



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA –
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**

Estudio realizado en la ciudad de Cuenca provincia del Azuay en el año 2011.

TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADAS EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
MENCIÓN: EDUCACIÓN BÁSICA

AUTORAS:

ASTUDILLO MONROY PATRICIA REBECA.

CARPIO DELGADO LOURDES DEL ROCÍO.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN NACIONAL:

MGS. FABIÁN JARAMILLO SERRANO.

TUTORA TRABAJO FIN DE CARRERA:

DRA. ESTERFILIA CEVALLOS CARRIÓN.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA.

2011.



CERTIFICACIÓN

Dra. Esterfilia Cevallos Carrión.

**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.

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Patricia Rebeca Astudillo Monroy y Lourdes del Rocío Carpio Delgado, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos 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.

C.I. 010217390-3

C:I: 010228145-8



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

Patricia Astudillo Monroy

C.I. 010217390-3

Lourdes Carpio Delgado

C:I: 010228145-8

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todos/as quienes conforman la escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja por habernos brindado la oportunidad de prepararnos profesionalmente.

Queremos dejar constancia de nuestro más profundo agradecimiento a la Dra. Esterfilia Cevallos Carrión cuya acertada tutoría ha sido fundamental en la elaboración del presente trabajo de Fin de Carrera.

Nuestros sentimientos de gratitud a Fausto por su paciencia y apoyo incondicional a nuestro trabajo.

PATRICIA REBECA

LOURDES DEL ROCIO.

DEDICATORIA

A mi familia Marco Tulio, Marco Andrés, Víctor y Pedro; cuyo cariño comprensión y apoyo fueron fundamentales para cumplir con este objetivo.

Patricia Rebeca

A mi esposo Fausto, a mis hijas María, Gabriela y Samantha, quienes son mi apoyo y mi razón de seguir adelante para culminar esta etapa de mi vida y de mi carrera profesional.

Lourdes del Rocío

INDICE

Portada.....	I
Certificación.....	II
Acta de cesión de derechos.....	III
Autoría.....	IV
Agradecimiento.....	V
Dedicatoria.....	VI
Índice.....	VII
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	7
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	10
3.1.4 El género y la profesión docente.....	16
3.1.5 Síntesis	19
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	20.
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	20
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	22
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	26
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	37
3.3.5 Síntesis.....	40
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	41
3.3.1 Definición.....	41

3.3.2	Competencias profesionales.....	41
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	44
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	47
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	52
3.3.6	Síntesis.....	54
4.	METODOLOGÍA.....	55
4.1	Diseño de la investigación	56
4.2	Participantes de la investigación.....	56
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	57
4.4	Recursos.....	58
4.4.1	Humanos.....	58
4.4.2	Institucionales.....	58
4.4.3	Materiales.....	58
4.4.4	Económicos.....	59
4.5	Procedimiento.....	59
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	61
5.1	Caracterización socio demográfica.....	103
5.2	Situación laboral.....	103
5.3	Contexto laboral.....	104
5.4	Necesidades de formación	104
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
6.1	Conclusiones	106
6.2	Recomendaciones.....	107
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	109
8.	ANEXOS	110

RESUMEN

En nuestro país, la situación laboral del docente está sujeta a un marco legal que se modifica cada cierto tiempo, a los nuevos paradigmas mundiales y a los modelos pedagógicos acordes a la educación del siglo XXI.

El docente es un elemento clave en el desarrollo de la comunidad educativa, gracias a su gestión educativa se logra cambios profundos en la sociedad y el país, pero su situación laboral no le facilita un mayor desempeño profesional.

La docencia es una carrera que exige de los gobiernos y de la sociedad ciertas condiciones que le faciliten un desempeño digno y eficaz.

Las condiciones en las que los docentes desempeñan su función, podrían ser mejores, sobre todo en lo que se refiere a la estabilidad laboral, y la formación y capacitación docente.

Siendo ésta última una condición que va directamente en relación con el ingreso salarial del docente.

Los programas de formación y capacitación docente que ofrece el Ministerio de Educación, así como las universidades han logrado que una gran cantidad de docentes se preparen y obtengan la profesionalización de la carrera docente.

Las necesidades de formación docente en nuestro país son imperiosas y los docentes requieren de gran comprensión y apoyo para lograr la profesionalización docente sin tener que salir de sus lugares de trabajo y realizar gastos muy onerosos, que vayan en desmedro de su ya reducida economía.

La Universidad Técnica Particular de Loja desde hace más de 30 años ha ofrecido la carrera de Ciencias de la Educación en su modalidad “a distancia” como una respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional (Guía Programa Nacional de Investigación 2010)

Los titulados de la escuela de ciencias de la educación, en su mayoría están siendo parte de las filas del Magisterio Nacional, algunos antes de obtener el título en la UTPL, ya laboraban en la docencia.

Pero no son la excepción, a pesar de haberse profesionalizado, sus condiciones laborales hasta el momento han mejorado en un pequeño porcentaje, continúan percibiendo salarios injustos, no poseen estabilidad laboral, están sujetos a las políticas educativas que adopten los gobiernos de turno y su labor docente día a día se muestra desvalorizada.

La presente investigación demuestra la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación desde 2005 a 2010 al mismo tiempo se convierte en una referencia representativa de todo el conglomerado del Magisterio Nacional. Esta de igual manera es una pauta para concienciar sobre la situación del docente ecuatoriano, definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad. (Guía Programa Nacional de Investigación 2010)

La investigación se realizó en los lugares de trabajo de los titulados y de los empleadores en la mayoría de los casos, escuelas y colegios, centros docentes; y en los hogares de otros en otros casos.

La muestra está constituida por 16 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Que han obtenido su licenciatura entre los años 2005 a 2008, de los cuales el 93.3% ejercen la docencia, de los cuales una fue imposible localizarla.

La situación laboral de los titulados fue analizada en la presente investigación por medio de la técnica del cuestionario que fue aplicado a cada titulado y a los empleadores

Las conclusiones obtenidas revelan que la mayoría de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, trabajan como docentes, enfrentando a diario todos los desafíos de la educación y afrontando por otro, todas las dificultades, problemas y conflictos propios del sistema educativo de nuestro país.

INTRODUCCIÓN

En la Constitución Ecuatoriana existen disposiciones claras que ubican a la educación como una necesidad social de primer orden, consecuentemente todos los elementos que integran el conglomerado educativo deben ocupar un sitio de gran importancia.

En la actualidad y gracias al vertiginoso y acelerado crecimiento humano, científico y tecnológico, la sociedad demanda una educación de calidad, la misma que al ser definida así, está sujeta a cumplir con los fines y objetivos de la educación y satisfacer las necesidades educativas de las personas, de los centros educativos, de los empleados y profesionales de la educación.

Las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior posicionan a la universidad como un eje de desarrollo nacional en todos los ámbitos. (Programa Nacional de Investigación. 2010) Por lo que la UTPL ha considerado necesario determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de tal forma que sirva como un indicador que permita contar con elementos de juicio para posibilitar las innovaciones educativas que requiere la Escuela de Ciencias de Educación.

La UTPL con la finalidad de determinar la situación del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL que ejerce o ha ejercido la docencia durante los periodos 2005-2010, presenta esta propuesta de investigación, la misma que permitirá caracterizar la situación laboral de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).de igual forma permitirá definir el perfil de egreso y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad. (Programa Nacional de Investigación. 2010)

Con esta investigación se podrá establecer innovaciones académicas, mayores exigencias en la calidad de la formación docente y lograr la formación integral y humanística del profesional de la educación que se titula en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

MARCO TEÓRICO

3.1 Situación Laboral Docente

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.

En este entorno tan amplio en el que nos desenvolvemos, en donde tenemos relación con objetos, personas, lugares, entre otros, existen instancias que tienen la función de educar y en donde aprendemos y nos desarrollamos como es la familia, la escuela, la iglesia, la gallada, la pandilla, entre otras; reconociendo que la escuela tiene la responsabilidad en la práctica educativa, encargándole como tal la función de mediar entre la enseñanza y el aprendizaje. Por tal razón, la formación profesional docente es un pilar fundamental en el cual se apoya la educación y el desarrollo presente y futuro de nuestro país.

Datos del Ministerio de Educación, de la Unidad Técnica (1991) indican que los recursos humanos del sistema educativo en nuestro país son muy mal calificados, especialmente los/as docentes, lo que resulta un desempeño con poca eficiencia.

Esta falta de profesionalización afecta no solamente a los/as docentes sino también a los recursos humanos de los niveles directivos, administrativos y técnicos del sistema y este problema se ve acentuado por la falta de formación continua y por la falta de estímulos a los maestros/as. (EB- PRODEC)

Esto demuestra que el sistema educativo de nuestro país requiere de profundas transformaciones para garantizar calidad en su gestión, de allí la necesidad imperiosa de formación y capacitación al docente.

La formación Inicial Docente (FID) en nuestro país se ha encargado por más de cincuenta años a los institutos Superiores Pedagógicos (ISPED), a las universidades en las escuelas de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones.

Estas instituciones formadoras de maestros han tratado de entregar a la sociedad profesores capaces de realizar una labor pedagógica de calidad, de lograr una enseñanza y aprendizaje efectivos acordes a las exigencias socio-laborales y han debido ir modificando su currículo y adaptándolo a los paradigmas mundiales de cada época.

En la actualidad los procesos de formación del docente parten de un currículo integrado que trata de dar respuesta a los nuevos enfoques pedagógicos, ajustándose lo más que puede a las necesidades de una escuela del futuro, la misma que se caracteriza por su enfoque holístico y globalizador, y cuenta con el uso y aplicación de las tecnologías informáticas. (Aula Abierta N. 17)

En consecuencia en nuestro país, la FID no ha ofrecido todo el conocimiento ni todas las destrezas que el profesor requiere para enfrentar la vida profesional, ya sea por la corta preparación docente, de apenas dos o tres años en los ISPED o por el preocupante nivel académico en las universidades, el mismo que se ha manifestado al evaluar a los egresados de las universidades para el ingreso al Magisterio Nacional en 2008-2009 <http://www.educacion.gov.ec/>

El gobierno nacional en su afán de mejorar la calidad de la educación fortalece el currículo con la Actualización Curricular de la Educación General Básica, que plantea como prioridad la actualización, capacitación y superación profesional de los docentes, a la vez que obliga a las instituciones pedagógicas y universidades a mejorar su calidad y formación académica y a entregar a la sociedad profesionales de la educación con amplios conocimientos y una alta cota de preparación y formación.

Durante décadas el Ministerio de Educación ha sido la entidad encargada de planificar, organizar y ejecutar los cursos Formación Continua (FC) en todo el país, ya sean éstos para ascender de categoría en el escalafón del magisterio, o sean por el hecho de mejoramiento y perfeccionamiento profesional docente.

Estos cursos tenían un carácter formativo, de actualización, pero, su nivel de exigencia y calidad dejaba mucho que desear, su evaluación no era cuantitativa, no consideraban la situación social, personal, preparación del docente en servicio activo, ni siquiera los contextos en los que desarrollaba su labor docente; por lo que los cursos de perfeccionamiento profesional no daban los resultados esperados, en consecuencia y lastimosamente existía una gran población docente que precisaba de capacitación para afrontar la profesión docente. (EB/PRODEC)

El sistema educativo requiere urgentemente de un cambio profundo, para garantizar calidad en su gestión, proceso, servicio, enseñanza-aprendizaje, logros, formación académica y humana de docentes y estudiantes; de allí la necesidad imperiosa de formación y capacitación al maestro.

Actualmente y luego de la FID es la FC la que toma el relevo en la preparación de los docentes en nuestro país, planteándose un objetivo claro y concreto, satisfacer las necesidades de capacitación que se originan como consecuencia de una vertiginosa y acelerada transformación de las estructuras socio-económicas y de la invasión de información y acumulación del conocimiento humano. Los mismos que coadyuvan a los propósitos del gobierno nacional que son los de mejorar la calidad de la educación y

preparar bien a los maestros para que a su vez del sistema educativo resulten personas con niveles de excelencia.

La División de Formación Docente en nuestro país es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente en la educación inicial y educación básica como estrategia enfocada al logro de una educación de cálida y con carácter de equidad. Fuente: <http://www.educacion.gov.ec/>

Por otro lado hemos notado que los maestros por su cuenta y con el afán de capacitación y perfeccionamiento docente han recurrido a las universidades que por años han sido sensibles a las necesidades de los docentes activos y a las del Magisterio Nacional, ofreciendo programas de profesionalización docente, seminarios, cursos, talleres, carreras de pre-grado y post- grados en diferentes menciones de la educación. Las modalidades semi presenciales y a distancia se han convertido en las más solicitadas, por los integrantes del Magisterio, comprendiéndose de esta forma que los docentes en servicio activo dividen su tiempo entre la docencia y la familia y con seguridad otros trabajos, los cuales no les permiten utilizar su tiempo ya limitado en desplazarse a las universidades, por lo cual prefieren las modalidades a distancia.

En conclusión el Ministerio de Educación, las Universidades, y los docentes mismos han sido parte de este proceso de formación y perfeccionamiento y es pertinente que estas instancias encargadas del mismo, aúnen voluntades y coordinen en la planificación, organización, ejecución de éstas, de tal forma que exista articulación y permanencia entre la FID y la FC. Y que al mismo tiempo sus programas curriculares sean acordes a las exigencias del nuevo siglo, posibilitando así el fortalecimiento de la profesión docente y la transformación del sistema educativo.

3.1.2 La Contratación y la Carrera Profesional.

En Ecuador, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente que exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

Todo docente que haya sido nombrado, tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciarse laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo. (Fuente: Ley de Educación)

La selección de los profesores con contratos temporales la realiza el director del centro docente, a partir de la lista de candidatos elaborada con los profesores que no obtuvieron plaza en el concurso-oposición basado en sus méritos académicos y profesionales. En Ecuador, por su parte, existe un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones que debe percibir cada docente en ejercicio.

Debemos hacer hincapié en un aspecto importante que se debe tomar en cuenta al momento de contratar a un profesor, como es la calidad de profesores que tiene una institución educativa antes que la cantidad de los docentes que se contraten para abarcar todos los espacios educativos; un maestro de calidad puede ser mejor que muchos maestros que no estén capacitados o que no tengan una vocación de servicio hacia los niños y jóvenes.

Hoy en día, muchas investigaciones apuntan que la calidad de los docentes y de su enseñanza son los factores de más peso para conseguir que los alumnos tengan buenos resultados y son lo que reaccionan más a la eficacia de las políticas públicas y a las necesidades de la sociedad ecuatoriana. Resulta también consecuente que la eficacia de los docentes varía marcadamente, las diferencias en el desempeño estudiantil son a menudo mayores dentro de un mismo centro escolar que entre un centro a otro; todo esto depende de la calidad de educandos que están al servicio del centro educativo.

