



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 MATEMÁTICAS**

AUTOR : PAZMIÑO IGLESIAS GEOCONDA DEL ROCIO

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

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Msc. ROCIO APUNTE

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Msc. Roció Apunte.,

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA ESCUELA

DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.

CERTIFICA:

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

(f) _____
Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Geoconda del Rocío Pazmiño Iglesias declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

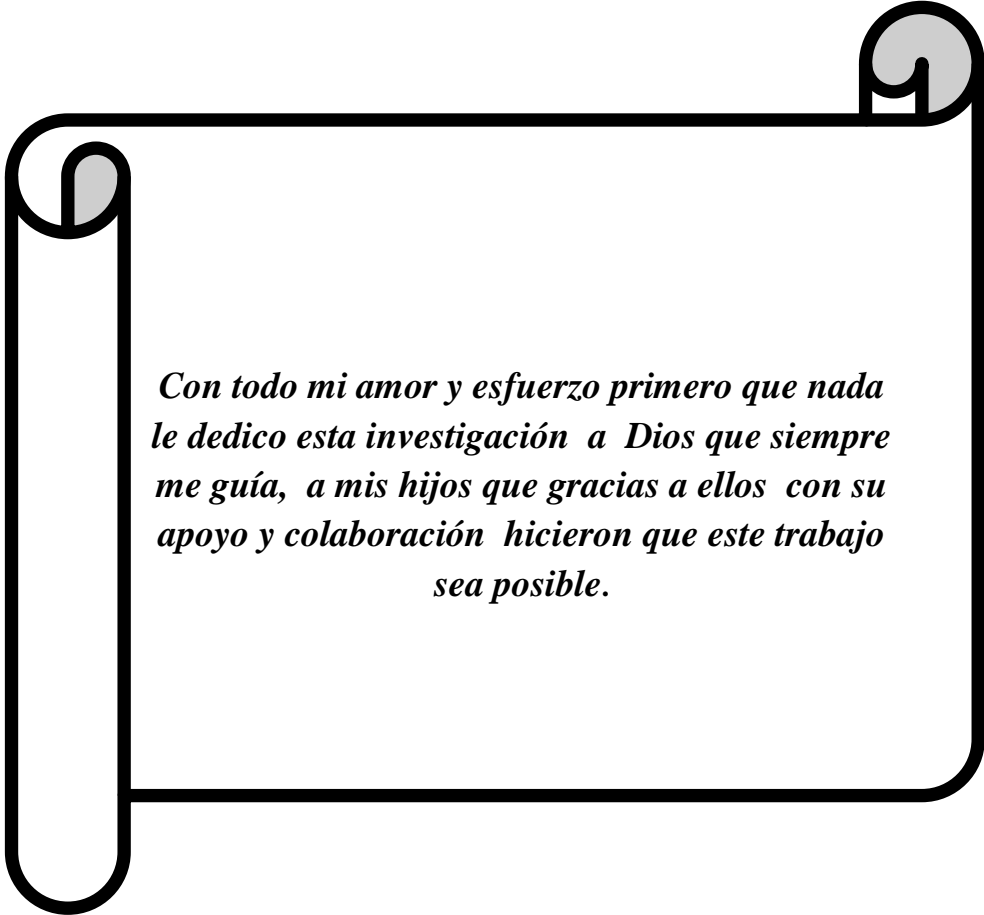
AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I.

DEDICATORIA



Con todo mi amor y esfuerzo primero que nada le dedico esta investigación a Dios que siempre me guía, a mis hijos que gracias a ellos con su apoyo y colaboración hicieron que este trabajo sea posible.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento

A mi Tutora de la investigación, Msc. Roció Apunte por su apoyo al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentales para la concreción de este trabajo.

INDICE

Portada.....	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCION	2
3. MARCO TEORICO	
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	4
3.1.2. La contratación y carrera profesional.....	7
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	9
3.1.4. El género y la profesión docente.....	14
3.1.5. Síntesis.....	16
3.2. CONTEXTO LABORAL	
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	18
3.2.2. La demanda de educación de calidad.....	20
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	22
3.2.4. Políticas micro: institucionales.....	30
3.2.5. Síntesis.....	33
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1. Definición.....	35
3.3.2. Competencias profesionales.....	36
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	38
3.3.4. Competencias profesionales docentes.....	42

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador.....	43
3.3.6. Síntesis	45
4. METODOLOGIA	
4.1. Diseño de la investigación.....	46
4.2. Participantes de la investigación.....	47
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	48
4.3.1. Técnicas.....	48
4.3.2. Instrumentos.....	48
4.4. Recursos.....	48
4.4.1. Humanos.....	48
4.4.2. Institucionales.....	48
4.4.3. Materiales.....	48
4.4.4. Económicos.....	48
4.5. Procedimiento.....	49
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1. Caracterización socio demográfica.....	50
5.2. Situación laboral.....	54
5.3. Contexto laboral.....	64
5.4. Necesidades de formación.....	73
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
6.1. Conclusiones.....	76
6.2. Recomendaciones.....	77
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
8. ANEXOS	80

1. RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja propone una investigación para los egresados con el tema: “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación” a fin de investigar si están laborando actualmente o no el ámbito de su formación profesional.

Para cumplir con el objetivo principal del presente estudio, se utilizó un diseño de investigación mixta en donde primeramente se recolectó los datos estadísticos mediante la realización de entrevistas a través de dos cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.(2005); el uno corresponde a los titulados que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia durante el período 2005-2010 y el otro a dos autoridades educativas donde estos laboran.

Los titulados investigados fueron seleccionados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de acuerdo al lugar de residencia de los egresados, en este caso la investigación se realizó en la provincia de Pichincha tanto en el sector urbano como en el rural; luego se procedió a ingresar los datos en el formato enviado por la Universidad para después tabularlos en tablas estadísticas.

Paralelamente se fue desarrollando el marco teórico que sustenta la investigación. Una vez tabulados los datos se procedió a elaborar el análisis, interpretación, y discusión de los resultados utilizando para ello la triangulación de los mismos es decir analizándolos de modo integral, individual y relacionando un ítem con otro; luego se realizó la interpretación de los resultados y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

Como resultados relevantes podemos afirmar que el 90% de los titulados investigados se encuentran laborando actualmente en ámbito de su especialidad, en este mismo porcentaje no tienen estudios de postgrado; la mayoría ya se encontraba trabajando antes de empezar a estudiar en la UTPL. En cuanto a las necesidades de formación se recomienda a la universidad que debe estar a la par con las reformas sugeridas por el Ministerio de Educación en cuanto a los nuevos currículos y planificación por competencias.

2. INTRODUCCION

El fin primordial de la Universidad es promover el desarrollo de un país en todos los aspectos y en especial la educación; en tal virtud la Universidad Técnica Particular de Loja enfoca una propuesta de investigación para los egresados con el tema: “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación”, cuyo objetivo general es investigar si los titulados están trabajando actualmente en el área que les corresponde es decir como docentes en instituciones educativas.

Como objetivos específicos se citan la caracterización de la situación socio demográfica de los titulados de la Escuela de CC.EE de la UTPL, la determinación de la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores), lo cual le llevará a la Universidad a realizar un diagnóstico inicial, como una primera aproximación y visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en los niveles inicial, básico y bachillerato; de esa manera se contará con elementos de juicio para afianzar los procesos académicos administrativos y determinar las necesidades de formación profesional de acuerdo al mercado laboral nacional.

El grupo que conforma la muestra de encuestados está integrada por 10 titulados, de los cuales se dispone la información de contacto, sin embargo es posible que surjan limitantes de ubicación que impidan la localización de los informantes, para obtener los datos completos que permita actualizar la base de datos de los titulados, siendo éste el objetivo primordial del Programa Nacional de Investigación propuesto por la UTPL.

Para cumplir con estos objetivos se utilizará el tipo de investigación mixta en la que se recolecta, analiza, y vincula datos cuantitativos y cualitativos; el Universo serán los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas durante los cinco últimos años (2005-2010) en el Ecuador; la

muestra es de diez titulados por cada investigador y dos autoridades educativas, la misma que será asignada por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los investigados son docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en las menciones vigentes y que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia en el período 2005-2010. La técnica de investigación será la encuesta personal.

Se llenarán dos cuestionarios con las muestras asignadas por la Universidad y organizados en cuatro categorías (Caracterización Socio Demográfica, Situación Laboral, Contexto Laboral, Necesidades de Formación): el No. 1 para Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y el No.2 para Autoridades Educativas o Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico), estos cuestionarios deberán ser contestados en un tiempo no mayor a seis minutos, las cuestiones a las cuales se pretende dar respuesta se formulan de forma precisa, directa, lo cual elimina la distorsión; luego de llenar los cuestionarios, con esta información se procederá a la tabulación de datos en forma de tablas cruzadas, utilizando como variables la totalidad de las preguntas, en base a estas matrices se analizarán los datos de modo integral, de forma individual y relacionando un ítem con otro, lo cual brindará las pautas de la realidad del tema investigado.

Finalmente se realizará la interpretación de los resultados combinando los tres aspectos que son: los datos obtenidos, el marco teórico y el criterio personal; es decir la triangulación de datos, lo cual permitirá responder a la pregunta de la investigación: ¿El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de u formación profesional?

3. MARCO TEORICO

3.1 SITUACION LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

Se entiende por formación como lo menciona (Lella, 1999) al proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función docente; es decir es un proceso pedagógico que desarrolla competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo; esto quiere decir que el docente en su formación inicial deberá estar capacitado para: posibilitar la construcción de aprendizajes significativos a grupos determinados de alumnos en contextos específicos; participar en la acciones pedagógicas e institucionales; desarrollar el juicio crítico y los valores en los alumnos para que se realicen como personas en todos sus aspectos acorde con sus capacidades.

Este tipo de formación tradicionalmente se le otorgó a la formación inicial; pero con del pasar del tiempo y la práctica docente se llegó a concluir que la formación docente se complementa tanto en la inicial como en la continua; fundamentándose además en dos razones: la formación inicial no prevé los problemas que pueden presentarse en la práctica diaria y el otro fundamento son los diversos influjos de los campos laborales; por lo que las instituciones educativas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar.

Según (Lella, 1999), existen diferentes modelos teóricos y tendencias de formación docente:

El modelo practico-artesanal define a la enseñanza como una acción artesanal, un oficio que se aprende en el taller. El conocimiento profesional se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización. “El aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro

de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes” (Fullan y Hargreaves, 1992). Se da un neto predominio de la reproducción de conceptos, hábitos, valores de la cultura.

El modelo academicista, señala que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la materia que enseña. La formación pedagógica pasa a un segundo plano y se considera superficial y hasta innecesaria. Los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza. El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas para transmitir el guión elaborado por otros, como un locutor hábil.

El modelo tecnicista tecnifica la enseñanza. El profesor es fundamentalmente un técnico: su tarea consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el currículo de acuerdo a objetivos de conducta y medición de rendimientos. El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión. Está basado, no solo al científico de la disciplina, sino también en la pedagogía y la psicología.

El modelo hermenéutico-reflexivo intenta formar un docente comprometido con valores y con competencias polivalentes. Un docente abierto, capaz de:

- Partir de la práctica como eje estructural, tanto en el aula, institución, comunidad..
- Problematizar, debatir desde la biografía escolar previa hasta las situaciones cotidianas, las creencias, las rutinas, las resistencias, los supuestos, las relaciones sociales, los proyectos; así como los contenidos, los métodos y las técnicas.
- Reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente, con sus implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales,
- Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos, entre ellos resultan muy valiosos los etnográficos; tales como cartas, bitácoras personales, diarios de campos, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones. En términos generales, la mayoría de los países distingue entre formación inicial (anterior al ejercicio docente) y formación

continua. Sin embargo, algunos países incluyen ambas fases en el concepto de formación continua. Según (Informe preparado para el Diálogo Regional de Política Banco Interamericano de Desarrollo, Septiembre 2007) en la Tabla No 2 se encuentra la Base legislativa y políticas de formación docente continua en los diferentes países y en particular en el nuestro está determinado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional

País	Base legislativa y políticas de formación docente continua	Sistema de coordinación y regulación de la Formación Docente Continua
Brasil	Referenciais para formação de professores (1999)	Administración a cargo de las secretarías federales
Bolivia	Referencias en la ley 1565 de Reforma Educativa	Sistema Nacional de Formación Docente (en construcción)
Ecuador	Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional	Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo

Tabla No2 Informe preparado para el Diálogo Regional de Política Banco Interamericano de Desarrollo, Septiembre 2007

En el Capítulo IX de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional de nuestro país hace referencia a la Capacitación y Mejoramiento Profesional así el Artículo 44 dice: " La capacitación y el mejoramiento profesional son deberes y derechos de los docentes"; el Artículo 45: "Los docentes y otros profesionales universitarios, a partir de la cuarta categoría escalafonaria, docentes administrativos técnicos-docentes; supervisores y asesores técnicos, tienen derecho a cursos de mejoramiento profesional. Es requisito para el ascenso de categoría el haber aprobado uno de esos cursos, por lo menos, relacionados con su especialidad y funciones"; el Artículo 46: "El Ministerio de Educación y Cultura será responsable de ejecutar el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente, que tendrá carácter obligatorio, descentralizado científico y técnico." Con esta ley los maestros se capacitan para ascender de categoría cada cuatro años, lo que es muy ineficiente para su mejoramiento profesional.