Enseñar es un trabajo exigente y no es posible que todos los involucrados sean profesionales eficaces y que se mantengan en sus mismos principios a lo largo del tiempo, sin embargo, en general se ha enfocado en la selección y empleo de docentes de manera diferente.

En la actualidad el Gobierno Nacional se ha preocupado en mejorar la calidad educativa de nuestro país, para ello mediante un proceso de contratación de maestros en sustitución de aquellos que se acogieron a la jubilación, están siendo seleccionados profesionales con títulos docentes para llenar esas vacantes hasta que se dé el proceso de La Rueda de Cambios, para ello los docentes deben participar de los cursos de actualización pedagógica, que constantemente se están facilitando por el Ministerio de Educación, los mismos que tienen carácter de obligatorio para los maestros, quienes al participar obtienen el derecho a ser tomados en cuenta para los nuevos procesos. De igual forma los maestros contratados deben estar actualizándose día a día.

Sin embargo hay que reconocer que el objetivo prioritario de los sistemas de acceso es seleccionar entre los candidatos para ejercer la función docente, a los mejores. El debate se focaliza entonces en qué se entiende por un buen docente, y que aspectos se debe tomar en cuenta para la selección.

Por un lado son los estudios realizados en los diferentes campos educativos y por otro lado la experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la “vocación hacia la docencia”.

Por ello, parece importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromisos. Un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es fundamentalmente un profesional comprometido con su labor y su mejora.

De esta forma, no ha de olvidarse que los criterios básicos e ineludibles que debe poseer cualquier procedimiento de acceso a la función docente son los de equidad, transparencia y calidad técnica de los procedimientos de selección.

Sin embargo, es posible reconocer en el Ecuador dos modelos claramente diferenciados para aquellos maestros que forman parte del magisterio nacional: por un lado, el sistema de escalafón docente, por el cual se establecen una serie de categorías profesionales para los profesores; y, por otro, un sistema de incremento salarial.

La carrera docente incluye un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones.

El ascenso de una categoría a otra se puede dar por tiempo de servicio o por mejoramiento de título. Con respecto al tiempo de servicio, éste está establecido en cuatro años para los docentes que laboran en el sector urbano y tres años para quienes lo hacen en los sectores rurales, provincias fronterizas y en insular de Galápagos. A partir de la cuarta categoría para ascender, se requiere además, haber aprobado uno de los cursos de mejoramiento profesional. (Fuente: Ley de Escalafón)

Los salarios de los profesores los establece el estado acorde con las diferentes categorías establecidas en el escalafón. Sirven como referencia para el cálculo del sueldo básico de todas las categorías: la primera, la segunda y la tercera; las cuatro categorías siguientes sirven para la ubicación de los docentes por título, siendo la categoría séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación.

Quienes desempeñen funciones en el nivel directivo se hacen acreedores de un porcentaje adicional al sueldo correspondiente a la categoría.

Estas funciones están definidas en orden jerárquico de mayor a menor de la siguiente manera: a) para el servicio docente, b) docentes administrativos, c) administración provincial y d) administración central.

Al interior de cada una de ellas también se da una jerarquización por nivel es que inicia en el de pre primario y avanza hasta el nivel de media.

3.1.3. Las Condiciones de Enseñanza y Aprendizaje.

Las condiciones de la enseñanza y el aprendizaje se optimizan cuando hay la presencia de un marco legal específico, currículo apropiado, personal docente capacitado y que posean actitudes y aptitudes pedagógicas, con una adecuada infraestructura y con el interés de los estudiantes por apropiarse del conocimiento para su proyecto de vida. Logrando formar no sólo estudiantes aptos para encaminarse en los colegios y universidades, sino y lo más importante personas que puedan enfrentarse exitosamente a la realidad social en la que participen.

3.1.3.1 El Educador

El rol y las funciones docentes cambian con la época, de acuerdo a ideas y modos culturales, a tendencias y paradigmas mundiales, actualmente la tecnología y la intercomunicación, el bombardeo de información y el fenómeno globalizador han modificado la función del docente, que por tanto tiempo ha sido la de cultivar saberes ahora el docente prepara para la vida, de tal forma que las personas educadas no dependan de un conjunto de saberes, pues éstos tienen un alto grado de obsolescencia, (Contrato Social por la Educación N. 5) sino de las capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes para enfrentar y resolver los retos, problemas y circunstancias de una vida cambiante, alborotada, agitada, exigente y complicada.

El educador es quien condiciona de forma significativa el proceso de enseñanza y aprendizaje desde su accionar educativo, su perspectiva docente, sus competencias estratégicas profesionales.

La calidad profesional y humana de los docentes, la relación que mantiene con los/as estudiantes y su desempeño profesional en el aula de clases son aspectos y condiciones fundamentales para la enseñanza y el aprendizaje.

Actualmente la docencia enfrenta retos, demandas y exigencias que marcan la actividad del profesor/a, la sociedad deposita en el maestro/a la responsabilidad de la educación de niños y jóvenes, condicionando así la preparación y gestión pedagógica del docente. El educador es la persona a quien se le atribuye las fallas o aciertos del sistema educativo, si nos detenemos a analizar las condiciones a las que está sujeta su labor docente concluiríamos que es aquí en donde toma cuerpo la enseñanza y el aprendizaje. La sociedad en el marco de las exigencias y responsabilidades que acredita al/la docente ha asignado a los maestros y maestras un perfil especial y único.

La persona que no se limita solamente a transmitir información o la que solamente domina la materia, la que se involucra afectivamente con sus estudiantes, la que enseña a sentir, pensar, actuar y desarrollarse como personas, la que es capaz de ayudar positivamente a sus estudiantes esa persona es el EDUCADOR.

El educador es quien posee la capacidad de construir relaciones empáticas con sus estudiantes, colocándose en el lugar del otro para apoyarlo en la labor del crecimiento personal y el aprendizaje. Es quien conoce los caminos de la comunicación clara y efectiva; se aprende de un educador que logra llegar a la mente y al corazón de sus estudiantes, del que sabe que la comunicación clara implica buenos ejemplos, buen testimonio de vida, del que emplea la comunicación para abordar todo tipo de saberes. (Currículo de Primero de Básica UTPL.2010.)

El educador es la persona que realiza su labor educativa con entusiasmo y pasión, quien desea llegar pronto a su aula y quien es el último en salir de ella. No hay cosa más alejada del acto de enseñar que un docente sin entusiasmo, interés y gusto por lo que hace. Educador es aquel que evalúa su labor, sus logros, los resultados de su trabajo, sus limitaciones, aciertos y errores y desarrolla mecanismos para mejorar su actividad pedagógica.

Educador es la persona que aún en desmedro de su economía adquiere libros y más libros. Se aprende de quien está muy bien informado, no sólo de lo que le compete sino también del acontecer nacional y mundial.

El educador es un sujeto social, pues, participa activamente en grupos, equipos, redes de profesores, es miembro del barrio y de la comunidad educativa, es líder comunitario.

Como vemos el educador/ra es un sujeto de obligaciones y a la par es también un sujeto de derechos y como tal requiere reconocimiento, valor, respeto, interés en su vida, sus problemas y necesidades.

3.1.3.2 El estudiante

La escuela constituye un verdadero taller de seres humanos, los mismos que desde un enfoque de derechos son los actores de sus propios aprendizajes “Lo que le sitúa al educador/a en el lugar del mediador/a de la educación” dice Flores, Rafael noviembre 2010. Loja.

La motivación intrínseca y extrínseca que los/as estudiantes poseen, consecuencia de su formación, son condicionantes significativos para el proceso de enseñanza y aprendizaje, el cual para ser efectivo requiere de estudiantes con fuertes estímulos para aprender y buenas motivaciones para desarrollar su aprendizaje funcional.

El proceso de enseñanza y aprendizaje está condicionado por el estudiante sujeto de derechos, pues él tiene derecho a: hablar, sentir, movilizarse, dialogar, interrumpir, crear, formar grupos, expresarse, entre tantos otros que hace veinte o treinta años no lo tenía, ya que estábamos frente a una escuela tradicional, autoritaria, adulto centrista y arbitraria. Bastante se ha tratado y durante mucho tiempo sobre los derechos de los estudiantes y con gran complacencia se observa que las escuelas, los directivos, padres de familia, el estado ha tratado de cumplir con los derechos, inclusive con los derechos que no están escritos en los códigos, (Contrato Social por la Educación 2007) pero que son profundamente necesarios para el desarrollo y su calidad de vida, “pues se juzga a un pueblo como culto en la medida en que cumple con los derechos humanos” decía Martin Lutero King. Por lo tanto enseñanza y el aprendizaje consideran de vital importancia a los derechos de los estudiantes y durante todo el proceso son tomados como referentes indispensables.

Pero no se debe omitir que el estudiante es también sujeto de obligaciones, y si algo que condiciona sobremanera el proceso de enseñanza y aprendizaje es el deber que tienen los estudiantes o las obligaciones que parten de los mismos derechos, pues hemos escuchado decir “a cada derecho, una obligación” con el afán de ser equitativos en el cumplimiento de los derechos y deberes que tienen los estudiantes. La enseñanza y el aprendizaje se reafirma en las responsabilidades que tienen los/as estudiantes, sean éstas deberes y tareas individuales o en grupo, para reforzar aprendizajes o a deberes en la escuela y en el hogar, en la comunidad y con la naturaleza, responsabilidades con sus compañeros y amigos y consigo mismo, todas éstas se desarrollan a lo largo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por lo tanto para que exista el proceso de enseñanza y el aprendizaje debe existir el estudiante, siendo el sujeto principal de la educación, con derechos y deberes, con

proyección motivación y estímulos, como persona, individuo, sujeto y ciudadano, con capacidades innatas y potencialidades a desarrollar.

3.1.3.3 La familia

Las escuelas se quejan de la poca educación que los alumnos traen de sus hogares. Y los padres de familia se quejan de la poca educación que sus hijos reciben en la escuela. Puede que las dos instancias tengan parte de razón, pero en nada aporta esta situación, al menos que se intente colaborar.

La educación de los niños/as y jóvenes no es sólo responsabilidad de los docentes, se trata de una tarea compartida con la familia, en especial en los primeros años de la escuela.

La familia es la que en los primeros años de vida proporciona al niño la seguridad y el equilibrio emocional que requiere para encontrarse con el aprendizaje escolar.

Hay tres funciones que se mantienen como competencia de la familia la de reproducción, socialización y apoyo emocional, éstas tienen que ver con la educación y el cuidado de los hijos. La aportación que la familia puede hacer al desarrollo social de los hijos está enfocada en lograr vínculos afectivos gratificantes, conocer y participar de su entorno social.

La familia permite desarrollar una imagen positiva de sí mismo/a que le lleva a poseer un buen nivel de su autoestima, el mismo que será un soporte motivador que condiciona el aprendizaje escolar. El proceso de enseñanza y aprendizaje debe procurar que el estudiante que tiene poca autoestima no se sienta inferior al resto, debe ayudarlo a vencer sus situaciones críticas, y prepararle para competir con los demás.

Las expectativas que la familia tiene con respecto a la educación de los hijos es un factor decisivo en la formación de éstos, pues de aquí parte la motivación con la que el/la estudiante participa y desarrolla su enseñanza y aprendizaje, al igual que el compromiso de los padres de familia con la escuela, permiten que los /las estudiantes desarrollen capacidades de buena convivencia como la responsabilidad y el compromiso. La familia, con el ejemplo y el comportamiento familiar permite a los hijos construir un sistema de valores con el cual se desenvuelvan en la sociedad, siendo parte activa y constructiva de una buena convivencia. La práctica cotidiana de una actitud respetuosa y correcta con los demás, las conductas que respetan los derechos y necesidades de los demás, incluyendo a la naturaleza en todas sus formas y expresiones; son parte de un

proceso educativo lento que se extiende desde los primeros años de vida hasta la edad adulta.

La educación general básica ha fundamentado el currículo escolar en los valores como un eje transversal a tratarse en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, los valores se tratan desde el sistema preescolar hasta el décimo año en cada una de las áreas del currículo.

La educación que comenzó en la familia es relevada por la escuela, la que con la mediación pedagógica da continuidad a este proceso, en el cual la enseñanza y aprendizaje se da como un proceso formal e intencionado. Los niños llegan a la escuela con un bagaje muy rico de experiencias y conocimientos proporcionados por el entorno familiar, los mismos que se diferencian de acuerdo al contexto socio-cultural en el que viven; y la escuela es la que continúa enriqueciendo y creando espacios de aprendizaje, de construcción del conocimiento, de adquisición de destrezas de los estudiantes con criterios de desempeño. (Actualización y fortalecimiento Curricular 2010)

3.1.3.4 La Propuesta Curricular

La enseñanza y el aprendizaje se encuentran directamente condicionados y afectados por las propuestas curriculares. Existen las que son emanadas desde el Ministerio, las de la misma escuela, las de las redes educativas, las que propone los textos escolares, entre otras e inclusive existe el currículo oculto, llamado así porque no está escrito, sin embargo es el que generalmente funciona.

Entendemos como currículo todas las oportunidades de aprendizaje que la escuela proporciona a los estudiantes, por lo tanto el proceso de enseñanza y aprendizaje está apoyado en el currículo que adopte la escuela o el colegio. Este currículo para brindar todas las oportunidades tiene que poner énfasis en los múltiples aprendizajes: a conocer, ser, hacer y convivir y posibilitar el desarrollo de destrezas cognitivas, afectivas, y relacionales.

La propuesta curricular que acoja la institución educativa, tiene como referente principal la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica del ministerio, el mismo que está sustentado en diversas concepciones teóricas y metodológicas que el docente considera en su labor educativa como son los principios de la de pedagogía crítica, que ubica al estudiante como protagonista principal de su aprendizaje, predominando las corrientes cognitivistas y constructivistas. (Actualización y fortalecimiento Curricular 2010)

La propuesta curricular se caracteriza por ser flexible, actualizada y pertinente, para así poder orientar la enseñanza y el aprendizaje con funcionalidad, el conocimiento, el desarrollo y la justicia social. Se enfoca en los aprendizajes significativos y que tengan sentido para la vida y la convivencia de los estudiantes, en el desarrollo de las capacidades humanas más ya no en el desarrollo de contenidos, desde los cuales no había un verdadero aporte socio-laboral. (Contrato Social por la Educación 2007) Durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje se propone desarrollar destrezas con criterio de desempeño, es decir aprender con funcionalidad, con sentido de desempeño, práctico y de trabajo. Desde el primero de básica (5 años de edad) hasta el décimo año, los/as estudiantes aprenden destrezas para la vida las mismas que les van a servir ahora y en el futuro. Ya en la enseñanza y el aprendizaje no prima el cómo, cuando, por qué, sino, el para qué aprendo; todo este aprendizaje funcional está determinado por las exigencias de una sociedad cada vez mayormente competitiva, exigente, globalizadora y tecnificada.

3.1.3.5 La Infraestructura

Los espacios y lugares son creados por la necesidad del ser humano de convivir, de participar. En todo el mundo se observa una valiosa riqueza arquitectónica que representa el valor histórico, cultural y artístico de los pueblos. Los lugares destinados a escuelas no han tenido el mismo tratamiento, lastimosamente es uno de los espacios con menor creación arquitectónica y estética. Cuando se da un vistazo a escuelas de otros países, nos invade una sana envidia, ya que su infraestructura e instalaciones son dignas de un proceso de enseñanza y aprendizaje formal, y bien intencionado.

La escuela es el principal lugar donde ocurre el hecho educativo formal para niño, niñas y jóvenes. Es en la escuela donde se crean relaciones y resultados concretos de las dimensiones que intervienen en el proceso enseñanza y aprendizaje.

El proceso de enseñanza y aprendizaje es bien llevado cuando se da en ambientes educativos generadores de aprendizajes, actitudes y valores; ambientes seguros y saludables que permitan a los/as estudiantes crecer y aprender de manera integral, respetuosa y equitativa.

Es aquí en donde la gestión del docente ante los organismos gubernamentales y locales, ha sido exitosa. Las escuelas y colegios fiscales han conseguido locales propios gracias a su gestión y cooperación de los gobiernos locales y nacionales. Existen docentes que no saben escuchar el NO, es más hacen del no un reto para cumplir con gestiones de

calidad, en lo que se refiere a la infraestructura y dotación e implementación de equipos, aparatos e instrumentos, a las vías de acceso y transporte estudiantil sobre todo en el sector rural.

Existen en nuestro país, en el sector urbano locales escolares y colegios que poseen una buena construcción, y dotación suficiente, servicios básicos, agua apta para el consumo humano, energía eléctrica, alcantarillado, saneamiento y seguridad, notándose que en este sector hay alta inversión pública. Es aquí, en la urbe en donde el proceso de enseñanza y aprendizaje es favorecido por el espacio físico y la infraestructura.

Sin embargo el sector rural o urbano-marginal, no corre con la misma suerte, muchos estudiantes deben trasladarse caminando horas para llegar a la escuela, e incluso en los lugares fronterizos se ven obligados a matricularse en escuelas y colegios de los países vecinos por su cercanía, los servicios básicos y el agua potable son un sueño, de tal manera que el proceso de enseñanza y aprendizaje se da con limitaciones, sin lograr los resultados esperados, y con un bajo nivel de calidad en los aprendizajes.

Lo ideal sería que se imparta educación en locales que posean espacio físico que beneficie el aprendizaje desde un enfoque pedagógico, estético y funcional con local conveniente, aulas amplias y ventiladas, mobiliario adecuado y ergonómico, biblioteca, amplios espacios destinados a la recreación y el esparcimiento. Solo así se puede hablar de un proceso de enseñanza y aprendizaje efectivo, con calidad y calidez.

3.1.4 El Género y la profesión docente.

3.1.4.1 Carrera docente

Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación. De esta forma, la casi totalidad de los países han aprobado muy recientemente diferentes normativas para regular estos aspectos que conlleven a mejorar los niveles de la educación y las oportunidades dentro de un desarrollo social.
<http://books.google.com.ec/bkshp?hl=es&tab=wp>

3.1.4.2 Acceso a la profesión docente

El primer aspecto analizado dentro de lo que hemos denominado carrera docente es el sistema de acceso a la profesión; de esta forma, estudiaremos las características

comunes y las diferencias que se dan entre los países de Europa y América con vistas a encontrar regularidades y modelos. Aun cuando una inicial conclusión, es la de la existencia de una gran variabilidad, entre los diferentes países, en la mayoría de los aspectos abordados.

Efectivamente, existen diferencias entre los 50 países analizados en el método de selección, en los criterios necesarios para poder presentarse al proceso selectivo, en la autoridad educativa encargada de la contratación o en el tipo de contratación, por poner sólo los temas sobre los que vamos a profundizar. Es más, ni siquiera es condición básica e imprescindible para ser docente, en todos los países, poseer la certificación que se obtiene al superar satisfactoriamente los correspondientes estudios para la formación inicial de docente. En algunos países, dada la ausencia de titulados y la necesidad de maestros, es posible en algunos casos, que ingresen en la profesión docente, en condición de profesores interinos, personas que aún no han obtenido la titulación correspondiente. Así acontece en Bolivia, donde se pueden contratar docentes interinos y bachilleres. Capacitados por experiencia o por medio de aprendizajes especiales, previo examen de competencia, se pueden contratar en Costa Rica o en Uruguay.

Como hemos señalado, vamos a poner nuestra atención en cuatro aspectos nucleares del acceso a la profesión docente: el método de selección de los candidatos, los requisitos de acceso, la autoridad encargada de la selección y la contratación, y las modalidades de contratación de los docentes. Por último, nos detendremos a analizar algunos modelos prototípicos de selección de docentes, y lo ilustraremos abordando de forma más detallada el caso de algunos países que resulten paradigmáticos dentro de cada modelo.

3.1.4.3 Método de selección

La inadecuación entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo por parte de los docentes hace que en todos los países sea necesario arbitrar algún sistema para que sean los mejores candidatos los que obtengan las plazas vacantes, excepto en Cuba, donde todos los egresados de los centros de formación pedagógica tienen garantizado un puesto de trabajo.

En la educación pública existen, básicamente, tres formas para la selección de docentes por parte de las administraciones correspondientes: las oposiciones, el concurso y la selección libre

3.1.4.4 Acceso por oposición

Se entiende por oposición, el proceso de selección en el que el criterio básico de discriminación u ordenación, es la calificación obtenida en un examen o prueba de evaluación donde los candidatos han de demostrar sus conocimientos y aptitudes para la docencia y para la materia o especialidad a la que se presentan.

Este sistema está muy extendido tanto en Europa como en América, Así lo podemos encontrar:

- En Europa, en los países de tradición centralizada: España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Malta, Portugal y Rumania;
- En América Latina en: Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

En todos los países el sistema de acceso por oposición se ve complementado por un concurso de méritos. De esta forma, es la combinación de los méritos alegados y los resultados de las pruebas de conocimiento y aptitudes los que determinan la selección en primer término, y posteriormente, la ordenación de los docentes seleccionados para elegir el centro docente.

3.1.4.5 Acceso por concurso de méritos

Por concurso se entiende el proceso de selección basado, fundamentalmente, en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados a través de los correspondientes certificados. A partir de los mismos, las autoridades seleccionan y ordenan a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes. Han optado por este sistema cuatro países de Europa: los diferentes *Länder* de Alemania, los *Bundesländer* austriacos, Bélgica (para los centros pertenecientes a las comunidades lingüísticas) y Chipre; y la mayoría de los países de América Latina: Argentina, 3 Brasil, 4 Chile, Colombia, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela; así como los dos estados norteamericanos analizados: California y Carolina del Norte.

A pesar de la existencia de una gran variabilidad entre países, los méritos habitualmente considerados son: las calificaciones obtenidas en los estudios de formación inicial de docentes, los cursos complementarios realizados y la experiencia docente previa.

3.1.4.6 Selección libre

Por último, en la mayoría de países donde la selección es realizada por el propio centro educativo o por una autoridad local, no existe una regulación de orden superior que

establezca criterios comunes para la selección de los docentes. En esos casos es el propio centro o la autoridad local quienes realizan la convocatoria de plazas vacantes y ordenan a los candidatos según sus propias pautas. Esta forma de selección es la utilizada en la mayoría de los países europeos: Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Hungría, Irlanda, Islandia, Letonia, Liechtenstein, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa y Suecia; así como en Puerto Rico y El Salvador, dentro de los países americanos. Son, por tanto, los países que tienen una tradición de autonomía escolar en los centros en materia de selección y organización del personal docente los que han optado por este modelo.

3.1.5 Síntesis

La situación laboral del docente en nuestro país es cada día más alentadora; ya que se ha tomado conciencia del valor que tiene la educación en el desarrollo y progreso de nuestra sociedad ecuatoriana. Todos los organismos gubernamentales y no gubernamentales, sociales, culturales, políticos y religiosos han encontrado en la educación de calidad y calidez el camino más viable para lograr el desarrollo y progreso de nuestra sociedad ecuatoriana.

La familia, la sociedad y las instituciones educativas son copartícipes del proceso de enseñanza y aprendizaje, convirtiendo la tarea que antes era exclusiva de la escuela y del/la docente en una tarea compartida, en la que todos sus partes son consideradas importantes y la labor docente no es desconocida. De la misma forma el espacio que ocupa el docente en la escala de remuneraciones también ha mejorado constantemente, e inclusive, la remuneración del profesor que hoy se presenta acorde a su nivel de preparación en el campo de la docencia, valorando así el nivel de compromiso, inversión e involucramiento con su vocación y labor educativa.

Actualmente el docente tiene mayores oportunidades de trabajo en el magisterio. Desde 1998, a partir de la promulgación del Plan Decenal de Educación, se oficializó como obligatorio el primero de básica, dando espacio en el magisterio a miles de docentes del nivel preprimario y al mismo tiempo valorando la gestión pedagógica del profesor/a de primer grado de básica. Así como también se oficializó la jubilación voluntaria a la que se acogieron cientos de miles de maestros y maestras en todo el país, dejando puestos de trabajo que fueron ocupados por nuevos docentes, que han pasado a renovar las filas magisteriles.

Atravesamos una era que nos exige estar bien informados y la tecnología está al alcance de todos, es así que el Ministerio de Educación mediante el internet y su página web comunica a diario sobre cursos de mejoramiento y formación continua que el maestro/a pueden acceder de acuerdo a sus necesidades de formación.

Las instituciones educativas se van sumando y formando parte de un sistema cada vez más comprometido en lograr una educación de calidad y calidez, por lo que implementan medidas internas con el fin de regular la actividad de los/as docentes, eliminar actividades generadoras de malestar y estrés que inciden en la salud del maestro/a y mejorar su situación laboral institucional.

Con todo y estos esfuerzos que se hacen para mejorar la situación laboral del maestro ecuatoriano, y la educación en nuestro país, consideramos que todavía falta mucho por hacer en su beneficio y el de la educación y esperamos que éste y los futuros gobernantes crean en el poder que tiene la educación para dirigir la vida de los pueblos a favor de un mundo de paz, armonía y equilibrio.

3.2 Contexto laboral

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

El entorno educativo, no solo está constituido de los muros, aulas y oficinas, no es sólo la institución, sino todo un sistema educativo, con sus formas de concebir al ser humano y el conocimiento y la conducta, con su historia, discurso, burocracia, leyes, costumbres, estilos y formas.

Entorno educativo es un marco más amplio en el que la participación activa y concertada de sus propios actores promueve los cambios sociales y humanos que nos exige hoy la sociedad.

La comunidad educativa es una estructura fundamental en la vida de las escuelas y colegios, y en la cual estamos implicados profesionales, familias, estudiantes, directivos, entre otros, cada uno desde el papel que representa, pero todos formando parte de un tejido de interacciones que será el eje organizativo de la institución educativa.

Para que exista una comunidad educativa viva es indispensable que exista un trabajo en equipo, un proyecto educativo y una organización al servicio de dicho proyecto.

La Comunidad educativa está condicionada por una convivencia positiva entre personas que intervienen en el que hacer educativo; es en esencia una unidad de convivencia en

la cual la individualidad queda corta ante la participación. Siendo la práctica de la buena convivencia la plataforma para el desarrollo y fortalecimiento de la comunidad.

La comunidad educativa es el organismo siempre activo con normas y costumbres propias, procesos, actitudes y valores; con capacidad de desarrollarse, crecer, corromperse y debilitarse. Está fortalecida por la acción participativa y coordinada de varios sectores como son la familia, el cuerpo docente, el plantel, el gobierno estudiantil, el comité de padres de familia, las autoridades de educación, el cuerpo administrativo, los sectores públicos y privados, etc. los mismos que en su participación van proyectando el carácter del entorno educativo, del cual el docente es parte activa, teniendo a su responsabilidad un papel fundamental que no es solamente la acción pedagógica en el aula, sino la de realizar una gestión educativa desde un enfoque social y humanístico.

La realidad socio- cultural y religiosa del entorno educativo, su visión y misión de los cuales se desprenden innumerables proyectos educativos, son forjadores del servicio que el docente presta en la comunidad educativa con el fin de mejorar la vida de la misma. Es así que el docente en su gestión educativa debe desprender un proceso íntegro y completo que lo sitúa como promotor, planificador, ejecutor, evaluador de una gestión educativa-social en la que todos participan, pero del cual el docente es el núcleo porque de él parte toda actividad. Pero sin embargo el entorno educativo no lo podemos enmarcar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes.

La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros alumnos/as y el desarrollo de la comunidad y la obra educativa en general son y deben ser tareas realizadas en conjunto por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación, y de ello se deriva una responsabilidad compartida con los diferentes sectores del entorno educativo.

El entorno educativo en el cual el docente desempeña su labor está sujeto a presiones destructivas y otras conformistas por parte de la sociedad, las mismas que dificultan y entorpecen la gestión educativa del docente.

La concepción que la sociedad tiene del aprendizaje, del conocimiento forja en el entorno educativo un modelo a seguir, encasillando la gestión educativa del docente en dicho modelo y coartando la actividad creativa del maestro.

El docente, en su magisterio se enfrenta a múltiples problemas que resultan de entornos educativos conflictivos y carentes: (Contrato Social por la Educación 2007) los controles exagerados de los directivos que terminan por suspender cualquier intento

innovador docente; las deficientes relaciones interpersonales e interinstitucionales, la falta de comunicación eficaz entre los actores de la educación dan lugar a ambientes tensos, saturados de disgusto e inconformidad. el entorno educativo que ve en el maestro el gestor comunitario, y que al mismo tiempo no da el reconocimiento debido a su labor educativa, acaban siendo inadecuados para el crecimiento y desarrollo personal y profesional del maestro y por ende de la comunidad.

Comunidades educativas que están inmersas en el desarrollo humano, priorizan el proceso de enseñanza y aprendizaje para los estudiantes, considerados el actor principal de la educación; por lo cual desprenden acciones para su mejoramiento resultando así el fortalecimiento del entorno educativo, lo que favorece la gestión docente y permiten que la misma sea de calidad, acorde a las necesidades educativas de la época post modernista en la que nos encontramos.