Sin embargo con este nuevo gobierno de la Revolución Ciudadana el Estado ha asumido con mayor responsabilidad la capacitación docente a través del Ministerio de Educación, es así que por primera vez este Ministerio a través de su página web ha organizado cursos de mejoramiento obligatorio para todos los docentes de acuerdo a su especialidad por ejemplo cursos de Lectura Crítica, Pensamiento Crítico, Inclusión Educativa, Introducción a las Tecnologías de la Información y Comunicación y muchos más cuyo objetivo es buscar un profesional de la educación de excelencia, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo y con estrategias que favorezcan su buen desempeño en el aula, en contextos de diversidad cultural y en ambientes democráticos.

Esta es una iniciativa de enorme importancia para avanzar hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del magisterio, en cumplimiento de la política 6 del Plan Decenal de Educación (“Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación”), y la política 7 (“Revalorización de la profesión docente”). Servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos, en el que la profesión de maestro volverá a tener ante la ciudadanía el alto sitio que merece.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

La contratación de los docentes a nivel del estado ha ido variando con el paso del tiempo y las políticas de turno de cada gobierno, es así que antes del Gobierno de Rafael Correa para ingresar al magisterio fiscal primario solo bastaba con presentar la carpeta con el Título en cada Dirección Provincial y la misma le asignaba la escuela a donde ir a trabajar siempre y cuando haya partidas; para ingresar al magisterio de educación media si se daban pruebas para el Concurso de Merecimientos en donde se entregaba un banco de preguntas que el aspirante debía preparar para la prueba de oposición; como podemos ver ingresaba al magisterio fiscal el docente que más palancas tenía.

Actualmente desde que estuvo como Ministro de Educación el Lic. Raúl Vallejo se dio un giro de ciento ochenta grados a la contratación de los docentes: hay que ingresar a la página web del Ministerio, seleccionar la especialidad, presentar el currículum, dar las pruebas de conocimientos, pedagógicas, de lectura crítica y dar la clase demostrativa; se trata de un proceso más transparente en el que se decide de acuerdo a los méritos de los docentes; dándose una revalorización a su carrera. En el magisterio fiscal el docente goza de estabilidad pues al ingresar se le concede un nombramiento para toda la vida sin que este sujeto a renovaciones, lo que hace del magisterio una atractiva carrera.

En lo que se refiere al magisterio privado; no hay un criterio unificado; cada establecimiento contrata al docente de acuerdo con su reglamento interno y disponibilidad salarial. No tiene el maestro estabilidad laboral pues se renuevan los contratos cada año de acuerdo a las decisiones de los dueños de los establecimientos particulares y del desenvolvimiento del maestro.

En los últimos años el magisterio fiscal ha realizado un sinnúmero de movilizaciones y paros para conseguir mejoras salariales por parte del gobierno; actualmente su política salarial está regida por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional que la organiza en categorías de acuerdo al tiempo de servicio, ascendiendo cada cuatro años en el sector urbano y cada tres años en el sector rural. Perciben un salario básico que se incrementa en cada categoría más las bonificaciones que se les ha reconocido a lo largo de toda su lucha; especialmente a los que trabajan en zonas de difícil acceso como la Región Amazónica y Galápagos.

Cabe resaltar que está aprobada la Nueva Ley de Educación General en la que se modifica sustancialmente el número de categorías, el salario y ascensos a las mismas; es importante señalar que el docente tendrá que aprobar la evaluación del desempeño y cursos de desarrollo profesional para poder ascender de categoría, además para optar por la máxima categoría se exige el título de maestría y la publicación de experiencia exitosa docente o investigación educativa aprobada por autoridad educativa nacional; se da mucha importancia a los títulos y evaluación a su desempeño, lo que no ocurría con la

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

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación; promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional. El desarrollo profesional de los docentes del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza aprendizaje

Existen muchos factores y condiciones que determinan la enseñanza aprendizaje tanto para el maestro como para el estudiante.

Podemos partir desde que se requiere contar con un ambiente físico adecuado para que los alumnos reciban sus clases es decir con aulas funcionales, equipadas con el material didáctico adecuado, provistas de mobiliario. En la actualidad se está introduciendo en las aulas el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación como son el uso de multimedia, Internet etc.

El clima escolar se refiere a la percepción que los estudiantes tienen de los distintos ambientes en que se desarrollan sus actividades habituales y que favorecen o no su aprendizaje y su permanencia en la escuela, tiene que ver con el nivel de bienestar colectivo de un grupo.

Hay ambientes escolares que permiten al estudiante sentirse acompañado, seguro, querido, tranquilo y que posibilitan un desarrollo socio-afectivo positivo y por lo tanto son generadores de autoestima lo que predispone favorablemente al aprendizaje; lo que sería un ambiente positivo.

Contrariamente hay climas escolares negativos, que producen estrés, irritación, desgano depresión, falta de interés, agotamiento físico y mental, y por tanto son generadores de baja autoestima en los alumnos, lo que predispone negativamente al aprendizaje. Podemos indicar que los ambientes negativos generan los mismos sentimientos en maestros y maestras, quienes se sienten agobiados al sentir que no cumplen como ellos quisieran con la tarea de enseñar a sus alumnos.

En resumen podemos indicar que las condiciones de enseñanza aprendizaje están dadas por:

- Ambiente físico, es el estado físico del local, la lógica con que estén organizados los espacios en el centro y la estética que muestra.
- Las relaciones entre los estudiantes, se refiere al tipo de vínculos que tienen los estudiantes entre sí, se sienten en confianza, respetados y valorados, o cohibidos, rechazados, amenazados.
- Las interacciones en las experiencias de aprendizaje que tienen que ver con el desarrollo del currículo y que pueden ser de cooperación o de competencia frente al aprendizaje, los estudiantes cooperan o dificultan el trabajo los unos a los otros, se apoyan o se muestran intolerantes los unos a los otros.
- La interacción maestro estudiante dentro y fuera de las clases y que puede manifestarse de cercanía y confianza o distante y de desconfianza, miedo; de valoración la maestro o de desvalorización.

- La forma en que los estudiantes responden a las reglas y normas de convivencia: es revelador del clima en el aula, el acatamiento de las reglas, si se da en forma participativa o impuesta, si es motivo permanente de conflicto, o si estando claras los alumnos les encuentran significado y están más dispuestos a respetarlas .
- La sensibilidad del personal docente para dar apoyo emocional oportuno a los estudiantes que por alguna razón se sienten vulnerables dentro del ambiente escolar.
- El bienestar emocional en los estudiantes es el resultado de las experiencias positivas o negativas que diariamente viven tanto en sus relaciones con la familia como en la escuela; este bienestar es una condición básica para el aprendizaje y desarrollo cognitivo. Los estudiantes necesitan sentirse a gusto para poder comprometerse con las actividades de aprendizaje.

Además de un clima favorable en el aula se requiere un maestro mediador, en este sentido se expresa que: "... su rol es lograr que los estudiantes aprendan y para ello debe intervenir de forma intencional y planificada. Debe buscar todas las alternativas que posibiliten hacerlo, seleccionando, organizando y planificando los contenidos y las situaciones en las que el aprendizaje se produce". (Santillana, 2010)

El acompañamiento de un mediador en el proceso de aprendizaje, su orientación y apoyo son fundamentales hasta que el estudiante adquiera las capacidades intelectuales y emocionales que le permitan comprender la información, conocimientos y experiencias nuevas a los que está expuesto permanentemente, incorporar esos nuevos aprendizajes a su estructura mental y de conocimientos, y aplicarlos de manera espontánea en toda situación que lo requiera.

Si bien los procesos de enseñanza y aprendizaje han estado presentes desde el inicio de la humanidad, la investigación científica sobre cómo se produce el aprendizaje y su correspondiente relación con cómo se debe enseñar; son recientes.

Existen varias teorías que intentan descubrir cómo se produce el proceso de enseñanza aprendizaje; entre las más importantes están:

La teoría psicogenética de Piaget que se resumen en los siguientes postulados:

- *“Piaget funda una teoría del conocimiento basada en la investigación biológica.*
- *El conocimiento se desarrolla a través de un proceso natural de maduración biológica.*
- *La persona tiene unas estructuras mentales que le permiten asimilar los estímulos que provienen de la realidad.*
- *Los mecanismos que hacen posible la adquisición del conocimiento son los mecanismos de asimilación, acomodación y equilibrio.*
- *Estas funciones se realizan de distinto modo, según el estadio de organización de las estructuras mentales.*
- *Se determinan cuatro etapas en las que aparecen diferentes estructuras mentales: sensorio motriz, preoperatorio, operatorio concreto y formal.*
- *El desarrollo o madurez es siempre un requisito previo para el aprendizaje.*
- *Se valora la acción u manipulación de objetos.*
- *Se prioriza el aprendizaje por descubrimiento” (Santillana, 2010, pág. 20)*

Analizando esta teoría encuentro las siguientes limitaciones: concibe el aprendizaje solo como un proceso biológico e interno, desestima la participación del contexto, la cultura y el impacto que tiene la mediación intencionada del docente en el aprendizaje; sobrevalora la manipulación de objetos como fundamento para el aprendizaje, los estudiantes asimilan sin que se les exija, lo que buenamente sus estructuras mentales les permiten.

Además en esta teoría aparecen los exámenes y test para averiguar los niveles de madurez de los estudiantes. Los resultados obtenidos mediante estos instrumentos excluyen y segregan de la educación a muchos niños, además de reforzar la idea de que el docente no puede hacer nada, ya que biológicamente el individuo no está desarrollado, por lo que se encubre la falta de preparación y responsabilidad del docente para atender a niños con niveles distintos de desarrollo.

Los principales postulados del enfoque histórico-cultural de Vygotsky según la Revista Santillana son:

- *“El ser humano tiene dos ejes de desarrollo: uno natural y biológico, y otro social y cultural.*
- *El componente social y cultural determina el desarrollo de las personas.*
- *La madurez biológica no es condición necesaria para el aprendizaje.*
- *El aprendizaje impulsa el desarrollo.*
- *El ser humano es la única especie que crea cultura y toda persona se desarrolla en un contexto social. Por lo tanto el aprendizaje de cada alumno está marcado por la cultura.*
- *La cultura y las relaciones sociales son necesarias para la construcción de la conciencia y las funciones superiores.*
- *La mediación de la cultura se realiza a través de un adulto (docente) y del uso de herramientas psicológicas como el lenguaje, la escritura, los mapas, los esquemas, etc.*
- *Existe una diferencia entre lo que un niño puede hacer solo y lo que puede hacer con ayuda. Vygotsky llama esta diferencia zona de desarrollo próximo.*
- *La educación debe llevar al estudiante a la zona de desarrollo próximo”*
(Santillana, 2010, pág. 30)

Esta propuesta está comenzando a germinar en las aulas como respuesta a la insatisfacción que viven estudiantes, docentes y padres de familia con relación al hecho educativo. Las sociedades ecuatoriana y mundial han cambiado de manera profunda y radical, exigen otro perfil de personas y profesionales, otra educación.

Otra propuesta es la de David Ausubel quien hace una fuerte crítica al aprendizaje por descubrimiento y al enseñanza mecánica repetitiva y tradicional, estima que aprender significa comprender y para ello es condición indispensable tener en cuenta lo que el alumno ya sabe sobre aquello que se le quiere enseñar.

Para que se produzca el aprendizaje significativo según Ausubel hay tres condiciones básicas:

- El contenido del aprendizaje debe ser potencialmente significativo, es decir debe permitir ser aprendido de manera significativa, por lo que no se pueden aprender así fechas, nombres y datos aislados.

- El estudiante debe poseer en su estructura cognitiva los conceptos utilizados, previamente formados, de manera que el nuevo conocimiento pueda vincularse con el anterior.
- Los estudiantes deben estar motivados para aprender.

La teoría ausbeliana aportó ideas importantes sobre el aprendizaje significativo y el interés de las ideas previas para la comprensión.

Todas estas propuestas deben ser tomadas muy en cuenta a la hora de elegir el modelo pedagógico a seguir pues en la actualidad hay un descontento que se expresa en la frustración que experimentan los estudiantes cuando constatan que salen de las escuelas y colegios sin las herramientas contextuales básicas para continuar estudiando o enfrentar sus vidas en el campo laboral; en la impotencia que sienten los docentes cuando reconocen que no saben qué, ni cómo enseñar a sus estudiantes más informados que ellos, porque están más expuestos al bombardeo de la televisión, la radio y el Internet .