Si la infraestructura es adecuada y estética, el equipamiento suficiente, el mobiliario ergonómico, las aulas con la cantidad apropiada de estudiantes facilitan el trabajo del docente obteniendo resultados satisfactorios de un proceso educativo compartido.

El entorno educativo que capacita, promueve, estimula, con recursos para sus miembros, mantiene ofertas de un salario digno, es el apropiado para la gestión docente y servicio educativo con cotas altas de calidad. Para conseguir esta verdadera comunidad educativa, se debe empezar mejorando la relación entre todos sus actores y de forma especial entre el padre de familia y el docente, es éste el primer escalón de la comunicación y participación, en la medida que esta funciona, favorecerá la participación real en estructuras más amplias del entorno educativo. La organización es imprescindible en la comunidad educativa, respondiendo así a las necesidades de ordenamiento de la tarea educativa, sin ésta todo sería caótico.

Las comunidades educativas deben caracterizarse por ser estimuladoras del desarrollo de todos sus actores, posibilitando procesos de enseñanza con calidad y calidez, en ambientes plenos de cordialidad y buena convivencia haciendo que sus logros sean mayores debido a la acción participativa de todos los sectores inmersos en la tarea educativa.

3.2.2 La demanda de educación de calidad.

El crecimiento y desarrollo de las sociedades y economías tienen cada día mayor relación con el grado de educación de la gente, desde esta perspectiva la educación es

un factor determinante en la formación de capital humano y la calidad de la educación es elemento de crítica importancia para optimizar el uso de recursos educacionales.

La calidad de la educación es entonces un factor esencial en el desarrollo de las personas, las organizaciones, las empresas, las sociedades y los países.

Existe una conciencia muy fuerte de que se están agotando los estilos tradicionales de operar. Hay mayor margen para la creatividad en la resolución de los problemas y también mayor tolerancia frente a la inseguridad y a las incertidumbres. Se generan nuevas condiciones y oportunidades favorables para los cambios, el crecimiento masivo de información y conocimiento, la evolución de la tecnología, internet han consolidado un proceso irreversible de globalización y en este ambiente la educación es factor determinante en el desarrollo de las personas.

El fortalecimiento de los sistemas democráticos, pluralistas y participativos que posibiliten la integración nacional, la cohesión social, la proyección de las culturas locales, la mayor participación de las personas y de los grupos, la elevación de las capacidades técnicas, la representatividad en el ámbito de la actividad política y social y el logro de mayores grados de consenso en la proposición de objetivos y metas.

El cambio en las estructuras productivas en el marco de la globalización cada vez mayor en la economía, y les permite adecuarse a un nuevo paradigma caracterizado por la competitividad internacional, el crecimiento económico suficiente y sostenido y la modernización productiva.

La distribución justa y equitativa de los bienes y servicios que produce una sociedad, que compatibilice el crecimiento económico con una mayor equidad, que dé respuestas a las altas demandas sociales y que promueva la organización solidaria en la satisfacción de sus necesidades básicas,

La incorporación y difusión del progreso científico y tecnológico, en especial el derivado de la microelectrónica y vinculado al procesamiento y transmisión de información, que genera nuevas formas de saber y desencadena innovaciones que penetran todas las actividades y provocan cambios de gran importancia en la vida de las personas y de las instituciones,

La adopción de nuevas concepciones organizacionales caracterizadas por el desmontaje de estructuras piramidales, jerárquicas, verticalistas, con mando fuerte, y su sustitución por unidades autónomas y dinámicas; el aumento de la flexibilidad y de la adaptabilidad a situaciones cambiantes; la mejora continua de la calidad de los procesos y de los

resultados, y el desarrollo de capacidades de cooperación y de negociación (Pérez, 1990).

Según Antonio Seoane Pardo reconoce que la calidad de la educación es "La efectiva adquisición de una serie de competencias, habilidades, conocimientos y destrezas por parte de un conjunto de alumnos, mediante el desarrollo de contenidos de aprendizaje adecuados, impartidos a través de unas herramientas web eficientes y con el apoyo de una red de servicios añadidos, cuyo proceso -desde el desarrollo de los contenidos hasta la adquisición de competencias y el análisis de la intervención formativa en su conjunto- está garantizado por un exhaustivo y personalizado proceso de evaluación y certificación, y monitorizado por un equipo humano que ejerce una labor tutorial integral durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje"1.

Existen dos aspectos que funcionan como contexto en esta definición: la calidad en función de la tecnología, y la calidad en función de la formación, la pedagogía y la asistencia. Parecería que la noción de calidad incluye solamente el servicio en sí, pero la formación afecta a todos y cada uno de los componentes del proceso, logrando la participación y el compromiso de todos los actores.

¿Qué entendemos por calidad en educación?

El descenso de natalidad que se ha producido en nuestro contexto y la amplia oferta educativa existente sitúa a los centros docentes en una situación competitiva donde la calidad se convierte en un factor estratégico fundamental.

Pero por otra parte, los retos que nos hemos marcado de universalizar la escolarización inicial y de afrontar la formación permanente que la sociedad de la información demanda, solamente resultarán eficaces y tendrán sentido si se llevan a cabo desde una perspectiva de calidad.

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta".

No obstante hay que tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida adulta en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una enorme ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

Otra definición sería: "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados." (J. Mortimore)

Y la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos.

Según CLIMENT GINÉ (a partir del artículo de CLIMENT GINÉ: "Des de l'esfera dels valors". Publicado en el número 7 de la Revista de Blanquerna, URL-2002), desde la esfera de los valores, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- 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 (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado)
- Promover 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.
 - Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad
 - Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

La escuela debe ser consciente de que los modelos de calidad representan opciones particulares, reducidas y secuestradas por una ideología política concreta. No puede entregarse sin más a su puesta en práctica, con fidelidad absoluta, como hacen algunos centros con la gestión educativa, sin desvelar, cuestionar y definir su propio modelo, más integral, que incorpore junto al valor de la equidad el conjunto de valores referenciados en el evangelio, pues no se educa para pasar exámenes, figurar en el ranking y ser eficaz, y sí para la vida. Ha de hacer suya la definición de calidad.

Es la que forma la integralidad de la persona potenciando el desarrollo pleno de todas las dimensiones, la que valora su unicidad individual y su pertenencia sociocultural favoreciendo la apropiación y la construcción personal de conocimiento, actitudes y habilidades; es la que capacita para mejorar la calidad de vida personal y de la comunidad, comprometiendo a las personas en la construcción de una sociedad más justa y humana.

Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza

- ✓ Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos...
- ✓ Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, alumnos/profesor, tiempo de dedicación... Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso.
- ✓ La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control...
- ✓ Aspectos pedagógicos: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos...

Factores que pueden incidir negativamente en la calidad.

- ✓ La libertad de cátedra mal entendida. Puede ser que algunos no entiendan las necesidades de los alumnos o desatiendan las necesidades de la organización a la que pertenecen.
- ✓ La absoluta falta de control.
- ✓ La indefinición del perfil de profesor. La falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener un profesor.

3.3.3 Políticas educativas.

Las políticas son ciertos modos constantes de proceder; tienen que ver con los medios y los caminos a seguir para alcanzar determinados fines y objetivos; a diferencia de las

políticas de Estado que tienen vigencia obligatoria para plazos de tiempo amplio que no están sujetas a las decisiones de cada nuevo gobierno.

Políticas educativas son los lineamientos, decisiones y acciones tomadas con la finalidad de reformar un sistema educativo, mediante la conformación de procesos, fases y etapas en las que el compromiso de todos y todas está involucrado.

Las políticas educativas del gobierno nacional se fundamentan en los objetivos nacionales permanentes de la economía y en los principios generales de la Constitución Política del Estado, establecen las políticas generales de Estado y los lineamientos a seguir en materia de educación.

Las políticas educativas en nuestro país responden a los derechos de los niños, niñas y adolescentes, y aseguran a los mismos el derecho a la educación, complementando esto con la asignación del presupuesto para el sector educativo y un mejoramiento en la calidad de los planes y programas de formación para todos los niveles educacionales.

Los problemas que enfrentan los sectores de la educación así como los/as docentes de nuestro país, el alto grado de inseguridad jurídica, la corrupción en las entidades de educación, el centralismo, salarios que no cubren las necesidades mínimas de los/las docentes, ausencia de estímulos a los maestros/as, el índice de analfabetismo, niños y niñas que no estudian y el alto grado de deserción escolar sobre todo en el sector rural, han generado un marco legal que procura establecer justicia y equidad y que refleja los avances realizados en materia de atención al sector educativo del país.

En este marco legal están: La Constitución Política del Ecuador, La Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, El Plan Nacional de Desarrollo, El Plan decenal de Educación, y la DINAMEP.

3.3.3.1. La Carta Magna.

La Constitución Política del Ecuador es la norma suprema de nuestro país prescribe los derechos y garantías de todos los nacidos en nuestro suelo patrio y señala que se brindará atención educativa obligatoria a todos los niños, niñas y adolescentes del país, y que es obligación del Estado, la sociedad y la familia promover el desarrollo integral de éstos.

La Constitución de la República del Ecuador, también llamada como Constitución Política de Ecuador es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno., y se ubica por encima de cualquier otra norma

jurídica. La constitución o también llamada Carta Magna señala el marco para la organización del Estado ecuatoriano.

La primera Carta Magna del Ecuador fue la Constitución de 1830, luego de crearse la república tras su separación de la Gran Colombia. A causa de la inestabilidad política que ha caracterizado la vida republicana del Ecuador, han sido veinte constituciones que han regido la vida política de nuestro país a lo largo de su historia. En la actualidad el Ecuador se rige por la Constitución de 2008, oficializada tras su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre del mismo año.

La actual Constitución (2008) precisa la división de poderes del Estado en cinco ramas o funciones estatales incluyendo las tradicionales : el poder legislativo a cargo de la Asamblea Nacional, el poder ejecutivo representado por el Presidente de la República, y el poder judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia; además, se instituyen dos nuevos poderes del Estado: la función electoral, administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral; y la función de transparencia y control social, representada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. La nueva constitución (2008) aprobada por el pueblo ecuatoriano, posee como uno de los ejes fundamentales “El Buen Vivir” que es un régimen de desarrollo diferente, que se acentúa en el sector educativo y sobretodo en el currículo de la educación general básica, los maestros/as del país aspiran lograr un cambio en la educación y a la vez esperan que este marco legal se conozca y tenga el respaldo económico necesario para que se cumpla toda esta tarea que recién empieza se fortalezca y tenga continuidad. (Fuente: <http://www.educacion.gov.ec/>)

3.3.3.2. La Ley de Educación.

La Ley Orgánica de Educación y su Reglamento (1983) establecen las medidas básicas para el gobierno, la organización y funcionamiento del sistema educativo. Indica que la educación es un deber primordial del Estado y que se operativizará a través del Ministerio de Educación. Garantiza el carácter gratuito y obligatorio de la educación, la misma que se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia y su atención se dirigirá a los niveles de educación preescolar, escolar, media, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de todos los sectores del país. Para este fin el Estado asignará los recursos financieros para todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

El objeto de la Ley de Educación es fijar los principios y fines generales que deben orientar e inspirar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación. (Fuente: <http://www.educacion.gov.ec>)

En 1998 el Ministerio de Educación dirigido por el cuencano Mario Jaramillo Paredes puso a consideración del magisterio ecuatoriano El Plan Estratégico para el Desarrollo de la Educación Ecuatoriana (1997-1998) y a la vez la Propuesta de la Reforma Curricular la misma que fue asumida y puesta en marcha con enormes expectativas por los docentes de todo el país.

El Plan Estratégico se planteó como objetivo lograr que el sistema educativo ecuatoriano responda a las exigencias del desarrollo nacional y mundial, a la realidad económica y social del país y elevar la calidad del mismo tanto por su integridad, continuidad y permanencia cuanto por sus contenidos socialmente útiles. (Reforma Curricular para la Educación Básica 1998)

La Reforma Curricular que entró en vigencia reformó la antigua distribución escolar por la educación básica de diez grados que comprendía los niveles del pre primario, primario y ciclo básico del nivel medio, reformó el Plan de Estudios y todo esto se sustentó en las siguientes políticas educativas:

- ✓ Mejoramiento de la calidad de la Educación
- ✓ Impulso a la educación intercultural bilingüe
- ✓ Integración y democratización del sistema educativo
- ✓ Inserción de componentes culturales y artísticos de la educación

Más de una década se aplicó La Reforma Curricular fundamentada en tres ejes transversales: la interculturalidad en la educación, educación en la práctica de valores y la educación ambiental.

El 15 de septiembre de 2009, el ministro de educación Raúl Vallejo presentó a la Asamblea Nacional el Proyecto de nueva Ley de Educación que será revisada y aprobada durante los primeros días del año 2011.

El gobierno asegura que este proyecto de ley de educación trae cambios revolucionarios como un nuevo modelo de gestión del sistema educativo y una descentralización de funciones que facilitarán los trámites a los y las docentes del magisterio ecuatoriano y enfatiza que el proyecto de Ley de Educación transformará la administración del sistema educativo y asegurará una mejor carrera docente.

El cual establece una política salarial para el magisterio ecuatoriano ligada a la carrera docente y al desempeño profesional. La propuesta establece un estricto esquema de meritocracia sustentado en el decreto 708, que crea las Juntas de resolución de conflictos, que facilitarán los procesos en el sistema educativo y cuidarán el cumplimiento de los derechos que tiene el sector educativo. (Fuente: La Pizarra Sep. 2009 N. 24)

Este proyecto de Ley de Educación, propone una reforma importante al sistema de ingresos, escalafón y promociones del magisterio; el gobierno del presidente Rafael Correa Delgado asegura que éste tiene la finalidad de brindar a los/las docentes oportunidades para que se reconozca su esfuerzo y su desempeño, sin menoscabar derechos sino al contrario ampliando beneficios reales.

Todo el Magisterio del país espera que esta política salarial que propone el gobierno sea la pertinente, la que el magisterio ha esperado por siempre y confía que al mismo tiempo tenga el respaldo del presupuesto económico correspondiente, ya que por su parte el magisterio en general está presto a ser partícipe de las políticas educativas que sin duda mejorarán las condiciones del magisterio ecuatoriano y la calidad de la educación.

El proyecto propone un nuevo escalafón que contempla cuatro categorías, cada una con diferentes niveles salariales, a las cuales se puede acceder según las funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio, y resultados en los procesos de evaluación. Este escalafón se compone de 10 categorías o niveles salariales, que van desde la "j", en la cual se ingresa al Magisterio, incluso con el título de bachiller, en el caso de zonas de difícil acceso. Y llega hasta la "a", para maestros con 24 años de experiencia. Además ofrece la entrega de estímulos para docentes que publican sus experiencias educativas innovadoras, con la aprobación de la Autoridad Educativa Nacional, o publican una investigación.

El gobierno resalta que con la propuesta de Ley se permite un sistema que premia los logros profesionales, y garantiza con el nuevo escalafón la revalorización docente, brindando así mismo a los/as docentes mayores posibilidades de acceder a puestos, a través de concursos de méritos y oposición.

En la Asamblea Nacional se ha presentado otro proyecto de Ley que es de interés del magisterio nacional el Proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público (Losep), este proyecto propone la unificación y la homologación salarial para los maestro/as.

La unificación salarial significa que todos los rubros que componen el sueldo del/la docente se unifiquen en una sola cantidad total.

La homologación salarial implica que los sueldos del magisterio sean nivelados con los de los otros servidores públicos.

La propuesta desconcentra la labor del Ministerio de Educación a través de la creación de Distritos y Circuitos que facilitan la correcta administración y planificación del sistema educativo.

La propuesta que contiene 143 artículos, 13 disposiciones, 40 transitorias, 11 derogatorias y una disposición final fue aprobada el 11 de enero de 2011 con casi la totalidad de los votos de la Asamblea Legislativa Nacional. Fue enviada al ejecutivo para su aprobación la misma que fue devuelta a la Asamblea con algunas objeciones parciales.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural tiene vigencia desde su publicación en el Registro Oficial con el Número 417 del 31 de marzo de 2011.

(Fuente: <http://www.educacion.gov.ec/>)

Esta nueva ley LOEI determina principios y fines generales que dirigen la educación ecuatoriana bajo el paradigma del Buen Vivir, la Interculturalidad y la Plurinacionalidad, garantiza el derecho a la educación, ratifica la rectoría del Ministerio de educación y establece una nueva tabla de remuneraciones para el magisterio nacional, incrementa el incentivo de jubilación de los educadores de 12 a 36 mil dólares equiparando a los montos por jubilación que reciben los servidores públicos del país (Losep). Dice: Ec. Rafael Correa en la cadena sabatina del 2 de abril de 2011)

Es pertinente y con el objeto de tener un concepto más amplio del contexto laboral del/la docente que conozcamos esta tabla que determina la homologación salarial de los/as profesoras: categoría **J**, 500 dólares; categoría **I**, 640 dólares; categoría **H**, 695 dólares; categoría **G**, 775 dólares; categoría **F**, 855 dólares; categoría **E**, 935 dólares; categoría **D**, 1030 dólares; categoría **C**, 1150 dólares; categoría **B**, 1340 dólares; Categoría **A**, 1590 dólares de sueldo mensual; y, categoría **AA**, el sueldo que percibe actualmente con el ajuste salarial respectivo.

Esta nueva Ley estipula que comunidad educativa es el conjunto de actores indirectamente vinculados a una institución educativa, con sentido de pertenencia e identidad, compuesto por autoridades, cuerpo docente, estudiantes, padres y madres de familia y personal administrativo y de servicio, y es la que promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana

para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común. (La Hora Nacional. Martes 11 de enero de 2011)

En la nueva ley LOEI se incluyó una disposición general (décima general) por la cual se otorgará el nombramiento a los y las docentes que se encuentran laborando bajo un contrato de trabajo por más de cuatro años.

Así mismo la nueva ley indica que la remuneración mensual de los/as docentes contratados no será inferior a la de un/a docente con nombramiento en el sistema educativo nacional. De esta forma sin duda ha mejorado la estabilidad laboral y las remuneraciones del/la docente contratado del país.

La nueva Ley dispone de un año desde su publicación para la creación de los Distritos y Circuitos Educativos Interculturales Bilingües, de igual forma en un año las instituciones educativas pertenecientes a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Comisión de Tránsito del Guayas, Aviación Civil, pasarán a funcionar bajo la rectoría de la Autoridad Nacional de Educación. (Boletín de prensa Asamblea Nacional. Asamb. Raúl Abad Vélez)

Esta Nueva Ley establece y confirma las regulaciones básicas del sistema educativo nacional, dispone que todos los habitantes del Ecuador tienen derecho a una educación de calidad, laica y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente, formal y no formal.

La autoridad educativa nacional, autoriza, regula y controla el funcionamiento de todas las entidades educativas sean éstas particulares, fiscales, fisco misionales y municipales y además regulará las políticas educativas y los recursos asignados conforme a lo que dicta la nueva Ley.

Sostiene que el Estado ecuatoriano tiene la obligación de garantizar el derecho a la educación y generar las condiciones que garanticen la igualdad de derecho a la educación de todos los ecuatorianos. Además garantiza que el Sistema Nacional de Educación sea Intercultural y asegura que se aplicará obligatoriamente un currículo nacional con pertinencia cultural y lingüística.

La nueva Ley determina que el currículo de la educación básica incluya la enseñanza de una lengua ancestral de nuestro país; favorece la investigación científica y tecnológica, el deporte, la creación artística, la conservación del patrimonio cultural y natural, la protección del medio ambiente y la diversidad cultural y lingüística; garantiza la participación activa de los docentes, estudiantes y padres de familia en los procesos educativos; propicia y garantiza la formación, actualización, perfeccionamiento,

especialización y mejoramiento de la calidad profesional de los/as docentes. Además esta Ley garantiza la tarifa de transporte estudiantil para todas y todos los ecuatorianos. Con la nueva Ley El Consejo Nacional de Educación será el organismo que oriente, apruebe y evalúe el Plan Nacional de Educación.

Las principales reformas que contiene esta nueva Ley de Educación son:

- Que en el sector educativo se eliminen las paralizaciones
- La atención educativa en el sector rural tiende a mejorar
- Se flexibiliza el ingreso de profesionales a la Carrera docente
- Se eliminan prebendas de la dirigencia gremial del magisterio nacional (UNE)
- Es ratificada la sanción para los/as docentes que reprobren la evaluación docente.
- Se ratifica el sistema de alternabilidad y mayor control para los directivos de los planteles educativos.
- El sistema de remuneración salarial y los ascensos en el escalafón se darán bajo procesos de calidad.

(Fuente: <http://www.educacion.gov.ec/>)

3.3.3.3. El Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo propone construir una sociedad más humana y solidaria para así mejorar la calidad de vida de las y los ecuatorianos, satisfaciendo las necesidades de salud y educación, vivienda y trabajo.

El nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009-2013 presentado por la SENPLADES fue aprobado por el gobierno en noviembre del 2009 y denominado Plan Nacional Para El Buen Vivir y está conformado de tres partes fundamentales: la primera parte la conceptual que incorpora las orientaciones y principios para un cambio radical e incorpora un diagnóstico crítico sobre los procesos económicos, sociales y políticos de las últimas décadas y propone las transformaciones requeridas para lograr en mediano plazo un nuevo modelo de acumulación y redistribución para un buen vivir. La segunda parte es la definición y concreción de políticas, desarrolla los contenidos de los 12 objetivos nacionales para el buen vivir y la tercera parte la instrumental que incluye la Estrategia Nacional Territorial, la misma que territorializa las principales intervenciones y proyectos estratégicos nacionales.

Las doce estrategias de cambio para el 2009-2013 son:

1. Democratización de los medios de producción, redistribución de la riqueza y diversificación de las formas de propiedad y de organización
2. Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones para el Buen Vivir.
3. Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales
4. Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana
5. Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación
6. Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información
7. Cambio de la matriz energética
8. Inversión para el Buen Vivir, a través de la vinculación del ahorro y la inversión en una macroeconomía sostenible
9. Inclusión, protección social y garantía de derechos en el marco del Estado Constitucional de Derechos y Justicia
10. Sostenibilidad, conservación y conocimiento del patrimonio natural
11. Desarrollo y ordenamiento territorial, desconcentración y descentralización
12. Poder ciudadano y protagonismo social.

(Fuente: <http://www.educacion.gov.ec/>)

El Plan Nacional de Desarrollo para “El Buen Vivir” constituye un sustento legal del cual la educación se verá beneficiada en todos sus componentes,

Pues desde este marco legal se dirige hacia la educación acciones operativas con equidad, organización, inversión, protección y participación. (Fuente: Revista Aula Abierta Sep. 2010)

3.3.3.4. El Plan Decenal de Educación

El Plan Decenal de Educación consta de ocho políticas educativas y rige desde el 2006 hasta el 2015, fue definido por el Consejo Nacional de Educación (CNE) conformado por todos los representantes de los sectores educativos del país y analizado por amplios sectores sociales, políticos y económicos y en la consulta popular del 26 de noviembre de 2006 el pueblo ecuatoriano convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación en política de Estado, dándole el carácter de continuidad durante diez años, independientemente de que ministro/a ejerza la cartera de educación.

Las políticas del Plan Decenal son:

- 1) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años
- 2) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo grado
- 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 del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

(Fuente: <http://www.educacion.gov.ec/>)

Los objetivos del Plan Decenal proponen:

- a) brindar educación inicial equitativa y de calidad a niños y niñas menores de cinco años.
- b) Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad a todos los niños y niñas.
- c) Formar jóvenes competentes con enfoque intercultural inclusivo y equitativo.
- d) Garantizar a los adultos acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios.
- e) Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos.
- f) Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.
- g) Estimular el ingreso a la carrera docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.
- h) Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país. Fuente: (Fuente:

<http://www.educacion.gov.ec/>)

El Plan Decenal como política de estado se propone llegar a estándares de calidad, eficiencia y eficacia, por lo tanto al mejoramiento de la calidad de vida y la capacitación docente.

La Evaluación al maestro/a va enfocada al qué evaluar más que al cómo evaluar, por lo que no se concentra en contenidos únicamente sino toma en consideración aspectos internos y externos del entorno educativo del/la docente, convirtiéndose en una evaluación por procesos, esta establece:

Autoevaluación.....	5%
Coevaluación.....	5%
Evaluación Interna.....	50%
Evaluación del Directivo.....	8%
Evaluación Padres.....	12%
Observación de la clase.....	15%
Evaluación Externa.....	50%
Pruebas de conocimientos específicos.....	30%
Pruebas de conocimientos pedagógicos.....	10%
Pruebas de habilidades didácticas.....	10%

(Fuente: Aula Abierta Sep. 2010)

El Plan Decenal de Educación es un conjunto de políticas educativas que así como están planteadas generan esperanza de una vida mejor para todas y todos los docentes del Ecuador.

3.3.3.5. La DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) es la organización del sector educativo que lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación es anual y está fundamentado en el diagnóstico de las necesidades de capacitación del magisterio nacional en servicio activo, en el marco de la política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación, de los resultados de las pruebas de ingreso al magisterio nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

La DINAMEP para la ejecución de los procesos de Formación y Capacitación y Perfeccionamiento Docente coordina con todos los organismos educacionales y cumple las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los procesos de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento Docente. (Fuente: Pag. DINAMEP)

La formación inicial y la formación continua de los/as docentes en servicio activo son soportes fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional de la DINAMEP, el mismo que deberá ser:

- **Universal.**- atiende los requerimientos de todos los docentes y directivos del magisterio nacional
- **Permanente.**- que su accionar es permanente, se mantiene todo el año escolar.
- **Funcional.**- que las temáticas a tratar están relacionadas con la función laboral y el entorno educativo del docente
- **Gratuito.**- sustentado con un presupuesto del Estado ecuatoriano.

(<http://www.educacion.gov.ec/>)

3.3.4. Políticas Micro institucionales

Lo micro político: La participación se orienta a realizar cambios en la estructura económica y política fundamentalmente apoyados en un proyecto de construcción cultural que se plasma en la transformación de las relaciones humanas en la cotidianeidad.

“La ciudadanía y la participación son categorías dinámicas que se constituyen en la tensión histórica que vive el orden social, producto de la pugna entre los sectores sociales dominantes y los procesos sociales inmanentes, que se instituyen a pesar del estrecho margen que el mercado permite al convivir humano”. Fuente: González ,2006). En las Instituciones educativas.

Las instituciones sociales, entre ellas las educativas, nos instalan directamente en el seno de la problemática de la búsqueda de identidad y de la afirmación de una unidad compacta y sin falla. Esta ilusión responde a la necesidad del sujeto de percibirse como una totalidad, que tenga continuidad a través del tiempo y que esa unidad sea reconocida por el contexto social. Simultáneamente se produce la apertura, el sueño en la realidad, es decir, el corazón mismo de lo imaginario. (Falcón, 2007)

Las instituciones educativas son instituciones de existencia (Garay, 1996), se centran en las interacciones humanas, en la trama simbólica e imaginaria en la que estas se inscriben. A su vez, ellas nos implican, configuran nuestra subjetividad, y viceversa, las configuramos. En ellas se ponen en juego deseos que posibilitan o dificultan vivir, trabajar, educar.

Toda institución se presenta como un lugar en el que cada uno intentará realizar sus proyectos, sus deseos y busca reconocimiento. No se puede existir psicológica y socialmente sino insertos en instituciones en las cuales se asigna un papel, más o menos formalizado (sea esta organización la familia, la escuela, la empresa, la asociación de amigos). Desde su nacimiento el individuo es tomado por la institución y las normas instituidas y deberá, por medio de sus actos y de su trabajo, encontrar un lugar que los otros le reconocerán.

El concepto de institución resulta difícil de definir. Según sostiene Fernández (1998:13) se lo “utiliza para aludir a ciertas normas que expresan valores altamente protegidos en una realidad social determinada. En general tienen que ver con comportamientos que llegan a formalizarse en leyes escritas o tienen una fuerte vigencia en la vida cotidiana” Desde esta perspectiva el concepto de institución se lo utiliza como sinónimo de regularidad social, por otro lado las instituciones aluden a la existencia de un mundo simbólico, parte consciente, parte inconsciente, en el que el sujeto humano encuentra orientación para entender y decodificar la realidad. “Lo institucional” se configura como un dispositivo simbólico en donde las significaciones están anexadas a diferentes aspectos de la realidad como efecto o parte de las racionalizaciones que encubren total o parcialmente ciertas condiciones sociales o ponen en orden las relaciones del hombre con la naturaleza y con los otros hombres.

En este sentido, las regularidades sociales y la trama simbólica imaginaria, confluyen y aportan elementos para comprender “lo institucional” por medio del análisis de las significaciones imaginarias que sostienen la dinámica de la historia y cultura de las instituciones educativas; dando cuenta de diferentes movimientos de resistencias, resignificaciones que en algunos casos obstaculizan el trabajo en las instituciones.

El análisis de la llamada crisis de la educación desde una perspectiva socio histórica y sistémica que conducía a delimitar las fronteras de la situación actual de los sistemas educacionales a la luz de las transformaciones sociopolíticas y económicas podemos arribar a la discusión teórica entre la modernización político económica de los Estados

latinoamericanos y la post modernización socio cultural de los mismos, la que conlleva implícita una serie de profundos cambios entre la realidad y la percepción de la realidad. Las instituciones, como producto social, asumen progresivamente estos cambios, y se enfrentan a la tensión de proponer estados de situación particulares, que no siempre son aceptados por todos los integrantes que las conforman.