3.1.4 El género y la profesión docente

Los prejuicios machistas que han existido en nuestra sociedad expresan que “‘Se vive en una sociedad en la que existe la discriminación y marginación de las mujeres. El ser hombres o ser mujeres en gran medida determina los comportamientos, valores, normas, formas de pensar y de actuar. De ahí las diferencias que van más allá de las sexuales y que llegan a privilegiar ampliamente lo masculino y dejan en posición de subordinación y condicionamiento a lo femenino” (Tamayo, 2009) .

En el Ecuador con el transcurso del tiempo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres ha ido consolidándose cada vez más, es así que en este Gobierno de Rafael Correa las mujeres están desempeñando cargos que antes solo lo ocupaban hombres como por ejemplo cargos de Ministras: Defensa, Educación, Turismo, Vivienda, etc. así como también en los curules legislativos.

Las docentes en el magisterio fiscal y particular tienen un papel protagónico pues constituyen el sector mayoritario en todos los niveles; esto se debe a que la profesión docente se ha considerado siempre atractiva para las mujeres por su condición potencial de madre de familia y que por lo tanto tiene una mayor vocación para la enseñanza con los niños y adolescentes como una proyección de sus hijos. Los niños y jóvenes ven en su maestra una proyección de la madre de familia y por consiguiente colaboran más con ella.

El acceso de la mujer a puestos de dirección es una de las condiciones esenciales de la práctica de la igualdad en el seno de las organizaciones. Si esto no es habitual en las organizaciones educativas, el modelo de educación que se transmitirá contribuirá a desarrollar una educación no acorde con los planteamientos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y esto es importante porque lo que las futuras generaciones de hombres y mujeres aprenden en la escuela, no es sólo lo que les transmitimos, sino también lo que ven y viven en la organización y funcionamiento de esas instituciones en las que pasan al menos 14 años de su vida.

La educación es una profesión en donde predomina el número de mujeres. ¿Por qué, sin embargo, las estadísticas demuestran que el número de mujeres en puestos directivos en centros educativos es mucho menor de lo que correspondería en proporción a su presencia en esta profesión?

Tradicionalmente se consideró que las mujeres no debían ejercer el liderazgo en las organizaciones porque se creía que poseían una serie de rasgos que resultaban contraproducentes para el ejercicio de estas funciones; sin embargo con el transcurso del tiempo y la igualdad de derechos las mujeres han ido ocupando cada vez más puestos directivos en las instituciones educativas.

En definitiva, los rasgos más destacados y que hacen diferente el uso del poder por parte de las mujeres según (Díaz, Valle, & Terrón, 2000, pág. 54) son los siguientes:

- *“Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador.*
- *Una actitud más receptiva y participativa.*

- *Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.*
- *Un ejercicio del liderazgo más firme y constante.*
- *Más creativas en las propuestas para ejercer la dirección.*
- *Más comunicativas y abiertas a las relaciones personales, a las propuestas de sus compañeras y compañeros.*
- *Desarrollan políticas de cooperación y participación.*
- *Potencian relaciones interpersonales.*
- *Disponibilidad para el cambio.*
- *Crean un clima de colegialidad y gestión colaborativa con el profesorado.*
- *Construyen redes informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, alentando a otros a compartir los recursos.*
- *Potencian el “aprender con los demás”.*
- *Clara preferencia por enfoques consultivos y cooperativos.*
- *Habilidad para combinar y reconciliar expectativas y experiencias contradictorias, promoviendo el compromiso colectivo de los miembros de la organización.*
- *Desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo.*
- *Mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional” más sensible a las emociones y situaciones personales de los demás.”*

En síntesis, dice (Kaufmann, 1996, pg.58), “las mujeres ponen la parte emocional también en el trabajo. En general las mujeres se hallan más capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas desarrollando para ellos sus dotes intuitivas naturales”.

3.1.5 Síntesis

En el primer capítulo se hace referencia a la educación inicial y continua; entendiéndose por educación inicial a la formación que reciben los docentes antes de obtener su título de docente; en nuestro país está a cargo de las Facultades de Filosofía y de los Institutos Normales Superiores. La educación continua es la capacitación que recibe el maestro a lo largo de su carrera mediante cursos de capacitación organizados por las instituciones donde labora, el Ministerio de Educación o mediante su autoeducación; cabe resaltar que

las instituciones educativas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar.

En cuanto a la contratación y la carrera profesional que en el caso de nuestro país podemos distinguir entre la contratación del estado y la contratación en la educación particular; el estado actualmente para contratar a los docentes en primer lugar tiene que poseer el título de la especialidad requerida, cursos de actualización, luego los somete a pruebas de concurso de merecimientos y oposición en la que el aspirante tiene que rendir pruebas de conocimientos, pedagógicas y dar una clase demostrativa; en la educación particular no hay criterio unificado, cada establecimiento contrata al docente de acuerdo con su reglamento interno y disponibilidad salarial, no hay estabilidad laboral.

La carrera profesional está sujeta en el magisterio fiscal a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio en la que suben de categoría cada cuatro años en el área urbana y cada tres años en el área rural teniendo además que realizar un curso de actualización, empiezan con el salario básico que va incrementándose en cada categoría.

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje abordan la necesidad de contar con un ambiente físico adecuado, lograr un buen clima y buenas relaciones en el aula, lo que influye decididamente en lo que se quiere conseguir con nuestro educando; ya que paralelamente al desarrollo de destrezas y conocimientos académicos, es importante y necesario aportar al mejoramiento del bienestar de los estudiantes; es además una condición necesaria un maestro mediador que logre que los estudiantes aprendan, y busque las alternativas de organización y planificación para lograr un aprendizaje significativo en el que los estudiantes; adquieran las capacidades intelectuales y emocionales que les permitan comprender la información, conocimientos y experiencias nuevas a los que están expuestos permanentemente, incorporen esos nuevos aprendizajes a su estructura mental, y apliquen de manera espontánea en toda situación.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

La comunidad educativa la integran todos los sectores implicados en la educación de los alumnos, está formada por ellos, docentes, directivos, padres de familia, además pueden formar parte de ella, los organismos, entes y personas que tengan vinculación con el desarrollo de la comunidad en general.

El proceso educativo no lo podemos encuadrar en tarea única y exclusiva de los docentes, la responsabilidad de una adecuada educación de los alumnos es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación como es la comunidad educativa. Una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas.

La comunidad educativa tiene los siguientes objetivos:

- Cooperar con las autoridades del plantel en los diferentes aspectos del proceso educativo.
- Promover la colaboración de la familia, de la comunidad y de otras instituciones en el proceso educativo.
- Propiciar las acciones de organismos de la localidad que propendan al progreso, bienestar y superación de la vida comunal.
- Utilizar los medios de comunicación social como instrumentos para el desarrollo del proceso educativo y el mejoramiento de las comunidades.
- Afianzar en los alumnos sentimientos de respeto, confraternidad, cooperación y solidaridad para con sus educadores, compañeros y demás integrantes de la comunidad.
- Promover, organizar y participar en actividades científicas, humanísticas, técnicas, culturales, sociales, asistenciales, deportivas y recreativas que contribuyan al desarrollo y consolidación del proceso educativo y a la integración de padres, representantes y docentes al plantel así como de ese a la comunidad.
- Cooperar con los servicios educativos y velar por su buen funcionamiento.

- Contribuir con los aportes económicos o mediante prestación de servicios al desarrollo de las programaciones del plantel y a su conservación y mantenimiento.

Según (Neirotti, 2004, pág. 65):” El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades, a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje”

La noción de Comunidad de Aprendizaje nos lleva a pensar a lo educativo como la construcción de un espacio de encuentro entre la escuela y la comunidad. El desarrollo de una Comunidad de Aprendizaje exhorta la consideración sobre varios aspectos:

- Es un enfoque que se sustenta en el desarrollo local y comunitario en el cual se integran las diversas instituciones que tienen injerencia en la comunidad con el objetivo de desarrollar un proyecto educativo y cultural que parta de las necesidades de la comunidad.
- En las comunidades de aprendizaje actúan tanto niños, como jóvenes y adultos enfatizando el aprendizaje intergeneracional y entre pares.
- Es fundamental el desarrollo de propuestas que incluya la educación para adultos como una manera de promover el bienestar comunitario y la formación de jóvenes y niños.
- La característica de gestión de una Comunidad de Aprendizaje, es primordialmente participativa, se basa en la transformación de los modos de tomar decisiones tradicionales para pasar a una toma de decisión que involucren en ella a actores centrales de la comunidad en conformación.

- Se fundamenta en la premisa de que el aprovechamiento de todos los recursos humanos disponibles en cada comunidad pueden hacer posible una genuina educación para todos.

Según lo analizado es fundamental que la escuela se dé a la comunidad a través de las organizaciones comunitarias agregándolas en su proyecto educativo, mediante comisiones, contribuciones o manifestando especialmente iniciativas educativas.

Para que se den los efectos esperados, la relación debe tener como punto de partida el convencimiento de la escuela y de su personal de la necesidad de mejorar las condiciones sociales, culturales, políticas y educativas de la comunidad en la que está inserta y de la propia escuela.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

La calidad de la educación ha sido el eje del debate pedagógico en los últimos años, la falta de calidad es el centro de la crítica que desde varios sectores se le ha formulado al sistema educativo, la generalidad de los discursos pedagógicos sitúan a la elevación de la calidad educativa como el objetivo principal de cualquier acción educativa que se proponga o se lleve adelante.

El concepto de calidad en la educación no es fácil sobre todo por tratarse de un término que incluye varias dimensiones o enfoques y puede ser analizado desde diversas disciplinas como puede ser la sociología, la pedagogía, la economía y la psicología. Un primer significado está relacionado con eficacia, lo cual se refiere a la obtención de los resultados deseados.

Es así que una educación de calidad es aquella que se logra cuando los alumnos aprenden lo que deben conocer al finalizar un determinado nivel, es decir cuando hayan superado satisfactoriamente en los planes y programas curriculares; esta perspectiva pone énfasis en los resultados del aprendizaje alcanzados en el proceso educativo.

Un segundo enfoque del término de calidad está relacionado a lo que se aprende en el sistema y a su relevancia tanto para el individuo como para la sociedad; en este sentido una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse intelectual, afectiva y socialmente.

Un tercer enfoque es el que aborda la calidad de los procesos y medios que el sistema brinda a los alumnos para el desarrollo de su experiencia educativa. Desde este punto de vista una educación de calidad es aquella que ofrece a los estudiantes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente capacitado para enseñar, estrategias didácticas adecuadas, etc.

Todos estos enfoques del término de calidad son esenciales a la hora de definir un sistema de evaluación de la calidad de los procesos educativos desarrollados en los centros educativos.

En un país en vías de desarrollo como el Ecuador la calidad educativa depende de varios factores. Por lo tanto, no sólo intervienen los recursos materiales y económicos de que se dispone, la estructura curricular y académica, así como la formación y cualificación docente; sino además, la gestión de esos recursos; la casi ausencia de evaluación del sistema educativo y de continuidad de las políticas que presiden dicho sistema, por estar sujetas a los intereses de la administración de turno muchas veces carente de ideas educativas innovadoras y serias; la incorrecta supervisión del trabajo en los centros; la falta de atención a las condiciones socioeconómicas y necesidades muchas veces especiales de los estudiantes, así como su diversidad étnica y cultural; la ausencia de un estudio continuo de las situaciones geográficas que determinan la cobertura.

En conclusión un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.

- Proporcionar los recursos personales, organizativos y materiales, acordes a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán su progreso académico y personal.
- Incentivar cambio e innovación en las instituciones educativas y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Impulsar la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Conseguir la participación de las familias e insertarse en la comunidad.

3.3.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP

Carta Magna

En la Constitución aprobada en el 2008 se hace referencia a las políticas educativas en el Título II Derechos, Capítulo segundo, Sección quinta Educación.

En el Art.26 dice que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado y que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal.

En el Art. 27 se manifiesta que la educación se centrará en el ser humano y debe ser obligatoria, intercultural, democrática; en cambio el Art.28 señala que la educación responderá al interés público y no al servicio de intereses individuales; además señala que se garantiza la obligatoriedad en el nivel inicial, básico, y bachillerato y que la educación pública será universal y laica en todos sus niveles.

En el Art.29 de la misma Carta Magna, se indica que el Estado garantizará la libertad de enseñanza y el derecho de las personas aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

En el Título VII, Régimen del Buen Vivir, Capítulo primero, Inclusión y equidad, Sección primera, Educación; se hace referencia también a las políticas educativas así:

“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 espacios 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

5. ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.

6. 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 las estudiantes y los 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 sociales.