Las instituciones educativas se constituyen en el caso más característico de tales controversias y generan las adhesiones u oposiciones de los integrantes con respecto a su función específica.

La educación formal, como ya se ha afirmado, tienen el peligro de desaparecer y una de las críticas que se hacen a los sistemas de hoy es la de irse separando progresivamente de lo real, provocando una brecha importante entre lo escolar y lo extraescolar, que conduce a un desfase obligatorio entre realidad y expectativas sociales, así como a una baja percepción y valoración de lo institucional como factor de cambio y renovación de las estructuras del conocimiento social.

Muchas de las expectativas sociales se acrecientan a través del alejamiento de los patrones institucionales de las situaciones sociales, implica que los niveles de delegación de funciones que hacen los individuos sobre las mismas y el asenso que éstas realizan, se distancian progresivamente en una ruptura progresiva del contrato fundacional, elemento que históricamente marca el campo de penetración y apuntalamiento de la misma para su reconocimiento y validación psico-social; desde el macrosistema institucional al microsistema del aula, la educación descontextualizada de la realidad política, social, cultural, económica y científico-tecnológica, obliga al educando y al sociedad a valorar otras ofertas, aquellas que se ajustan a los intereses, motivaciones y necesidades, en forma más pertinente.

Estas aseveraciones conducen a la imperiosa necesidad de pensar desde el contrato inicial con fines propios y metas que sustentan los sistemas educativos actuales. De igual manera, las instituciones adquieren cada vez mayor importancia en el campo de la investigación, en tanto se concentra en ellas la posibilidad de la gestión de políticas (micro políticas) y no ya solamente de recursos, en una acertada y focalizada toma de decisiones por los actores que la compone.

Esto se fundamenta en el hecho de la necesidad de extender los márgenes de acción, de reflexión, de participación y por ende de compromiso de los diferentes actores, generando nuevos espacios de promoción de innovaciones con relación al desarrollo de los objetivos institucionales establecidos.

Las instituciones educativas, como un espacio organizado, en la cual la sociedad deposita un conjunto de expectativas, necesidades, intereses y usos que se asumen a través del contrato fundacional. La permanente actualización de los actores sociales, hace que la esencia de los procesos de enseñanza y aprendizaje permita la formación integral de los educandos, en concordancia con las políticas y los fines educativos de la sociedad global.

Es desde este potencial que cada actor interviene en la realidad para adecuarla a sus necesidades, a sus intereses, a su ideología, a su concepción del mundo y de la vida, a su visión de la institución como proyección de sus haceres.

3.3.5 Síntesis

El entorno educativo no sólo lo conforman el espacio físico de las aulas, la institución, los directivos, entre otros, es todo un conjunto de componentes de educación, en el cual se enmarcan las diferentes formas de concebir al ser humano, los diferentes cambios sociales y humanos que exige la sociedad, el trabajo organizado y cooperativo bajo proyectos dirigidos al desarrollo y progreso del ser humano y de una educación de calidad.

La comunidad educativa es un organismo en la cual intervienen normas y costumbres propias con la capacidad de crecer con el apoyo de varios sectores del quehacer educativo y de la realidad sociocultural en la cual el docente se desempeña.

No toda comunidad educativa es impulsadora de logros positivos ni en el docente ni en las comunidades debido a que enfrentan múltiples problemas, dejando pasar oportunidades de crecimiento y desarrollo de los miembros que conforman dichas comunidades y negando un desarrollo óptimo de las mismas.

El entorno laboral del docente está enmarcado en las políticas educativas, desde éstas se establece los lineamientos referentes a la educación dirigidos a mejorar la justicia y equidad en el sector educativo del país.

Las políticas educativas actuales sean estas nacionales o micro institucionales, se proponen llegar a estándares de calidad, eficacia y eficiencia en el mejoramiento de la calidad de vida y la capacitación docente. Además se orientan a realizar cambios en la estructura económica y política del sector de la educación.

El sector docente del país interviene activamente en estos cambios y es el directamente afectado con las políticas educativas, y espera con fé que los cambios que se den sean en beneficio de la educación del país y de manera especial de los docentes del país.

3.3. Necesidades de formación docente.

3.3.1 Definición.-

Cuando el profesor siente que los conocimientos que aprendió hace mucho tiempo están desactualizados para la época de hoy en la que le toca enseñar; que la limitación en su preparación profesional no le posibilita buenos resultados en su labor educativa; cuando la impotencia se apodera de él al sentir que un inmenso sector de la población de nuestro país depende del desempeño del docente; cuando la carencia de formación docente es su fiel amiga y le acompaña todo el tiempo, negándole la posibilidad de un buen desempeño y logros educativos satisfactorios; cuando siente que tiene una responsabilidad social con nuestro país y el hecho de saber que en gran medida el desarrollo del país está directamente en relación con la gestión educativa del maestro y que la carencia de formación no le permite participar activa y positivamente del proceso educativo, es el momento de aceptar que tiene una necesidad de formación o capacitación, de perfeccionamiento o actualización e incluso de profesionalización docente.

Necesidad de formación es el hecho de tomar conciencia de que lo que el maestro aprendió estuvo conforme a las necesidades sociales en otra época y que los requerimientos socio, culturales de la sociedad en la actualidad exigen que el docente posea una sólida formación humanística, científica, pedagógica y democrática y que se comprometa con la problemática social de su entorno, que sea capaz de generar cambios profundos en la sociedad.

3.3.2 Competencias profesionales

El cambio que se está produciendo en las relaciones sociales y laborales se fundamenta básicamente en la revolución del conocimiento y en el desarrollo de los sistemas de comunicación. Es por ello que las personas constituyen el eje del progreso y su voluntad, y, “saber hacer” serán claves para la promoción de una sociedad con visión de futuro.

En este sentido la formación de los recursos humanos se ha visto abocada a cambiar su enfoque, surgiendo en los años 80 un concepto nuevo, el de “Competencia profesional”, con pretensiones de consolidarse como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice los requerimientos de las personas, las empresas y la sociedad en general.

La innovación y el cambio se asientan no sólo ya sobre el plano tecnológico sino también y a veces en mayor medida, en la estructura organizativa y de desarrollo del capital humano. Así se han ido modificando los contenidos de los empleos incorporándose a la función principal otras relacionadas con la organización como son el trabajo en equipo, el control de la calidad... e introduciéndose poco a poco el concepto de polivalencia. De este modo, el currículum académico ha ido perdiendo valor y cuando se habla de Competencia Profesional se está integrando en ella no sólo conocimientos sino también capacidades, comportamientos y habilidades.

Desde este contexto, el enfoque de Competencia Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general;

Las Normas de Competencia también denominadas Estándares o Perfiles en algunos modelos son la expresión estandarizada de la descripción de Competencias Profesionales. Están conformadas por los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que se identifican a través del análisis funcional, para un desempeño competente en una determinada función productiva. En este sentido, es un instrumento que permite la identificación de la Competencia Profesional requerida en una cierta función productiva.

La estructuración ordenada de un conjunto de Normas de Competencia de modo que cubren las distintas familias profesionales o áreas de actividad, junto con el conjunto de procesos metodológicos, operativos y reglamentarios que les dan sentido, constituyen el Sistema Normalizado de Competencias.

Una norma técnica de Competencia Profesional usualmente incluye:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho
- Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia
- Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo, y expresa más que el mero desempeño logrado en forma de resultados.

También permite describir:

- La capacidad para obtener resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad.

- La capacidad para resolver los problemas emergentes en el ejercicio de la función productiva.
- La capacidad para transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a otros contextos laborales.

Es importante, en cualquier caso, considerar la norma en su acepción de estándar o patrón de comparación, más que como instrumento jurídico de obligatorio cumplimiento. Parte de realidades heterogéneas y construye una representación de los elementos comunes y generalizables a diferentes situaciones de trabajo.

Por ello, en tanto que modelización conceptual, es solo una aproximación de lo que se supone que una persona debe saber realizar.

Los aspectos formales redacción y formato de las normas constituyen, en consecuencia, un elemento instrumental de carácter clave para su validación y aceptación efectiva por parte de los diferentes usuarios potenciales organismos de formación, de evaluación, de certificación y empresas.

Se advierte en este sentido una necesidad e inquietud permanente por avanzar en este terreno: la depuración formal en términos de redacción, presentación y estructura.

De todo lo expuesto se desprende que la norma de competencia está en la base de los procesos del ciclo de vida de los recursos humanos bajo el enfoque de competencia: selección, formación, evaluación y certificación, convirtiéndose en un facilitador poderoso en la creación de un lenguaje común entre los diferentes actores implicados.

Desde el punto de vista de los/las formadores/as la norma es fundamental para la elaboración de los currículos, al establecer los elementos de competencia y criterios de desempeño que pueden convertirse en orientadores para la especificación de los objetivos de aprendizaje de los módulos de formación.

En relación al sistema de Evaluación y Certificación, la norma define un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño efectivo de una persona y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerada competente.

Es una clara referencia para juzgar la posesión o no de la competencia profesional. La evaluación de la misma y por ende la certificación, adquiere así una dimensión mucho más objetiva. Los/las trabajadores/as exhibirán acreditaciones a cerca de lo que saben hacer, no solamente de las horas de formación y del nombre de los cursos a los que asistieron.

Finalmente, las normas de competencia generan información transparente que permite un mejor funcionamiento del mercado laboral tanto a nivel macro, facilitando la movilidad de la mano de obra, como a nivel micro o de gestión de los recursos humanos en la empresa, en la medida que se constituyen en una herramienta de asistencia técnica del conjunto de funciones asociadas a este ámbito: desde la selección hasta la capacitación.

Estas afirmaciones ilustran, sin duda, buena parte de las potencialidades de las normas; sus posibles usos y beneficios. Su materialización, sin embargo, se produce en función del marco y proceso institucional en el que se inserta, y, en consecuencia, de los objetivos que se pretenden. Así se producen normas que tienen validez nacional, sectorial, de empresa, o incluso normas de institución educativa.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura, expresa que entre los retos de la educación para este nuevo siglo se encuentra la misión de enseñar a aprender y manifiesta que: enseñar a aprender es función ineludible de la escuela; los contenidos en este contexto deben considerarse como medio y fin. Fin, en cuanto proveen de las capacidades necesarias para actuar en distintos dominios de la vida. Medio en cuanto facilitan el aprendizaje para aprender, abstraer, sintetizar, y para buscar, organizar, relacionar y almacenar información. Simultáneamente la educación debe formar un conjunto de actitudes de base como la curiosidad, el interés por buscar, la confianza en sí, el espíritu crítico, la responsabilidad y la autonomía. (Fuente: Desafíos de la Educación, Informe, OIE, 1994.)

Estas capacidades son la base del conocimiento científico y además también pueden ser muy productivas en la vida laboral y cotidiana en general.

La educación del Siglo XXI tiene la urgencia de formar personas que posean la mayor información y conocimientos teóricos y prácticos que le permitan adaptarse y formar parte activa de la sociedad, exigiendo de la educación un cambio relevante y condicionándola a transferir masiva y eficazmente un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos, los que serán la base de las competencias del futuro. La educación para poder cumplir con esta misión y enfrentarse a los retos del presente siglo ha tenido que crear una concepción más amplia de educación y asignar nuevos objetivos a la misma. Dejando atrás la educación teórica y pasiva y planteando una educación con enfoque funcional y utilitario. Estructurándose la misma en torno a

cuatro aprendizajes fundamentales que son inevitables e imprescindibles en el transcurso de la vida de una persona, llamados los pilares del conocimiento:

- **Aprender a conocer**
- **Aprender a hacer**
- **Aprender a vivir juntos**
- **Aprender a ser**

Aprender a conocer

Es el hecho de adquirir los instrumentos de la comprensión de los fenómenos y de los objetos, es el desarrollo de las facultades mentales superiores desde la infancia, la atención la memoria, la discriminación, el pensamiento crítico, capacidades que le permitirán a la persona líder con la información que recibe por parte de los medios de comunicación y aprovechar en su beneficio.

Aprender a conocer es el medio que permite comprender el mundo que nos rodea, con la finalidad de aprender a aprender.

Este tipo de aprendizaje, desarrolla capacidades del conocimiento puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. Como medio, consiste para cada persona en aprender a comprender todo lo que sucede en su entorno, al menos lo suficiente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades y comunicarse con los demás. Como finalidad, su justificación es el placer de comprender, conocer, descubrir, descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo un juicio propio.

Aprender a hacer

Aprender a conocer y aprender a hacer es en gran medida indisociables, aunque lo segundo está vinculado con la formación profesional o poner en práctica sus conocimientos y al mismo tiempo adaptarlos para un futuro mercado laboral.

Supone el hecho de desarrollar habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes para poder influir sobre el propio entorno, está relacionada con el desarrollo de competencias vinculadas a la formación profesional. Es el bagaje de conocimientos que mediante la educación lleva la persona para ponerlos en práctica en el campo laboral en donde se desenvolverá.

Sea cual sea el modelo económico que impere en la sociedad, la educación tiene el reto y la misión propia de enseñar a aprender a hacer, esto es preparar al estudiante para la competencia, una competencia ardua y cada vez más fuerte, no solamente la competencia es entre personas, sino la mayor es contra las máquinas que sustituyen el trabajo humano acentuando cada vez más la aplicación de capacidades y competencias cognitivas. Además se trata que la educación entregue a la sociedad personas que posean grandes motivaciones intrínsecas e extrínsecas que generen cambios sociales, que sean poseedores de cualidades de emprendimiento habilidades para poder participar e influir en su entorno y sociedad.

Aprender a vivir juntos

Es el hecho de reunir los conocimientos necesarios e indispensables para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. La mediación pedagógica trata de enseñar a aprender a vivir juntos como un hecho de relación interpersonal, desde la educación inicial los docentes desarrollan las capacidades y habilidades socio-emocionales para conocer y compartir con los demás, partiendo del conocimiento de uno mismo, en la educación básica la comunicación es un instrumento imprescindible para lograr relaciones interpersonales sanas y duraderas, con la intención que los niños y adolescentes aprendan a compartir espacios, juegos, tareas, frustraciones y éxitos escolares y desarrollando actitudes empáticas positivas que se reflejarán en comportamientos también positivos y que durarán toda la vida.

Hemos pasado un siglo lleno de atrocidades, violencia y destrucción, un siglo que nos hereda un extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma haya creado, y que ante esta dura realidad, se ha dirigido la esperanza hacia la educación, esperando que sea la mediación pedagógica la que modifique esta situación.