9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la 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, pueblos y nacionalidades.

10. Asegurar que se incluya en los 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.

12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.” (Constitución, 2008, pg.155).

Plan Nacional de Desarrollo

El objetivo dos del Plan manifiesta que se deben mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía; y entre sus políticas está el impulsar el acceso universal a educación de calidad; para lo cual propone algunas estrategias: ¹

“1. Generación de esfuerzos públicos para garantizar el acceso universal a la educación, promoviendo alianzas con organizaciones y gobiernos locales, dando mayor peso a la comunidad en la participación del sistema escolar.

2. Promoción de incrementos en el presupuesto para educación.

3. Eliminación de barreras económicas que impiden el acceso universal a la educación (contribución voluntaria para la matrícula, textos escolares, etc.).

4. Creación de partidas docentes para el nivel inicial, básico y medio y garantizar que no haya escuela sin maestros, particularmente en el ámbito rural.

5. Utilización de medios masivos de comunicación para generar procesos de alfabetización y de educación continúa.

8. Eliminación de barreras arquitectónicas que impiden el acceso de discapacitados en los centros educativos.”

Otro de los objetivos del Plan es impulsar una educación de calidad, intercultural e inclusiva, desde un enfoque de derechos para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y desarrollar plenamente las capacidades de las personas para lo cual propone impulsar la articulación entre niveles educativos (inicial, básico, medio y superior),

¹ (www.educación.gob.ec)

Promocionar enfoques de interculturalidad, derechos, género y sustentabilidad en los procesos pedagógicos.

El Plan Nacional de Desarrollo tiene como fin recobrar el papel regulador del Estado, en el objetivo dos entre sus políticas está que el acceso universal a la educación, para lo cual el Estado asumirá el protagonismo generando todos los esfuerzos como son: creación de partidas docentes; programas de alfabetización y eliminación de barreras para el acceso de los discapacitados a los centros educativos.

Ley de Educación

Según la Ley de Educación Nacional, en sus artículos 2 y 3 la educación debe regirse a los siguientes principios: (Ley Orgánica de Educación, pg.2)

- a) *“La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país.*
- b) *Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional.*
- c) *Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho.*
- d) *El Estado garantiza la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley;*
- e) *La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles. El Estado garantiza la educación particular.*
- f) *La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.*
- g) *El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y erradicación del analfabetismo.*
- h) *La educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia.*
- i) *La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y,*
- j) *La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.”*

En el ART: 3 se manifiestan los fines de la educación ecuatoriana:

- a) *“Fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;*
- b) *Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;*
- c) *Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;*
- d) *Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;*
- e) *Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;*
- f) *Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados.*
- g) *Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.*

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad en general.” (Ley Orgánica de Educación, pg.2)

La educación, concebida como formación y capacitación en diversos niveles y ciclos, es esencial para fortalecer y diversificar las capacidades y potencialidades individuales y sociales, y promover una ciudadanía participativa y crítica. Es uno de los medios más apropiados para lograr la consolidación de regímenes democráticos que apoyen la erradicación de las desigualdades políticas, sociales, económicas y culturales. La educación ayuda a la construcción, transformación y replanteamiento del sistema de creencias y valores sociales y a la revalorización de las culturas del país, a partir del reconocimiento de la importancia de las prácticas sociales y de la memoria colectiva para el logro de los desafíos comunes de una nación.

Plan Decenal de Educación

El Plan contempla ocho políticas educativas que son: ²

1. *“Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.*
2. *Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.*
3. *Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.*
4. *Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.*
5. *Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas*
6. *Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo*
7. *Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.*
8. *Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.”*

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión diseñado para realizar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su propósito es mejorar la calidad educativa garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. La participación ciudadana a su implementación y gestión es importante, puesto que puede contribuir en la identificación de nudos críticos y con propuestas viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

² (www.educacion.gob.ec)

DINAMEP

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

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

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

Funciones:

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, organiza, y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente, de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio para lo cual realiza las siguientes funciones:

- Diagnostica las necesidades de la formación inicial y capacitación de los docentes en servicio del sistema educativo

- Participa en la planificación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elabora el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Realiza convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación docente, relacionadas con las políticas educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Propone a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones curriculares.
- Elabora y difunde en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesora, planifica, controla y evalúa la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

La formación inicial y la capacitación 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 a todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

- **Universal:** atiende las necesidades de capacitación de todos los docentes y directivos institucionales.
- **Permanente:** funciona todo el año escolar
- **Funcional con el puesto de trabajo:** las temáticas deben relacionarse con la función laboral de los docentes.
- **Gratuita:** debe financiarse con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

Para la realización de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

3.3.4 Políticas micro: institucionales

Dentro de las políticas micro institucionales encontramos: El Proyecto Educativo Institucional (P.E.I); el Manual de Convivencia.

Proyecto Educativo Institucional

Según menciona (Calero, 2005), el PEI es un documento que define y caracteriza la personalidad del centro de enseñanza. Sintetiza un conjunto de aspiraciones y prioridades de acción educativa, cohesiona el esfuerzo institucional e integral y el esfuerzo individual como aporte para cambiar la realidad educativa con proyección de futuro. La excelencia educativa es posible si todos los integrantes de una comunidad educativa identificados con el cambio, diseñamos y proponemos nuestro propio proyecto educativo institucional, partiendo de la realidad.

El Proyecto Educativo Institucional lleva el propósito de constituirse en un instrumento que ayude a conducir a la institución educativa de la manera más adecuada, a responder a retos de innovación y modernidad. Es una propuesta de cambio que debe responder a las preguntas ejes: ¿Quiénes somos?, ¿Qué pretendemos ser?, ¿Cómo alcanzar los objetivos?, ¿Qué pretendemos hacer?

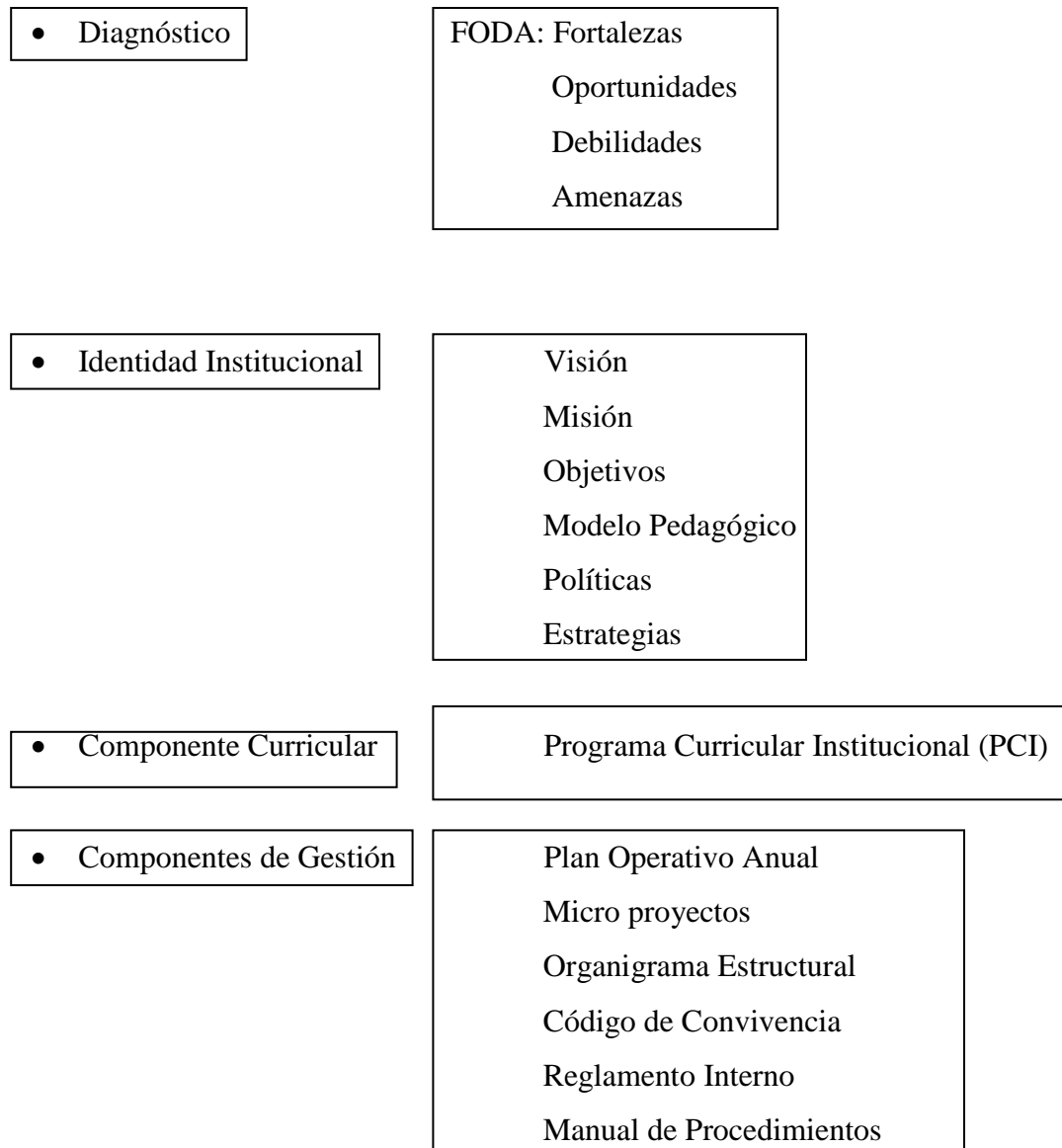
El Proyecto Educativo Institucional permite: conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia; plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y a largo plazo, para la solución de los problemas; tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones .Saber con qué fortalezas contamos y que debilidades tenemos; y que amenazas y oportunidades se pueden presentar en el contexto para así estar preparados y aprovecharlas o erradicarlas con éxito.

Las características del Proyecto Educativo Institucional son:

- Instrumento de planificación y gestión estratégica.

- Documento de partida, desarrollado, perfeccionado y revisado cada cinco años.
- Sello de identidad que orienta a mejorar aprendizajes.
- Viabiliza la misión y la visión de la Institución.
- Proceso permanente de visión y reflexión colectiva.
- Plantea soluciones a través de proyectos.
- Formula con claridad objetivos, estrategias y métodos
- Permite tomar decisiones oportunas.

Los elementos que componen el Proyecto Educativo Institucional son:



• Proyecto de Aula

Planeación

Ejecución

Evaluación

Manual de Convivencia

Es un instrumento de construcción colectiva con la participación de los actores de la comunidad educativa enmarcados en un conjunto de principios, normas y acuerdos que, fundamentados en los derechos humanos, orientan los comportamientos personales y sociales para la construcción de una convivencia armónica y saludable.

Tiene su base legal en el Acuerdo Ministerial No 1962 del 18 de julio del 2003, que dispone en uno de sus artículos: 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";

El Código de Convivencia es un instrumento que debe ser elaborado, aplicado, evaluado y mejorado continuamente en todos los planteles educativos del país, en los diferentes niveles y modalidades del sistema, como un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa que fundamente las normas del Reglamento Interno y se convierta en el nuevo modelo de coexistencia de dicha comunidad.

El manual de convivencia surge del común acuerdo de los integrantes de la comunidad educativa para regular y conciliar las relaciones entre sus miembros.

El manual de convivencia contiene derechos y deberes de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa, los derechos son valores de convivencia cuyo fundamento es la dignidad humana, los deberes son los comportamientos exigidos para posibilitar la misma y la libertad

Implica el reconocimiento de unas condiciones mínimas que deben ser garantizadas a todas las personas. El cumplimiento de los derechos y deberes garantiza una convivencia sana y fraterna.

3.3.5 Síntesis

En el segundo capítulo se aborda el tema del contexto laboral; siendo el primero la comunidad educativa que está formada por los estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, organismos y personas que tengan relación con el progreso de la comunidad.

En el proceso de enseñanza aprendizaje no solo son partícipes los docentes; en este compromiso deben colaborar todos los integrantes de la comunidad educativa por ejemplo hay agentes que se encuentran en ella como las familias, iglesias, organizaciones de vecinos y productivas que contribuyen a este proceso.

La educación de calidad se caracteriza por: ser accesible a todos los ciudadanos, facilitar los recursos personales, organizativos y materiales ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal, promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas, participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas, lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.