Aprender a vivir juntos supone que la sociedad futura será mejor sin duda alguna, con personas que posean eficiente comportamiento social, lo que posibilita que no solamente las personas estudiadas o con un buen nivel de conocimientos puedan participar de forma activa en la sociedad sino de igual forma las que poseen poco estudio a cambio de otras cualidades que son necesarias para vivir juntos, enfatizando en la escuela el desarrollo de la inteligencia emocional que sin duda es la estrategia pedagógica más importante de la educación contemporánea.

Aprender a vivir juntos es concebir una educación que permita evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, aceptando y tratando con la diversidad, esto implica directamente el descubrimiento del otro.

La educación tiene una importante y doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

Aprender a ser

Es un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores, aprender a ser ha involucrado a la educación como un proceso mediatorio, continuo e integral que contribuye al desarrollo global, holístico de cada persona en todas sus dimensiones: cuerpo, mente, espíritu.

La educación permite que la persona aprenda a ser desarrollando un pensamiento autónomo y crítico que le será útil para tomar decisiones en cualquier circunstancia de la vida y sobre todo y lo más esencial, la educación permite la libertad de pensamiento, juicio, sentimiento e imaginación, elementos que dirigen la vida de las personas.

Con todos los antecedentes de destrucción y violencia del siglo pasado, existe la expectativa que en este nuevo siglo se amplíen estos fenómenos, pero se espera revertir estos fenómenos mediante la educación que será la encargada de dotar a cada persona de fuerzas, herramientas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender su entorno comportarse como un miembro responsable y justo.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

En el momento que vivimos no basta con saber el contenido de la materia para enseñar bien. El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos.

Una ayuda eficaz para la gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las nuevas tecnologías. Desde esta perspectiva se desprende un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía o mediador del conocimiento y, en última instancia, ejercerá como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte muy significativo al cambio o innovación de la educación al generar nuevas posibilidades de expresión y participación para dar cabida al educador-animador,

comunicador, coordinador, facilitador del aprendizaje, dejando de ser el alumno el receptáculo pasivo de la información para convertirse en el agente- actor del proceso de expresión y comunicación.

A temor de las actuales circunstancias tecnológicas, culturales y sociales, el profesor deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI. Según estas tendencias los objetivos son:

- Preparar al estudiante para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas básicas necesarias.
- Entender la realidad que nos toca vivir y entenderse uno mismo, cambiar al aprendizaje para poder vivir en una sociedad tecnificada.
- Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades.
- Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la creatividad, las destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas.

Fundamentación teórica

La investigación educacional proporciona abundante información desagregada acerca de la formación inicial y la naturaleza e impacto de la inserción profesional de docentes, entre ellas: la relativa a la socialización de profesores (Lacey 1977; Marcelo 1992; Lawson 1992; Vonk 1996); acerca de la formación de profesores (Schön 1983; Hargreaves 1988; Imbernon 1994; Huberman 1998); en relación con el pensamiento de los profesores (Marcelo 1988); en relación con la eficacia de los profesores (OCDE 1991) acerca de los profesores noveles o principiantes (Fuller 1969; Veeman 1984; Marcelo 1992; Reynolds 1992); relativo a la autonomía del profesor (Contreras 1997), entre otras aportaciones, tuvieron el mérito de llamar la atención acerca de la importancia de la experiencia inicial del docente y su correlación con la formación profesional en la educación superior.

El estudio de la inducción profesional redundó en sendos programas de apoyo (Vonk 1996): aquel que propició la 'inducción informada' o 'de cuidado' y que transfirieron información a los noveles acerca del tipo de escuela, tradiciones, normas, metodología, didáctica, recursos y tipo de estudiantes; y aquel que propició 'el acompañamiento' por medio de un profesor guía o tutor en un proceso de inserción programada o gradual. Con todo, a partir de diversas experiencias relacionadas principalmente con la implementación y ejecución de proyectos educativos y de innovación curricular, es posible constatar que la inserción profesional de los docentes está cruzada por variadas dificultades, de diversa gravedad e impacto en la autoestima e imagen profesional.

Estas dificultades tienen que ver con su situación laboral, realidad cultural, clima organizacional y escolar, dominio de competencias genéricas y específicas, interacciones con sus pares, etc., que lo afectan profundamente e inciden en una alta rotación de empleadores, por ende, bajas expectativas de permanencia y estabilidad laboral. En nuestro medio no existen programas de acompañamiento a la inserción profesional, sin embargo, en países desarrollados principalmente en algunos europeos existen programas de inducción formalmente establecidos. Dicho programa podría abordar al menos cinco ámbitos de problemas: aquellos de naturaleza estrictamente pedagógica; relaciones con los pares; con los directivos (asunción de roles, subordinación, responsabilidad, proactividad, etc.); con los padres y apoderados; con la comunidad.

En todos estos ámbitos o en alguno de ellos, el profesor acude a su fuente de experiencias, conocimientos, habilidades y competencias derivadas de su formación inicial, aquí tienen particular relevancia las prácticas tempranas y progresivas implementadas por algunas universidades a propósito de los proyectos de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente (PFFID).

En la formación inicial docente se debe realizar un análisis de debilidades y fortalezas sobre la realidad educativa, el conocimiento de las políticas educativas y reformas impulsadas así como su participación en la misma.

Según Vonk (1996) es posible advertir cuatro modelos sobre iniciación de los profesores, corroborando que el modelo cobra vigencia en nuestro entorno de acuerdo a la calidad de la inserción de los egresados.

1.-Modelo nadar o hundirse.

Este es el modelo que más prevalece en las instituciones escolares, por cuanto éstas ven en el propio profesional joven la responsabilidad de insertarse en función a la formación y título profesional obtenido, éste el título es el diploma que certifica las competencias profesionales garantizadas por la institución de educación superior y, en consecuencia, la institución escolar estaría exenta de responsabilidad para orientar su inducción o socializar al profesor en el medio laboral.

Este modelo se caracteriza por la ausencia de orientación por parte de pares. Existe la tendencia cultural en orden a someter a los noveles a un 'ritual de iniciación', donde predomina la indiferencia, el sorteo de obstáculos y el 'pago del noviciado' al que, incluso, se está dispuesto a asumir por un tiempo razonablemente limitado. En la administración también se encuentra complicidad en este 'juego profesional', por cuanto se entregan a los novatos las peores condiciones de desempeño profesional: horarios extremos, cursos de última selección, acceso limitado a los recursos didácticos y multimediales, etc. Otro aspecto gravitante en este contexto es que la cultura institucional, el 'establishment', el 'statu quo', la 'vieja guardia', someten a los profesores a una presión tácita y explícita con el propósito de seguir normas y patrones de comportamiento profesional pautados, verticales y rutinarios; es a los que el autor holandés Vonk se refiere cuando habla de la inserción profesional como 'procesos de inducción a la obsolescencia' (Vonc 1996). En esta estrategia para conservar el poder no se ahorran esfuerzos para frenar o atenuar la impetuosidad del joven profesional, el despliegue de innovaciones que éste trae consigo y con ello se ahoga el posible ascendiente que aquél puede producir en los estudiantes; así, al poco tiempo resulta más fácil asumir la cultura reinante o, sencillamente, buscar otros horizontes laborales.

Afortunadamente, en los tiempos que corren esta situación está en franca regresión con la incorporación de la evaluación docente y los estándares de desempeño profesional.

2.- Modelo colegial.

Semejante al anterior, predomina el descompromiso institucional expresado por una relación espontánea con pares y la administración. La referencia 'colegial' es intencionada a aquellos docentes que piden ayuda o se hacen sentir subordinados de sus pares más experimentados y, con ellos, éstos adoptan una actitud de tutores informales más parecido a un apadrinamiento profesional y cuyo vínculo radica en la buena voluntad y la conmiseración démosle una mano, tirémosle un salvavidas, etc.

Expresiones como éstas reflejan aún más claramente la percepción que se tiene del docente: un profesional teórico, que carece de experiencia; le faltan años de experiencia y que naturalmente comete errores, se abanderiza por los estudiantes, tiende a disponer de atención especial para padres y apoderados, es idealista, con el tiempo se le pasará.

Estos casos los hemos encontrado en aquellas situaciones donde el lugar de trabajo ha coincidido con aquellos centros de prácticas tempranas a las que el docente tuvo que acudir durante su proceso formativo, y con aquellas situaciones menos recurrentes de aquellos docentes que ingresan a trabajar en las mismas instituciones de las cuales egresaron antes de ingresar a la Universidad; para éstos hay una recepción especial aun cuando no formalizada, más bien de acogida emocional y de cierto orgullo por corroborar la movilidad social mediatizada por el Liceo. Los pares en estos casos ofrecen sus buenos oficios para describir el entorno laboral, caracterizar los mecanismos clasificatorios de estudiantes según criterios meritocráticos, advertencias y descripción de pares, recomendaciones para tratar con la administración y la supervisión externa, etc.

3.- Modelo de competencia mandatada.

Se trata de aquellas situaciones más particulares, especialmente acotadas en establecimientos de alto rendimiento de una cultura institucional exigente. Se da una relación vertical, jerárquica entre docente y experto, pero que tiene el mérito de producirse sistemáticamente, esto es, cada vez que llega un novato alguien experimentado en la disciplina se ocupa de él y se asume como mentor; esto obliga a no dejar que los jóvenes profesionales 'naveguen solos', evitando así riesgos previsible, evitables.

Se confirma, como lo revelan la literatura y la experiencia, este acompañamiento profesional está más circunscrito al manejo de contenidos, manejo de grupos y a temas ligados con niveles de exigencia y estrategias de evaluación. Podría señalarse que esta relación de inducción está institucionalizada, por cuanto importa la calidad del desempeño docente y, en consecuencia, podríamos señalar que es un acompañamiento estrictamente profesional y menos de interés afectivo como en los casos anteriores.

4.-Modelo mentor protegido formalizado.

Finalmente, el modelo ideal no lo hemos constatado en la investigación. Se dan matices ciertamente que cruzan variables afectivas (del egresado institucional) y del que posee relaciones sociales (altas calificaciones); no obstante, conviene, aunque sea

descriptivamente, pasar revista a los rasgos de este tipo de mentoría. Implica, en primer lugar, la existencia de un mentor entrenado, éste es capaz de estructurar, secuenciar el proceso de inducción y de monitorearlo en sus distintas fases: desde el novato al profesional autónomo y maduro que toma decisiones fundado no sólo en teorías y en experiencias previas, sino también en combinación con el conocimiento cabal de sus estudiantes y la cultura institucional de la organización a la que pertenece.

En suma, la inducción aparece disparmente distribuida y ella condiciona el desarrollo profesional docente y, consecuentemente, la calidad de la educación. Se confirman círculos difíciles de romper al no mediar programas intencionados para el acompañamiento profesional.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

Las necesidades de formación en nuestro país están cercanamente relacionadas con la falta de preparación y profesionalización de un gran porcentaje de los docentes de educación básica y bachillerato, los mismos que no cuentan con una preparación acorde a los cambios tecnológicos educativos que presenta la educación hoy.

Los recursos humanos del magisterio ecuatoriano, en general son muy mal calificados, especialmente los docentes (EB-PRODEC 1999) el resultado es un pobre desempeño profesional.

Esta falta de formación y profesionalización afecta tanto a docentes como a recursos humanos de nivel directivo, administrativo y técnico del sector educativo y este problema se agrava por varios factores entre ellos la falta de motivación para ejercer con eficiencia y superarse profesionalmente, por la baja valoración social de la carrera y por la ausencia de estímulos a los maestros. (MEC. Unidad Técnica)

Algunos datos del MEC.1999 nos revelan que en el nivel pre escolar el 86% de los profesores no poseen título docente.

En el nivel primario, actualmente educación básica, el 22% tiene título de profesor, el 45% únicamente bachillerato en ciencias de la educación y el 13% tiene otros títulos.

El total de profesores de primaria que ejercen con título es de 66.5%. El resto o no tienen título docente o son bachilleres en otras especialidades. Fuente: EB- PRODEC- MEC 1999.

Respecto al nivel medio sólo el 41% posee título habilitante y el 18% corresponde a profesionales de diversas especialidades no docentes. (Fuente: EB- PRODEC- MEC 1999.)

Aunque estos datos son de hace más de una década han sido de gran valor referencial para este sub capítulo, pues nos han demostrado que en nuestro país existe la necesidad imperiosa de formación, preparación y profesionalización docente. El sistema educativo actual requiere recursos humanos con una vasta y suficiente preparación para cumplir con la difícil y muchas veces incomprendida tarea de educar.

El sector educacional íntegro, sus recursos humanos sean docentes, directivos técnicos o administrativos están obligados a reflexionar sobre la trascendencia que conlleva la formación de un estudiante, no solamente en su desarrollo académico sino en su desarrollo humano y a reconocer sus carencias pedagógicas como partida para un proceso de formación y capacitación profesional que posibilite una renovación de la práctica docente.

Las necesidades de formación docente en el Ecuador han tenido un giro debido a que la sociedad exige al sector educativo del país una educación de calidad acorde a las exigencias del siglo XXI.

De la misma manera, la formación docente está acorde al rol que desempeña el maestro y a la responsabilidad que la sociedad ha depositado en él, la de construir el conocimiento y formar personas útiles, inteligentes, capaces de transformar su entorno.

Es por tal motivo que el perfil del maestro es superior, especial y único, por lo que la formación inicial docente y la capacitación continua tiene la tarea de entregar a la sociedad maestros que reúnan todas las cualidades y características de un perfil de cota alta.

El educador en las múltiples oportunidades de formación ha planteado temáticas para ser abordadas en los cursos de capacitación profesional, las mismas que son el reflejo de sus propias necesidades pedagógicas, algunas de éstas son:

- Didáctica en una materia específica
- Metodología
- Evaluación educativa
- Técnicas de manejo de grupos estudiantiles
- Técnicas para desarrollar la inteligencia de los estudiantes
- Maneras de solucionar conflictos estudiantiles
- Planificación Curricular
- Computación
- Elaboración del currículo
- Manejo de textos escolares

- Innovaciones tecnológicas

Fuente: (DINAMEP – MEC)

Actualmente y debido a que las políticas educativas han cambiado, existe mayor exigencia de formación y capacitación docente, lo que ha llevado a una gran cruzada del magisterio nacional hacia el perfeccionamiento y profesionalización docente.

La formación inicial del profesor designada tanto a los ISPED, como a las universidades, también ha modificado su pensum o currículos en beneficio de la calidad de la educación.

3.3.6 Síntesis

En nuestros días se considera al docente una persona que no es dueño de la información, del conocimiento y de la verdad, sino aquel que hace de las relaciones con sus estudiantes, oportunidades para aprender, que jamás termina de aprender y que su tarea es la de hacer que lo difícil para el alumno se haga fácil e interesante.