En las políticas educativas se hace referencia a la Carta Magna que en resumen manifiesta que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, quien fortalecerá la educación pública y la coeducación; asegurará el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la

cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas. En el Plan Nacional de Desarrollo una de sus políticas es impulsar el acceso universal a educación de calidad, intercultural e inclusiva, desde un enfoque de derechos para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y desarrollar plenamente las capacidades de las personas. La Ley de Educación también hace referencia a que la educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país; la educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles

En el Plan Decenal de Educación entre las ocho políticas cabe resaltar la del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. El DINAMEP es la institución rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

Entre las políticas micro institucionales más importantes están: El Proyecto Educativo Institucional que es un documento que caracteriza e identifica a cada institución; en él se priorizan los problemas, se plantean con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar para la solución de los mismos, se elaboran planes estratégicos y metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se hagan realidad. El Manual de Convivencia se elabora en las instituciones educativas porque es necesario contar con una normatividad que desarrolle el espíritu de la Ley de acuerdo con las circunstancias locales o institucionales y de acuerdo a los estímulos que atraigan hacia la autodisciplina, el autocontrol.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

Muchos docentes de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es importante recapacitar sobre la práctica docente para determinar que esta debe ser cimentada en la teoría y en la práctica, con un enfoque de análisis en su desempeño, debe establecerse situaciones que propicien la actualización del docente y su formación continua en de acuerdo a los contextos socioculturales contemporáneos. Es primordial retomar la capacidad, creatividad, y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal.

Es necesario que el docente comparta con el estudiante los conocimientos, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje. El alumno pasa de ser mero receptor de conocimientos a ser actor en el aprendizaje.

El docente como orientador debe diseñar situaciones de aprendizaje que desarrollen en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades en un ambiente de participación y diálogo. Para ello debe generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso profesional que le permitan desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

3.3.2 Competencias Profesionales

Algunos autores definen a las competencias profesionales como: "Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje" (Montmollin, 1984, p.122).

"La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos" (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985, p.45). "La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas" (Prescott, 1985, p.87). "La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia" (MSC, 1985).

Analizando estos conceptos podemos deducir que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación. Son resultado de experiencias dominadas gracias a las actitudes y a los rasgos de personalidad que permiten sacar partido de ellas, capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables, adecuados de criterios precisos de rendimiento.

3.3.2.1 Caracterización de las competencias profesionales

Según la Revista “Curso Docentes”³, las competencias profesionales están caracterizadas por:

- Un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen “capaz de” actuar con eficacia en situaciones profesionales.
- Las competencias sólo son definibles en la acción, poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar.
- Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos
- El contexto, clave en la definición, si no hay más competencia que aquella que se pone en acción, la competencia no puede entenderse tampoco al margen del contexto particular donde se pone en juego. Es decir, no puede separarse de las condiciones específicas en las que se evidencia.

³ Revista Curso Docentes 2 ¿Qué es enseñar y qué es aprender?

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI



Los cuatro pilares de la educación.-

Delors, J. (1996): "Los cuatro pilares de la educación" en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.

Mapa conceptual: Eusebio Olvera Reyes



Fuente: Universidad Católica.- SYLVA ENRIQUEZ.- Departamento Educación- Prof. Raúl Barria Cárdenas

Analizando estos dos mapas conceptuales podemos indicar que el siglo XXI, ofrecerá recursos tanto a la circulación y al almacenamiento de información como a la comunicación, trazará a la educación un doble requerimiento que, a primera vista, puede parecer casi opuesta: la educación deberá transmitir masivamente un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y evolutivos, convenientes a la civilización de conocimientos, porque son los pedestales de las competencias del futuro. Paralelamente, hallará y definirá orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el

rumbo en proyectos de desarrollos individuales y colectivos.

Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Para cumplir el conjunto de objetivos que le son propios, la educación debe basarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Aprender a conocer tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. Desde esa perspectiva, es fundamental que cada niño, dondequiera que esté, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un amigo

de la ciencia. En los niveles de enseñanza secundaria y superior, la formación inicial debe proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos y modos de referencia resultantes del progreso científico. Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.

Aprender a conocer y aprender a hacer son en gran medida complementarias. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional: Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. Aprender participar y cooperar con los demás.

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

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias de intervención didáctica efectivas.

El maestro mediador debe desarrollar las siguientes competencias profesionales:

- Compartir con claridad el tema y los objetivos del trabajo o de las actividades que se presentan al grupo. Asegurándose de que todos lo hayan comprendido.
- Preocuparse porque descubran la forma y el orden más adecuado para realizar la actividad.
- Lograr la motivación de los estudiantes y estimular su interés por el tema.
- Organizar la sesión de trabajo: seleccionar previa y conscientemente el contenido y la actividad.
- Captar la atención y asegurar una participación dinámica del grupo. Cuando la actividad no consigue suscitar interés, buscar otras estrategias.
- Permanecer dispuesto a escuchar dudas o preguntas y responderlas. Interesarse en el trabajo individual, en el proceso de comprensión de cada alumno y apoyar a quienes más necesiten.
- Crear intencionalmente situaciones de desequilibrio (absurdos, contradicciones, errores intencionados) para despertar expectativas y mantenerlos vigilantes y alertas.
- Presentar las actividades de tal manera que los estudiantes les encuentren un significado o importancia.
- Despertar la necesidad de atribuir significados a conceptos, objetos y eventos en variedad de contextos, propiciar que los busquen.
- Indagar sobre sus opiniones, puntos de vista, y significados que otorgan a las cosas, situaciones, eventos.
- Recoger y socializar las respuestas apropiadas.
- Relacionar lo aprendido antes con la nueva tarea.
- Estimular el desarrollo integral de los estudiantes.

- Motivarlos a descubrir novedad en las actividades propuestas.
- Pedirles que argumenten sus respuestas y decisiones.
- Incentivarlos para que identifiquen otras situaciones en las que podrían aplicar los aprendizajes.
- Tratar siempre los hechos, conceptos y principios más allá de la situación de aprendizaje que estén viendo; incentivarlos para que lleguen hacer generalizaciones e identifiquen otras situaciones en las que podrían aplicar lo aprendido en los ámbitos familiar, escolar, barrial, político o cultural.
- Presentar situaciones no familiares o complejas que permitan ampliar su sistema de necesidades.
- El recurso más importante que debe desarrollar el mediador para organizar su trabajo es dar instrucciones claras y realizar preguntas precisas que orienten las respuestas de los estudiantes, preguntas que exijan a los estudiantes pensar y encontrar las mismas.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

Haciendo referencia (Torres, 1996), los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa, todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo.

Hasta hace algunos años, la formación de los educadores estaba destinada a reproducir los modelos para que el maestro esté en condiciones de “dar clase”, “de impartir la enseñanza”, restringiendo la acción de la educación a la sala de clase. En consecuencia, el maestro era un instructor, un transmisor de saberes, para que estos sean retenidos o repetidos por los alumnos, limitando, también, la función del educando a repetir contenidos y seguir instrucciones planificadas por otras personas.

Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano y con las posibilidades y retos de la creatividad y la invención en todos los campos.

La tarea principal del docente es lograr que los niños aprendan. “En la sociedad, muchas personas y muchas instituciones enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados para su acción.” IDEP (1997).

En nuestro país todavía hay un largo camino por recorrer en cuanto a la formación de los maestros, y las necesidades de formación son las siguientes:⁴

- Formar un docente de la más alta calidad científica y ética;
- Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental quehacer educativo.
- Fortificar la investigación en el campo pedagógico.
- Preparar educadores a nivel de pregrado y de postgrado para los diferentes niveles.
- Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.
- Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.
- Capacidad profesional como diseñador del micro currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la

⁴ www.mineduacion.gov.co/1621/article-80277.html

educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.

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

Concluyendo podemos indicar que nuestro país requiere un docente con:

Formación pedagógica que suministre los fundamentos para el desarrollo de los procesos integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas de la familia y de la sociedad.

Formación disciplinaria específica en un área del conocimiento que lleve a la profundización de una disciplina determinada o en la gestión de la educación.

Formación científica e investigativa que ofrezca los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber además de la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico.

Formación deontológica y en valores humanos que cause la idoneidad ética del docente, de manera tal que pueda ayudar efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de los niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

3.3.6 Síntesis

En este capítulo se hace referencia a las necesidades de formación docente que en nuestro país todavía no se han desarrollado, empezando por la capacitación a los maestros porque de ellos depende en gran medida la calidad de la educación, que para el siglo XXI se basa en los cuatro pilares fundamentales que son: aprender a conocer

que significa que el alumno aprenda a comprender y descubrir el mundo que le rodea, ejercitando la memoria, atención y desarrollo del pensamiento; aprender a hacer que implica capacitar al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a trabajar en equipo y desarrollar la calificación profesional para el mundo del trabajo; aprender a vivir juntos para participar y cooperar con los demás, vivir el pluralismo, la comprensión mutua y la paz ; aprender a ser que es un proceso de desarrollo de la personalidad y la capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

En otro tema se hace referencia a las competencias profesionales docentes que abarca a la formación pedagógica del docente para cumplir su papel de mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje, una formación disciplinaria que lo lleve al dominio y profundización del conocimiento a enseñar, una formación científica e investigativa que lo lleve a investigar en el campo pedagógico, una formación en valores es decir desarrollar características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.

4. METODOLOGIA

4.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó es de tipo mixto porque se realizó primero un enfoque cuantitativo y después otro cualitativo; para de esta manera responder con fundamento al planteamiento del problema que en nuestro caso responde a la pregunta ¿El titulado de la escuela de ciencias de la educación, está laborando en el ámbito de su formación profesional?

En el enfoque cuantitativo se recolectaron datos estadísticos mediante la aplicación de dos cuestionarios a los participantes de la investigación en nuestro caso a los titulados y autoridades educativas; estos datos se resumieron en la elaboración de las tablas estadísticas que se presentan en este informe.

En el enfoque cualitativo se procedió a realizar el análisis de los datos de las tablas estadísticas en forma integral, individual y relacionando un ítem con otro de acuerdo a los objetivos propuestos. Luego utilizando el método descriptivo se realizó el análisis y discusión de los resultados en donde se compararon los datos obtenidos con el marco teórico, con las dimensiones de la investigación, dando el criterio personal; de esta forma se realizó la triangulación de datos, lo cual permitirá tener una idea global de la situación laboral de los titulados la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

4.2 Participantes de la investigación

En el presente trabajo se tomó una muestra representativa del universo total de los titulados de la Escuela de Ciencias de Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

Los titulados a investigar fueron asignados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas.

Los participantes investigados poseen las siguientes características:

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

Cabe resaltar que el código y la muestra con la que trabajamos se encontró disponible en el EVA en donde también estaba dadas las direcciones de trabajo y domicilio que tenían registrados los investigados.

Los dos Empleadores/ directivos fueron encuestados de las Instituciones Educativas en donde laboran los titulados escogidos.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas: La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta personal que se realizó a la muestra de los titulados investigados en su lugar de trabajo o en la institución educativa en donde laboran.

4.3.2 Instrumentos: Los instrumentos que se utilizaron para realizar la encuesta fueron dos cuestionarios tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional:

- Cuestionario 1 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
- Cuestionario 2 Empleadores / directivos de las Instituciones Educativas.

La dimensión de la investigación se estructuró de la siguiente forma: caracterización socio demográfica, situación laboral docente y necesidades de formación.

Se realizó la encuesta por medio de los dos cuestionarios a la muestra asignada de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en forma personal en su lugar de trabajo o residencia, lo que constituyó un registro sistemático y confiable de información y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos.

4.4 Recursos: humanos, materiales y económicos

Humanos: La muestra asignada de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación por el equipo planificador fueron doce titulados de los cuales fueron encuestados diez debido a la dificultad de encontrar a dos. Se encuestó también a dos directivos de las instituciones en donde trabajan los titulados.

Materiales: Cuestionario 1 para titulados, Cuestionario 2 para Empleadores/ directivos, cámara de fotos, materiales de escritorio.

Económicos: Traslado a las diferentes instituciones en donde laboran los titulados y directivos de las Instituciones Educativas (30 dólares), materiales de escritorio(50 dólares).

Institucionales: Instituciones fiscales y particulares, UTPL (San Rafael), Coordinación del Programa, Tutoría.

4.5 Procedimiento

Para la elaboración del presente trabajo de grado se siguió el siguiente proceso: se asistió a la primera asesoría presencial en la sede central de la UTPL Loja para la asesoría de tesis, luego se publicó en el EVA el listado de titulados a investigar y el nombre de los tutores; en la siguiente etapa se procedió a elaborar el informe de la investigación de acuerdo al cronograma establecido así: primero la Introducción, el primer capítulo del marco teórico, luego se ubicó a los titulados a investigar de acuerdo a la información proporcionada o averiguada; se preparó el material para la investigación de campo como son los cuestionarios, cámara de fotos; se aplicó los instrumentos de investigación que son los cuestionarios a los titulados en las instituciones donde laboran, es decir la recolección de datos de la muestra asignada; se tabuló en tablas estadísticas la información recolectada en los cuestionarios de acuerdo al archivo enviado en el EVA para el ingreso de datos; se envió los resultados en forma digital al correo indicado, luego se elaboró el marco teórico en sus capítulos dos y tres para que sean revisados por el tutor asignado. Tuvimos una asesoría presencial con el grupo que le correspondió a la Dra. Rocío Apunte el 1 Febrero del 2011 en donde se realizó un taller grupal para satisfacer todas las inquietudes de la investigación a realizar.

En la siguiente etapa se procedió al análisis y tratamiento de la información para lo cual se resumió los datos en tablas estadísticas de acuerdo al formato enviado, luego se realizó el análisis descriptivo de la información, relacionando un ítem con otro, valorando y asignando un peso a cada dato desde la óptica integral, individual y relacional; la interpretación reflejó el análisis de los datos con el marco teórico de tal forma que se argumentó con criterio. Finalmente se elaboró las conclusiones y recomendaciones que reflejan el aporte personal a la investigación; se citó las referencias bibliográficas y los anexos

5. INTERPRETACION, ANALISIS 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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	9	90
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticos	1	10
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	10	100,0

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

NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	0	0
Diplomado	2	20
En otra universidad	0	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0
TOTAL	10	20,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 1 Investigador:** Geoconda Pazmiño

En torno a la titulación de los investigados graduados en la UTPL, podemos indicar que el 90% tienen el nivel de Pregrado en Educación Básica y un 10% en otra especialidad, lo que nos demuestra que el nivel de Educación Básica como no requiere de especialización es el más escogido y en donde hay mayor plazas de trabajo porque pueden acceder a laborar desde primero hasta décimo de básica; lo cual resulta beneficioso desde que se cambió en la última reforma los años de escolaridad ya que hasta hace poco la escuela terminaba en sexto grado; y los alumnos pasaban a los colegios a terminar el ciclo básico; habiendo un porcentaje elevado de estudiantes que solo se conformaban en terminar la educación primaria y no continuaban con el ciclo básico; actualmente con la nueva Ley de Educación es obligatorio terminar hasta décimo año .

Según los resultados no existe interés por continuar estudiando a nivel de Postgrado porque con la antigua Ley no había ningún estímulo para continuar con este nivel; se espera que con la nueva Ley de Educación los docentes se motiven a continuar con el mismo ya que en la última categoría del escalafón que es donde se percibe el mejor sueldo es un requisito tener este título; además para acceder a puestos directivos es necesario tener un título de cuarto nivel; para ser profesor universitario también es necesario tener una maestría.

Tabla No. 2

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

SECTOR EN EL QUE TRABAJA COMO DOCENTE	f	%
Urbano	6	66,7
Rural	3	33,3
TOTAL	9	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 **PREGUNTA 2.a**

Investigador: Geoconda Pazmiño

El sector donde trabajan los titulados es en su mayoría el sector urbano con el 66,7%; esto se debe a que aquí se concentran el mayor número de unidades educativas y el lugar de

residencia de los titulados es en la ciudad; los que viven en el sector rural, el 33,3% prefieren trabajar en este por su comodidad de traslado.

Tabla No. 3

**DATOS DE CLASIFICACION/
titulados de la Escuela de Ciencias de la
Educación**

GENERO	f	%
HOMBRE	1	10
MUJER	9	90
TOTAL	10	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 **PREGUNTA A.1**

Investigador: Geoconda Pazmiño

El género predominante en los titulados es el género femenino con un 90% y el masculino el 10%; esto se debe a que la profesión docente se ha considerado siempre atractiva para las mujeres por su condición potencial de madre de familia y por lo tanto tiene una mayor vocación para la enseñanza con los niños y adolescentes quienes ven en su maestra una proyección de la madre de familia y por consiguiente colaboran más con ella.

Tabla No. 4

**DATOS DE CLASIFICACION/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	f	%
20-30 AÑOS	0	0
31-40 AÑOS	8	80
41-50 AÑOS	2	20
51-60 AÑOS	0	0
MAS 61 AÑOS	0	0
TOTAL	10	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 **PREGUNTA A.2**

Investigador: Geoconda Pazmiño

La edad comprendida entre 31 y 40 años tiene el mayor porcentaje que es el 80%; luego con el 20% de 41 a 50 años; lo que no demuestra que los titulados en su mayoría están en una edad promedio en la que pueden seguir capacitándose y dar lo mejor en la educación.

Tabla No. 5

**DATOS DE CLASIFICACION/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
PICHINCHA	9	90
CARCHI	1	10
TOTAL	10	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 **PREGUNTA A.3**

Investigador: Geoconda Pazmiño

La provincia de residencia con mayor porcentaje 90% es la Provincia de Pichincha; seguida por la Provincia del Carchi con un 10%; esto se debe a que todos viven en esta provincia y han conseguido trabajo aquí por la facilidad de trasladarse a las instituciones educativas; el restante 10%, que es un titulado se cambió de lugar de residencia porque le nombraron profesora en esa provincia.

Tabla No. 6

**DATOS DE CLASIFICACION/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

CENTRO ASOCIADO DONDE ESTUVO MATRICULADO	f	%
Quito	5	50
San Rafael	5	50
TOTAL	10	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 **PREGUNTA A.4**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Los investigados titulados en un 50% se matricularon en el Centro Asociado Quito; y el restante 50% en el Centro San Rafael; porque la muestra asignada es de acuerdo al lugar de residencia de los egresados; pude ubicar al 85% de los titulados en su lugar de trabajo; los dos restantes se cambiaron de domicilio.

5.2 Situación Laboral

Tabla No. 7

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

SITUACIONES LABORALES ACTUALES	f	%
Trabaja como docente	8	80
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	10
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 relac. con la docencia	1	10
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
Otras situaciones (especifique)	0	0
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 2**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En lo que se refiere a la situación laboral de los titulados encontramos que en un 80% se encuentran laborando en puestos docentes y en su totalidad han trabajado en esta rama aunque en la actualidad no tengan empleo, lo que significa que los titulados investigados no tienen dificultad en encontrar trabajo ya que la UTPL se ha ganado un reconocido prestigio.

Tabla No. 8

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

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
SI	10	100
NO	0	0
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 2b**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Como podemos apreciar todos es decir el 100% han trabajado en un puesto docente aunque ahora no trabajen o lo hagan en un puesto no docente; con lo que podemos concluir que han conseguido puestos de profesores sin ninguna dificultad especialmente en las instituciones particulares.

Tabla No. 9

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

TRABAJADORES ACTUALES DOCENTES	f	%
TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA		
SI	2	20
NO	8	80
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 2c**

Investigador: Geoconda Pazmiño

De los diez titulados investigados; solo dos es decir el 20% a más de trabajar en un puesto docente; lo hacen en otro distinto debido a que las remuneraciones en el empleo docente son bajas y se ven obligados a trabajar en otra área; esperamos que con la nueva Ley de Educación esto cambie porque el escalafón y sueldos son mejores.

Tabla No. 10

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

EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO	f	%
CUAL DE LAS ALTERNATIVAS ES SU SITUACION ACTUAL		
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	10
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 (especifique)	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	0	0
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	0	0
Otras situaciones (especifique)	0	0
TOTAL	10	10

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 2d**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Los docentes que están desempleados y que son una minoría(10%), se encuentran preparando carpetas para trabajar en docencia que es una plaza de trabajo en donde se puede acceder sin mucha dificultad debido al gran número de instituciones particulares que existen en nuestro país; lo que se les obstaculiza es acceder a un nombramiento fiscal porque el proceso es largo en la nueva Ley de Educación ya que se debe entrar a rendir pruebas, clase demostrativa.

Tabla No. 11

Trabajan o han trabajado /titulados Escuela de Ciencias de la Educación

TRABAJA ACTUALMENTE O TRABAJABA EN EL AMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
SI	9	90
NO	1	10
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 4**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En un 90% los titulados investigados trabajan en el ámbito de su especialidad y un 10% en otra especialidad, lo que nos demuestra que no han encontrado dificultad en ubicarse en su ámbito.

Tabla No. 12

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

SI TRABAJA EN LA ESPECIALIDAD EN QUE AMBITO EJERCE O EJERCIA	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	8	80
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	1	10
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s(especifique)	1	10
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 4a**

Investigador: Geoconda Pazmiño

El 80% de titulados trabajan en Educación Básica que como se mencionó anteriormente es donde hay más plazas de empleo por ser de primero a décimo año y que no requiere especialidad.

Tabla No. 13

Trabajan actualmente o han trabajado en un empleo docente/ titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO PUESTO ACTUAL O ULTIMO EMPLEO DOCENTE	f	%
0-5 AÑOS	6	60
6-10 AÑOS	0	0
11-15 AÑOS	4	40
MAS DE 15 AÑOS	0	0
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 7**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Podemos observar que el tiempo del puesto actual o último empleo docente, en un 60% es de cero a cinco años; en un 40% de once a quince años; con lo que concluimos que los titulados tienen estabilidad laboral en sus empleos ya que no se han cambiado en los últimos cinco años y que encuentran preparados para sus cargos, todos trabajan en instituciones particulares en donde es más accesible conseguir plazas de empleo porque no hay mucha dificultad para ingresar.

Tabla No. 14

**Trabajan actualmente o han trabajado en un empleo docente/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

AL INICIAR SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE	f	%
SI	7	70
NO	3	30
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 8**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Cabe resaltar que un gran porcentaje de titulados, el 70%, al iniciar sus estudios en la UTPL, ya estuvieron trabajando como docente; y que ingresaron a la universidad para obtener el título profesional que les dé más estabilidad laboral y capacitación para trabajar con eficiencia de acuerdo a los requerimientos de su plaza de trabajo, además en la actualidad en todas las instituciones educativas sean estas particulares o fiscales es requisito fundamental el poseer el título de acuerdo a la especialidad para acceder a un cargo docente. Además en la nueva Ley de Educación solo pueden acceder a docentes los que posean el título de la especialidad requerida.

Tabla No. 15

**Trabajan actualmente o han trabajado en un empleo docente/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

CUANTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
DESDE QUE TUVO LA TITULACION		
0-1 AÑOS	3	30
1-2 AÑOS	0	0
MAS DE 2 AÑOS	0	0
TOTAL	3	30

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 8a**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En menos de un año los titulados que no trabajaban en un puesto docente antes de graduarse; encontraron empleo debido al prestigio ganado por la UTPL a lo largo de su trayectoria y por la demanda de puestos docentes en instituciones particulares

Tabla No. 16

**Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO EN TRABAJO NO DOCENTE,	f	%
DESDE QUE OBTUVO LA TITULACION		
0-1 AÑO	1	10
1-2 AÑOS	0	0
MAS 2 AÑOS	0	0
TOTAL	1	10

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 14**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En cuanto al trabajo no docente que es un 10%, los investigados se demoraron en conseguir trabajo desde que obtuvieron la titulación un año, además en estos empleos que son negocios particulares no requieren título.

Tabla No. 17

**Todos los que trabajan o han trabajado/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

TIEMPO HAN TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	f	%
0-1 AÑO	6	60
1.1 - 2 AÑOS	3	30
2.1 - 3 AÑOS	1	10
3.1 - 4 AÑOS	0	0
4.4 - 5 AÑOS	0	0
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 15**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Desde que obtuvieron la titulación los investigados han trabajado de uno a tres años porque estamos hablando de titulados graduados en el período 2005-2010 y la mayoría son a partir del 2007; lo importante es que casi todos se encuentran laborando.

Tabla No. 18

Todos los que trabajan o han trabajado/ titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO HAN TRABAJADO EN TOTAL EN UN PUESTO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVIERON LA TITULACION	f	%
0-1 AÑO	1	10
1.1 - 2 AÑOS	1	10
2.1 - 3 AÑOS	0	0
3.1 - 4 AÑOS	0	0
4.4 - 5 AÑOS	0	0
TOTAL	2	20

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 16**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En cuanto al trabajo no docente(20%), los investigados se encuentran trabajando desde que obtuvieron la titulación de uno a dos años, además en estos empleos que son negocios particulares no requieren título.

Tabla No. 19

**Todos los que trabajan o han trabajado/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

TRABAJO ACTUAL DEMANDO CAMBIAR LUGAR DE RESIDENCIA	f	%
SI	1	10
NO	9	90
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 17**

Investigador: Geoconda Pazmiño

A los investigados en un 90% no les demandó cambiar de lugar de residencia el puesto actual; porque ya se encontraban trabajando antes de la titulación; solo un 10% se cambió de lugar porque es religiosa y le dieron un cambio de nombramiento en otra provincia.

Tabla No. 20

**Luego de haber cursado sus estudios en la UTPL/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

SI SU CONDICION DE VIDA LUEGO DE ESTUDIAR EN LA UTPL HA MEJORADO	f	%
Definitivamente si	7	70
Probablemente si	3	30
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 21**

Investigador: Geoconda Pazmiño

La condición de vida de los investigados luego de titularse en la UTPL definitivamente ha mejorado (70%); puesto que ya gozan de estabilidad laboral y no tienen la incertidumbre de que pueden perder su empleo por la falta de un título profesional; además tienen la

oportunidad de poder cambiarse a otro establecimiento presentando el mismo si así lo requieren; también pueden exigir una remuneración justa de acuerdo a su formación.