Hemos llegado al punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino es indispensable que el docente reúna ciertas características y cualidades personales para desempeñarse eficientemente en su labor pedagógica. Así como demostrar habilidades en el manejo de los tics y herramientas tecnológicas, desarrollar actitudes de respuestas favorables en caso de que a sus estudiantes se les presentare situaciones difíciles en su vida profesional o laboral. Sembrar en ellos valores éticos, morales y humanos, sustentados en los valores que Cristo nos enseñó.

Es el momento de reflexionar sobre la gestión del docente, sin perder de vista el pasado y proyectándonos hacia el futuro, es el momento de considerar seriamente la carencia de preparación docente, la falta de colaboración que se presta al maestro novato cuando inicia su labor docente, la necesidad de proyectos educativos que dirijan la vida de las instituciones, y participar ardua y activamente en procesos de formación y capacitación docente que aseguren al docente la trascendencia en la educación, esperanzadas que en nuestro país, ésta tome un enfoque integral y humanístico.

METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

Es de gran importancia para la UTPL. Conocer la situación actual de los profesores que ejercen o han ejercido la docencia y que han sido titulados por la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Por lo que esta investigación es de trascendencia para nuestra universidad.

El tema de la investigación es “**Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación**” y se la ha denominado tipo Puzle, ya que es similar a un juego de rompecabezas en el cual irán encajando datos de los tesisistas investigadores de todas partes del país para así conocer con mayor seguridad la panorámica nacional de la situación. (Guía del Programa Nacional de investigación UTPL 2010)

El tipo de investigación utilizada para la investigación es de tipo mixto cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial).

El método utilizado en esta investigación es de tipo descriptivo, el mismo que consiste en acudir a todas las fuentes disponibles, investigar e informarse sobre el tema correspondiente a cada capítulo del marco teórico e ir desarrollando la explicación en párrafos de forma breve, clara y puntual.

4.2 Participantes de la investigación.

Durante el proceso de investigación, previo a la obtención de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, debemos indicar que se nos ha sugerido desde el Departamento de Planificación de la UTPL realizar la investigación de 16 titulados de acuerdo al área geográfica en la cual nosotros vivimos, selección realizada de acuerdo a la procedencia de todos y cada uno de los investigadores y seminaristas que asistimos al Seminario de Fin de Carrera.

El equipo de Planificación de la UTPL ha sugerido la investigación de 16 titulados que residen en la ciudad de Cuenca, pero algunos de ellos laboran y se radican fuera del cantón, situación que ha traído dificultades para el desarrollo de la presente investigación, en muchos casos la base de datos que tiene en la Universidad es desactualizada, debiendo valerlos de otros medios para poder localizarlos y en un caso fue imposible la localización del titulado.

Para la AZU3 le ha correspondido la investigación de los siguientes titulados: Bermeo Álvarez Irma de Lourdes, Bermeo Cabrera Mercedes Auxilio, Bermeo Chica Ana María, Bermeo Vélez Daniel Honorato, Bernal Reino Juan Carlos, Betancourt Betancourth Maritza Susana, Bustamante Espinoza Adriana Patricia, Cabrera González Diana Guillermina, Cabrera Tigre María Lourdes, Cabrera Vásquez Martha Catalina, Caguana Peralta Juan Remigio, Capelo Coronel Lina Inés, Carrión Domínguez María Verónica, Castillo Muñoz María Elena, Chamba Tapia Tania Robertina, Chilinguina Urgilés Mónica Patricia.

Participaron también los directivos: Dr. Efraín Bustos, vicerrector del Colegio República de Israel y la señora profesora Conchita Sánchez, directora de la Unidad Educativa Comunitaria San Roque.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

Con el fin de obtener la información pertinente a la investigación, se utilizó la técnica del cuestionario, en este caso fueron dos, mismos que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional. (Guía del Programa Nacional de investigación UTPL 2010) y fueron proporcionados mediante el Entorno Visual de Aprendizaje (EVA).

- Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas

La muestra está constituida por 16 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Que han obtenido su licenciatura entre los años 2005 a 2008, de los cuales el 93.3% ejercen la docencia.

El listado de los titulados (investigados) fue proporcionado de parte del equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, mediante el Entorno Visual de Aprendizaje (EVA)

El estudio fue realizado a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, en todas sus menciones, de igual forma a los empleadores/ directivos de las instituciones de educación en las que se desempeñan los titulados.

4.4 Recursos:

4.4.1 Humanos

- El Equipo Planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja,
- Los docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (en las diferentes menciones vigentes) a quienes nos correspondió investigar.
- Los directivos de escuelas o colegios en los que laboran los titulados de la muestra.
- .La Tutora es una persona que siempre está disponible para nuestros requerimientos, y se mantiene contacto frecuente con ella.
- Las tesistas quienes hemos formado un equipo de trabajo bien organizado y eficiente.

4.4.2 Institucionales

- La Universidad Técnica Particular de Loja quien es la gestora del proyecto de investigación.
- Las instituciones educativas en las que laboran los directivos y titulados.

4.4.3 Materiales

- Cuestionarios.- técnicas de recopilación de información, aplicados a los investigados (titulados y directivos) que participaron en esta investigación.
- La Plataforma Virtual EVA la misma que ha sido un recurso importante de contacto y coordinación en esta investigación.
- Las referencias bibliográficas, libros, textos, revistas, publicaciones etc.
- El internet, recurso indispensable para obtener información y relación con la Universidad, la tutora y los demás tesistas.
- Cámara fotográfica.- fue utilizada en los casos en donde nos permitieron tomar las fotografías.
- Computadora.- recurso indispensable para información y archivo de la misma y para mantenerse en contacto con la Universidad.

4.4.4 Económicos

Hasta el momento se ha gastado en copias, carpetas, transporte, gastos que fueron asumidos por las investigadoras.

4.5 Procedimiento

El presente trabajo de investigación tiene como título “Situación laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación” y presenta las características de no experimental puesto que se observó el fenómeno investigado en su contexto natural para proceder luego a su análisis; también presenta las características de un trabajo de investigación ya que se recopiló los datos en un momento determinado, se trató de una exploración inicial en un momento específico; y se caracteriza por ser descriptivo en razón de que se indagó los niveles de incidencia que tiene en cada uno de los investigados.

Luego de cumplir con todos los requisitos establecidos por la universidad y haber aprobado el Seminario de fin de carrera firmamos con la universidad una acta de compromiso para la elaboración de la tesis.

Para ello la misma universidad nos destinó un grupo de 16 titulados, los mismos que debían ser contactados con los datos que nos favoreció la universidad. Valiéndonos de diferentes medios localizamos a los titulados sin lograr contactar con una titulada, agotado todas las instancias de contacto y llegamos a la conclusión que podía haber salido del país con toda su familia, como es común en nuestra provincia.

Se procedió a realizar las encuestas, teniendo muchos inconvenientes para realizarlas por la falta de colaboración de algunos de los titulados. En algunos casos nos sentimos impedidos de tomar fotografías por la negativa. Cabe resaltar la participación de los directivos en la recopilación de datos.

Los cuestionarios fueron aplicados de forma personal e individual, tomando el tiempo suficiente para cada investigado. Las preguntas del cuestionario 1, aplicado a los titulados fueron 21 y las del cuestionario 2, aplicado a los directivos fueron 11. Tal como fueron presentadas las preguntas, corresponden a la clase de preguntas cerradas, dicotómicas y en su mayoría de elección múltiple.

Además como lo comunicamos a nuestra tutora no pudimos localizar a la titulada Cabrera Tigre María de Lourdes, debemos anotar que agotamos todas las instancias de contacto.

En lo que se refiere al marco teórico se envió a la tutora para su revisión de acuerdo a las fechas establecidas en el cronograma.

Se procedió a realizar el ingreso de datos en el archivo que nos envió la universidad mediante el entorno virtual EVA.

Una vez aplicados los instrumentos se los procesó mediante normas estadísticas e informáticas, procediendo luego a la interpretación de los resultados, la que llevó a establecer las conclusiones y recomendaciones.

5.- INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Tabla No. 1

Titulación de los investigados

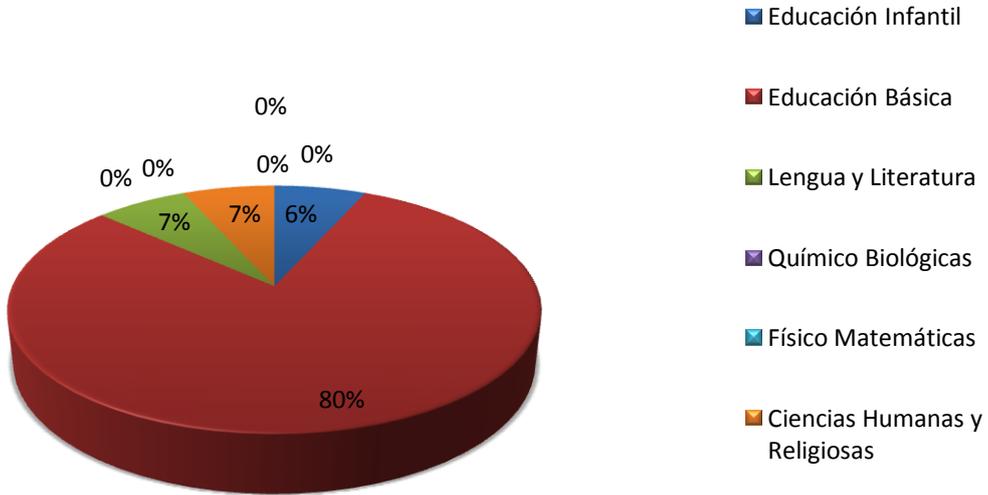
NIVEL DE PREGRADO	F	%
Educación Infantil	1	6,7
Educación Básica	12	80,0
Lengua y Literatura	1	6,7
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	6,7
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	100,0

NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	2	13,3
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	1	6,7
No contesta	12	80,0
TOTAL	15	100,0

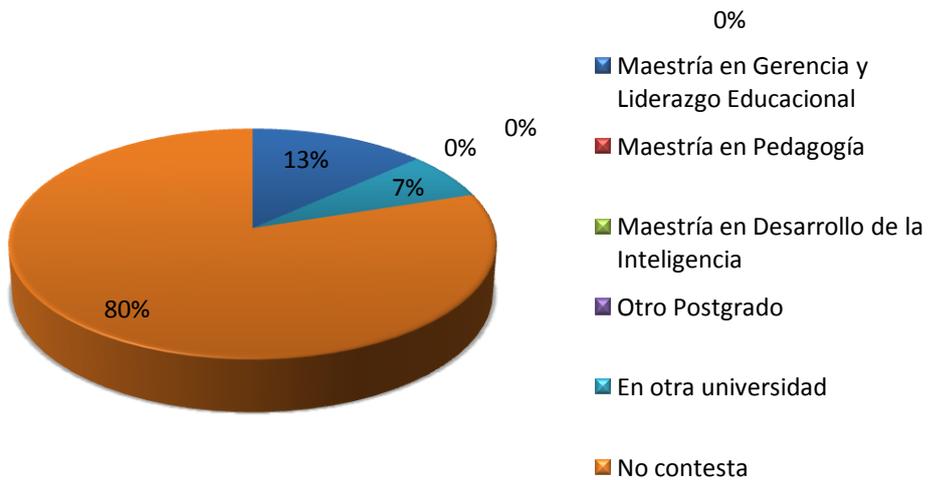
NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	F	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	1	6,7
En otra universidad	1	6,7
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	1	6,7
No contesta	12	80,0
TOTAL	15	100,0

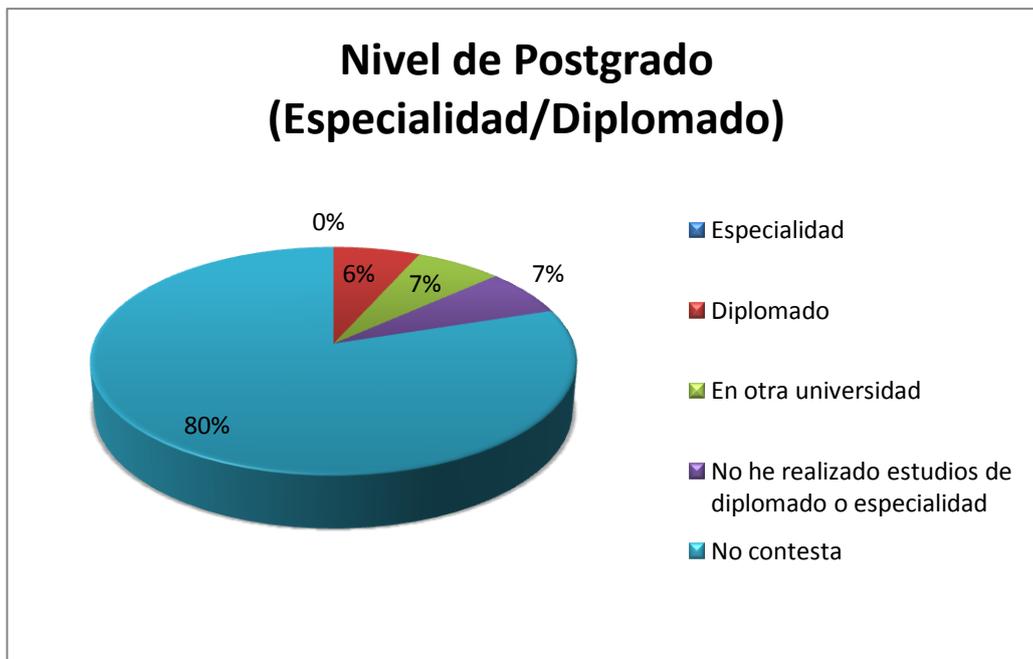
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

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



Nivel de Postgrado (Maestría/Doctorado PhD)





Dentro de la encuesta realizada a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, debemos indicar que el 80% (n=12) de ellos tienen el Título de Docencia en Educación Básica, el 20% (n=3) tiene títulos en Educación Infantil, Lengua y Literatura, y en Ciencias Religiosas, de ellos apenas un 20% (n=3) ha seguido una maestría, o un diplomado. Debemos indicar que en la mayoría de los casos los investigados no han querido responder a la encuesta realizada, dando como resultados la presente tabulación.

Hemos de indicar que hasta la presente fecha la mayoría de los titulados han optado por obtener solo la Licenciatura y de allí no han accedido a seguir un diplomado o una maestría como sería lo aconsejable más aún tratándose de la educación.

Tabla No. 2

Situación laboral actual

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	13	86,7
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	6,7
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta/ otras situaciones	1	6,7
TOTAL	15	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