Tabla No. 21

Incentivos instituciones educativas/Autoridades Educativas

TIPO DE INCENTIVOS	f	%
NINGUNO	2	100
TOTAL	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 6 Investigador:** Geoconda Pazmiño

Al investigar a las autoridades educativas donde laboran los investigados; se puede deducir según las encuestas en un 100%, que no hay ningún incentivo a los docentes; lo que nos demuestra que no hay una motivación para que los maestros se superen tratando de capacitarse en cursos de actualización o a nivel de Postgrado; esperamos que con la aplicación de la nueva Ley de Educación esto cambie porque en esta Ley estipula que los maestros que obtengan las mejores notas en sus evaluaciones tendrán una bonificación económica además que se convertirán en docentes capacitadores o mentores de la institución donde laboran.

Tabla No. 22

Expectativas del personal docente/

Autoridades de las Instituciones Educativas

TIPO DE ESPECTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE	f	%
QUE DEN TODO SU CONOCIMIENTO	1	50
CAPACITACION Y ACTUALIZACION	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 8 Investigador:** Geoconda Pazmiño.

Las autoridades educativas de los investigados demandan de ellos en su mayoría que se

capaciten y actualicen; el Ministerio de Educación a través de su página web está promoviendo diferentes cursos de actualización como: lectura crítica, TICS, inclusión educativa, desarrollo del pensamiento crítico, currículo; lo que nos demuestra que en este gobierno por primera vez se está ocupando de la capacitación de los docentes a nivel nacional.

Tabla No. 23

**Además de la carga docente, actividades realizan graduados UTPL/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

OTRAS ACTIVIDADES REALIZAN GRADUADOS UTPL	f	%
PROYECTO DE SISTEMATIZACION	1	50
COMISIONES(ORIENTACION PASTORAL, TUTORIA)	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 10 Investigador:** Geoconda Pazmiño.

Los docentes titulados en la UTPL si realizan actividades extracurriculares además de su carga docente como son tutorías, escuela para padres, proyectos de sistematización etc., lo que nos demuestra que están preparados para ello y tienen la apertura para cumplirlas.

Tabla No. 24

**Habilidades adicionales graduados en la UTPL/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

POSEEN HABILIDADES ADICIONALES GRADUADOS EN LA UTPL	f	%
Si	1	50
No	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 11 Investigador:** Geoconda Pazmiño.

TIPO DE HABILIDADES ADICIONALES GRADUADOS EN LA UTPL	f	%
ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO	1	100
TOTAL	1	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 11 Investigador:** Geoconda Pazmiño

En un 50% las autoridades educativas manifiestan que si poseen habilidades adicionales los titulados investigados como es la elaboración de material didáctico especial para actividades de recuperación pedagógica.

5.3 Contexto laboral

Tabla No 25

Trabajan actualmente o han trabajado antes como docentes/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIPO DE INSTITUCION DESARROLLA/DESARROLLABA SU TRABAJO	f	%
Institución educativa fiscal	0	0
Institución educativa municipal	1	10
Institución educativa particular	4	40
Institución educativa fisco misional	5	50
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 3 Investigador:** Geoconda Pazmiño

Con respecto al contexto laboral según las encuestas ningún titulado trabaja en instituciones fiscales; el 50% trabaja en instituciones fisco misionales, el 40% en instituciones particulares y el 10% en instituciones municipales; debido a que la mayoría de titulados ya se encontraban trabajando antes de titularse y en las instituciones

particulares no se exige el título profesional; en cambio en las instituciones fiscales si es un requisito fundamental.

Tabla No 25

Trabajan actualmente o han trabajado antes como docentes/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

INSTITUCION EDUCATIVA SE DESEMPEÑA/DESEMPEÑABA ES DE NIVEL	f	%
Inicial	0	0
Básico	5	50
Bachillerato	4	40
Superior	1	10
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 3a**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Las instituciones educativas donde laboran los titulado están repartidas así: el 50% en nivel básico; el 40% en Bachillerato, el 10% en Superior; esto debe a que son los lugares donde han encontrado trabajo de acuerdo a su especialidad.

Tabla No 26

Trabajan actualmente o han trabajado antes como docentes/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Nombramiento	2	20
Contrato indefinido	4	40
Contrato ocasional	3	30
Reemplazo	0	0
Otras (especifique)	1	10
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 5**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Solo el 20% de los titulados posee nombramiento los demás son contratos de trabajo que se les va renovando cada año porque es así es como trabajan las instituciones particulares en donde los dueños o autoridades deciden de acuerdo al rendimiento del docente si continúa o no laborando; no así los que tienen nombramiento gozan de una mayor estabilidad laboral, pero para acceder a un nombramiento fiscal conforme lo estipula la Ley de Educación hay que someterse a un Concurso de Merecimientos a través de la página web del Ministerio de Educación para luego presentarse a las pruebas de pedagogía, lectura crítica, de especialidad y a la clase práctica.

Tabla No 27

Trabajan actualmente o han trabajado antes como docentes/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACION LABORAL ES ERA	f	%
A tiempo completo	10	100
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras (especifique)	0	0
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 6**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En un 100% los titulados trabajan a tiempo completo porque en las instituciones particulares así les estipulan los contratos; en cambio en las instituciones fiscales los docentes solo cumplen veinte horas de trabajo semanal; pero esto va a cambiar según la nueva Ley de Educación donde todos tienen que laborar cuarenta horas de trabajo semanal de las cuales treinta horas pedagógicas son dedicadas a la docencia y las restantes se distribuyen en área, atención a representantes, capacitación, recuperación pedagógica.

Tabla No 28

Trabajan actualmente o han trabajado en un puesto no docente/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIPO DE INSTITUCION EN LA QUE TRABAJA COMO NO DOCENTE	f	%
Administración Pública	0	0
Empresa privada	1	10
Empresa familiar	0	0
Trabajador/a por cuenta propia	2	20
TOTAL	3	30

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 9**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En lo que se refiere a los trabajos no docentes el 20% trabajan en negocios por cuenta propia que no requieren una preparación extra, y laboran en el tiempo que les resta de la docencia de acuerdo a sus necesidades; el 10% trabaja en la empresa privada.

Tabla No 29

Trabajan actualmente o han trabajado en un puesto no docente/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TITULACION REQUERIDA PARA EL PUESTO QUE OCUPA/OCUPABA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.	1	10
Ninguna/No se exige titulación)	2	20
TOTAL	3	30

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 10**

Investigador: Geoconda Pazmiño

El 20% de titulados que trabajan en negocios propios no requieren de ninguna titulación; el 10% si lo requiere.

Tabla No 30

Trabajan actualmente o han trabajado en un puesto no docente/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIPO DE RELACION LABORAL TIENE O TENIA	f	%
Laboral indefinida	2	20
Laboral de duración determinada	0	0
Otras situaciones (especifique)	1	10
TOTAL	3	30

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 11**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Como en la mayoría son negocios propios en 100% la relación laboral es indefinida es decir hasta cuando decidan mantenerlos; cabe resaltar que los investigados trabajan en la sección matutina y en la tarde se dedican a trabajar en sus actividades particulares

Tabla No 31

Trabajan actualmente o han trabajado en un puesto no docente/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACION LABORAL	f	%
A tiempo completo	1	10
A tiempo parcial	1	10
Por horas	1	10
Otras . Especifique	0	0
TOTAL	3	30

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 12**

Investigador: Geoconda Pazmiño

El 20% de los que trabajan en un puesto no docente lo hacen por horas es decir a tiempo parcial porque son negocios particulares; el 10% restante lo hace a tiempo completo porque así lo requiere su trabajo; cabe resaltar que todos trabajan en la sección matutina como docentes y en la tarde se dedican a sus negocios para aumentar sus ingresos

económicos porque los sueldos en la mayoría de las instituciones particulares no son significativos.

Tabla No 32

Trabajan actualmente o han trabajado en un puesto no docente/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO O TRABAJÓ COMO NO DOCENTE,	f	%
ACTUALMENTE NO TRABAJA		
0-5 AÑOS	1	10
6-10 AÑOS	1	10
11-15 AÑOS	1	10
TOTAL	3	30

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 13**

Investigador: Geoconda Pazmiño

El tiempo que llevan trabajando en los puestos no docentes varía de acuerdo a los negocios que tienen los titulados investigados; así el 10% de cero a cinco años, el 10% de seis a diez años, el otro 10% de once a quince años.

Tabla No. 33

**Requisitos exigidos para cargo docente/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

REQUISITOS EXIGIDOS EN LA INSTITUCION PARA POSTULAR A UN CARGO DOCENTE/	f	%
TITULO PROFESIONAL	2	50
FORMACION EN VALORES	1	25
BUENA VOLUNTAD	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 1** **Investigador:** Geoconda Pazmiño

En lo referente a los requisitos exigidos para postular por un cargo docente; el 100% de los investigados concuerdan en que el aspirante debe poseer el título profesional de

acuerdo a la especialidad; ratificando así el cumplimiento a la Ley de Educación que uno de sus artículos manifiesta que se debe poseer título de docente para acceder a un cargo de profesor. Otro criterio es que tengan formación en valores y buena voluntad para trabajar; podemos observar que como los encuestados son del sector rural, no se exige experiencia para acceder a un puesto de maestro.

Tabla No. 34

**Solicitudes de empleo en Institución Educativa/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

DURANTE LOS ULTIMOS AÑOS HA RECIBIDO SOLICITUDES DE EMPLEO	f	%
Si	2	100
No	0	0
TOTAL	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 2 Investigador:** Geoconda Pazmiño.

Las autoridades investigadas han recibido en un 100% en el último año solicitudes de empleo para las instituciones educativas; en las urbanas hay mayor demanda de trabajo que en las rurales; lo que nos demuestra que hay gran cantidad de docentes sin empleo.

Tabla No. 35

**Requiere de más personal docente/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

SI REQUIERE DE MAS PERSONAL DOCENTE	f	%
Si	1	50
No	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 3 Investigador:** Geoconda Pazmiño.

En lo referente a las necesidades de personal docente en las instituciones educativas, no se requiere de profesores de grado; pero si de actividades especiales como en educación física; concluyendo por lo tanto que no hay vacantes de trabajo para este año lectivo.

Tabla No. 36

**Criterio de desempeño/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

CRITERIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES CON EXPERIENCIA	f	%
YA CONOCEN SU DESEMPEÑO	1	33,3
MUY BIEN	1	33,3
RESPONSABILIDAD	1	33,3
TOTAL	3	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 4 Investigador:** Geoconda Pazmiño.

CRITERIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN	f	%
HAY QUE GUIARLOS	1	20
SE ESFUERZAN	1	20
SON DISPONIBLES	1	20
SE INTEGRAN	1	20
INVESTIGAN	1	20
TOTAL	5	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 4 Investigador:** Geoconda Pazmiño

En lo referente al criterio de desempeño de los docentes con experiencia; las autoridades manifiestan que se desenvuelven muy bien, con responsabilidad, conocen de sus funciones; en cambio los que no tienen experiencia hay que guiarlos; pero son más disponibles para realizar cualquier actividad extracurricular, se esfuerzan por cumplir y están más actualizados en conocimientos y estrategias metodológicas

Tabla No. 37

**Cursos de mejoramiento y desarrollo profesional/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

PLANIFICACION DE CURSOS DE FORMACION CONTUNUA EN LOS ULTIMOS AÑOS	f	%
Si	2	100
No	0	0
TOTAL	2	100

RESPUESTA AFIRMATIVA CUALES CURSOS	f	%
LECTO ESCRITURA	1	16,67
LOGICA MATEMATICA	1	16,67
FORMACION EDUCADORES POPULARES	1	16,67
ISO 9001	1	16,67
SUPERVISIONES	1	16,67
EVALUACION DOCENTE	1	16,67
TOTAL	6	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 5 Investigador:** Geoconda Pazmiño

En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en las instituciones educativas investigadas si se han planificado cursos de formación continua en los últimos años como son: lectoescritura, lógica matemática, educadores populares, ISO 9001; esto se debe según manifiestan las autoridades que con la evaluación docente propuesta por el Ministerio de Educación a todas las instituciones educativas sean estas fiscales o particulares se han visto obligadas a preparar a sus maestros para que rindan dichas pruebas porque de esta evaluación depende la permanencia o no de las instituciones particulares ; lo que me parece muy positivo porque antes no se preocupaban de la capacitación continua de los docentes.

En los establecimientos fiscales las autoridades y maestros están preocupados de la capacitación para poder rendir las pruebas del ministerio es así que se organizan círculos de estudio entre compañeros maestros, se asiste a cursos de capacitación lo que me parece muy positivo ya que antes los docentes fiscales no se preocupaban por capacitarse.

5.4 Necesidades de formación

Tabla No. 38

**Para todos/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

SE COMUNICAN CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL	f	%
Quichua	0	0
Inglés	1	10
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros (especifique)	0	0
No	0	0
TOTAL	1	10

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 18**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Según las encuestas solo un titulado se desenvuelve con soltura en una lengua diferente al español porque es su especialidad; lo que nos indica que se debería incluir en su formación el dominio de una segunda lengua que podría ser el inglés por ser un idioma universal.

Tabla No. 39

**Para todos/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

MANEJA LA INFORMATICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
SI (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, Internet)	7	70
No	3	30
TOTAL	10	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 **PREGUNTA 19**

Investigador: Geoconda Pazmiño

Tabla No. 40
Para todos/
titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CURSOS DE CAPACITACION EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACION PROFESIONAL	f	%
Didáctica y Pedagogía	3	15
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación	5	25
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	2	10
Organización y Gestión de centros educativos	2	10
Diseño y planificación Curricular	5	25
Educación en valores	3	15
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	0	0
No me interesan	0	0
TOTAL	20	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 **PREGUNTA 20**

Investigador: Geoconda Pazmiño

En relación a las necesidades de formación tanto titulados investigados como autoridades educativas coinciden en que los profesores en su formación debe incluirse el manejo de las Tecnologías de la Información como un recurso para mejorar su desenvolvimiento en el aula ya que en la actualidad hay un vertiginoso avance de la tecnología y los docentes deben estar preparados para ello.

Es imprescindible actualizar continuamente los conocimientos y desarrollar competencias y capacidades en torno a la búsqueda de información, al análisis crítico, a la selección de canales de comunicación, trabajo en equipo entre otras. Siguiendo estas recomendaciones, se podrá estar a la par de las transformaciones que van produciéndose en los modelos de enseñanza y aprendizaje. Es preciso aclarar que las actividades apoyadas por las TIC, al igual que las tradicionales, requieren creatividad, objetivos claros, criterios de evaluación y mucho trabajo por parte del docente.

Los docentes requieren de una permanente capacitación en nuevas estrategias de metodología, diseño y planificación curricular porque requiere de actualización para su propia práctica.

Tabla No. 41

**Factores buen desempeño/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

FACTORES PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL	f	%
EL COMPROMISO DE LOS DOCENTES	1	20
RESPONSABILIDAD	1	20
PEDAGOGIA	1	20
CARISMA	1	20
VALORES	1	20
TOTAL	5	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 7 Investigador:** Geoconda Pazmiño

Según las autoridades educativas los factores para un buen desempeño laboral son: el compromiso de los docentes, responsabilidad, pedagogía, carisma, valores; todo esto es el reflejo de la formación inicial y continúa del docente en ejercicio de sus funciones.

Tabla No. 42

**Actividades que realizan los graduados en la UTPL/
Autoridades de las Instituciones Educativas**

TIPO DE ACTIVIDADES QUE REALIZAN GRADUADOS DE LA UTPL	f	%
PROGRAMAS DE INVESTIGACION	1	33,33
CLASES CON RESPONSABILIDAD	1	33,33
TRABAJO DIARIO EFICIENTE	1	33,33
TOTAL	3	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación **PREGUNTA 7 Investigador:** Geoconda Pazmiño

En lo referente a las actividades que realizan los graduados en la UTPL; podemos indicar que son las comunes que realizan cualquier docente en su quehacer diario con la diferencia que lo hacen con responsabilidad y eficiencia.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Los titulados graduados en la UTPL son en su mayoría en la especialidad de Educación Básica y se encuentran laborando en el ámbito de su especialidad.
- No existe suficiente motivación para continuar al Nivel de Post Grado.
- El género que predomina en los titulados es el femenino porque esta profesión se ha considerado siempre atractiva para las mujeres.
- Un reducido número de titulados trabajan además de docentes en otro puesto no relacionado con la docencia debido a las bajas remuneraciones de las instituciones particulares.
- La mayoría de los titulados al iniciar sus estudios ya estaba laborando como docente; ingresaron a la UTPL para obtener el título profesional que les garantice una estabilidad laboral y además porque según la Nueva Ley de Educación es un requisito obligatorio para acceder a un puesto docente.
- Desde que obtuvieron la titulación los que no estaban trabajando como docentes tardaron menos de un año en conseguir empleo docente, lo que nos demuestra el reconocido prestigio que tienen los titulados graduados en la UTPL ya que no tienen dificultad para conseguirlo.
- La condición de vida de los titulados luego de graduados en la mayoría definitivamente si cambió porque ya gozan de estabilidad laboral; pueden someterse a concursos de merecimientos del Ministerio de Educación y exigir una remuneración acorde a su formación.
- Lamentablemente no hay ningún incentivo para los docentes que laboran en las instituciones educativas por lo que no se sienten motivados para continuar

preparándose.

- Ninguno de los titulados trabajan con nombramiento en instituciones fiscales debido a la dificultad de los actuales concursos de merecimientos; todos trabajan en instituciones particulares por contratos y a tiempo completo.
- El principal requisito exigido actualmente en las instituciones educativas es el título profesional de acuerdo a la especialidad conforme lo estipula la Nueva Ley de Educación.
- El criterio de desempeño de los titulados de la UTPL tanto con experiencia como sin experiencia es eficiente aunque los recién graduados requieren de que al principio se los guíe.
- Las instituciones educativas si planifican actualmente cursos de formación continua para capacitar a los docentes en diferentes áreas debido principalmente a la tan comentada evaluación por parte del Ministerio de Educación; sin embargo los encuestados manifiestan que requieren más capacitación en diferentes áreas.
- Ningún titulado maneja con soltura una segunda lengua diferente al español.

6.2 Recomendaciones

- Se debería implementar en las Universidades maestrías relacionadas a todas las especialidades, para que de esta forma los docentes se motiven a continuar el Nivel de Post Grado con maestrías que mejoren el desenvolvimiento en su especialidad.
- Las remuneraciones de los docentes se deberían mejorar para que de esta forma no se vean obligados a trabajar en otros empleos.
- Convendría que en todas las instituciones educativas hayan incentivos para los docentes que sobresalen en su desempeño; premiándolos por ejemplo para que asistan a cursos de actualización pagados por las instituciones.
- El Ministerio de Educación debe agilizar el proceso para acceder a un nombramiento del estado ya que actualmente demora entre dos y tres años; tiempo en el cual los titulados tienen que aceptar contratos en instituciones particulares que no les permite estar pendientes del proceso para el nombramiento fiscal.
- En la malla curricular se debe incluir la planificación por destrezas con criterio de

desempeño, por competencias, según la propuesta de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica.

- Capacitar a los futuros docentes en el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación acorde el vertiginoso avance tecnológico.
- Implementar un sistema de prácticas docentes continuas en escuelas y colegios en el último año de estudio de la UTPL
- El Estado debe fomentar curso de capacitación continua para fortalecer una educación de mayor calidad.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

a) Textos

Asamblea, C. (2008). Constitución 2008. Quito.

Corporación, E. (2002). Ley Orgánica de Educación, Reglamento, Legislación Conexa. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Delors, J. (1996). La Educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana.

Fullan, M. Hargreaves, A. (1992). La Escuela que queremos. México: Editorial Amorrortu.

Lella, C. (1999). Modelos y Tendencias de la formación docente. Lima: Editorial Nacional.

Montmolín, M. (1984). Enseñanza Programada. México: Ediciones Morata.

Neirotti, N. (2004). Evaluación Integral de la Iniciativa Comunidad de Aprendizaje. México: Editorial Sigma.

Prescott, E. (1985). Competencias Laborales Profesionales. Madrid: Editorial Bayani.

Tamayo, J. (2009). Manual de Equidad de Género para docentes de Educación Primaria. Editorial: Nuevo León.

b) Revistas

Santillana, (2009). ¿Qué es enseñar y qué es aprender? No 2, 20-39

c) Referencias de la Web

Illescas, S. (2004). Proyecto Educativo Institucional. Guayas: Dipromep. Disponible en: <http://pei.efemerides.ec/> [consulta 2011, 18 de febrero].

Illescas, S. (2004). Manual de Convivencia. Guayas: Dipromep. Disponible en: <http://pei.efemerides.ec/> [consulta 2011, 24 de febrero].

Fabara, E. Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela. Disponible en http://oei.es/docentes/articulos/situación_formación_docente_inicial-servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. Plan Decenal de Educación. Disponible en <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 22 de enero].

Ministerio de Educación del Ecuador. DINAMEP. Disponible en <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 25 de enero].

Ministerio de Educación del Ecuador. Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio. Disponible en <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 15 de enero].

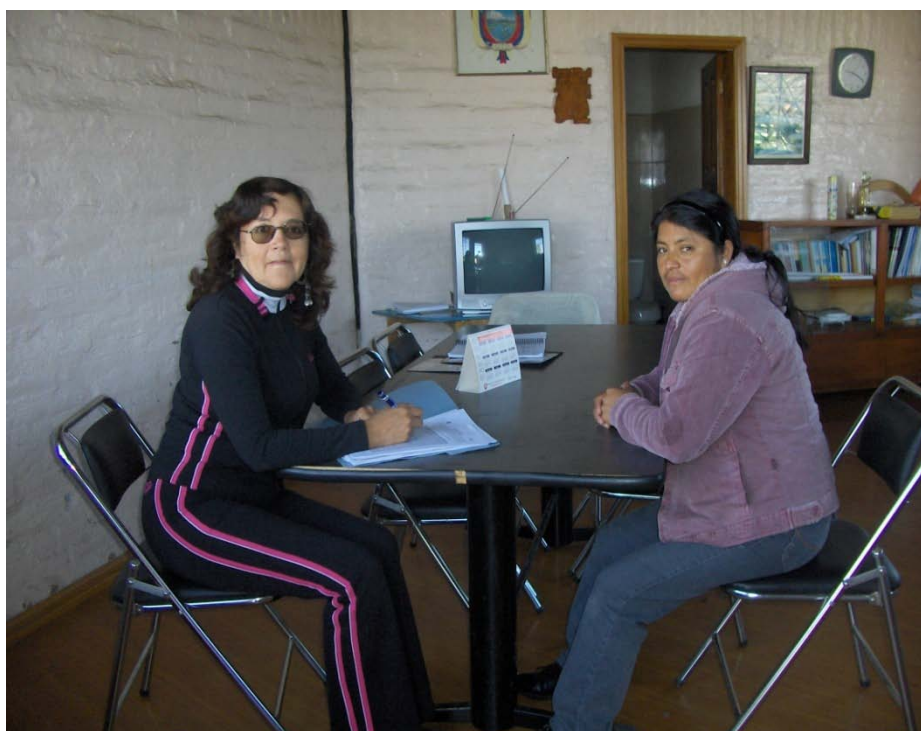
Senplades. (2009). Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Disponible en: <http://www.senplades.gov.ec>.

8. Anexos

Anexo No.1 FOTOGRAFIAS



Entrevista a PEREZ LEIVA MIREYA DE LAS DOLORES PIC 633



Entrevista a QUISHPE GUAGRILLA CATALINA MARIA PIC 634



Entrevista a SIMBA POZO DOLORES LORENA PIC 635



Entrevista a VITAR ANDRANGO BLANCA ESVÉLIDA PIC 637



Entrevista a REZA SUÁREZ IMELDA CECILIA PIC 638



Entrevista a RICAURTE GAVILANEZ GRACE ALEXANDRA PIC 639



Entrevista a RIOS BRIONES SILVANA LUCIA PIC 640



Entrevista a ROBLES ANGULO EDWIN MARCELO PIC 644



**Entrevista LUCIA JACINTO VALLEJO GUERRERO
DIRECTORA ESCUELA FE Y ALEGRIA PINTAG**



**Entrevista PIEDAD ORBEA JIMENEZ
DIRECTORA ESCUELA MERCEDES DE JESUS MOLINA CONOCOTO**

Anexo 2

Cuestionarios titulados y autoridades educativas



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
▪ Educación Infantil	1
▪ Educación Básica.....	2
▪ Lengua y Literatura	3
▪ Químico Biológicas	4
▪ Físico Matemáticas	5
▪ Ciencias Humanas y Religiosas	6
▪ Otra/s mención (especifique)	7
▪ En otra universidad (especifique)	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
▪ Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.....	1
▪ Maestría en Pedagogía.....	2
▪ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	3
▪ Otro postgrado (Especifique cuál).....	4
▪ En otra universidad (Especifique)	5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
▪ Especialidad (Especifique).....	1
▪ Diplomado(Especifique).....	2
▪ En otra universidad (Especifique)	3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

▪ Trabaja como docente.....	1
▪ Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)...	2
▪ Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.....	3
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	4
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	5
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	6
▪ Otras situaciones (especifique)	7

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

- | | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

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

..... añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... añosmeses

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

..... añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... añosmeses

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

..... añosmeses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador: _____

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración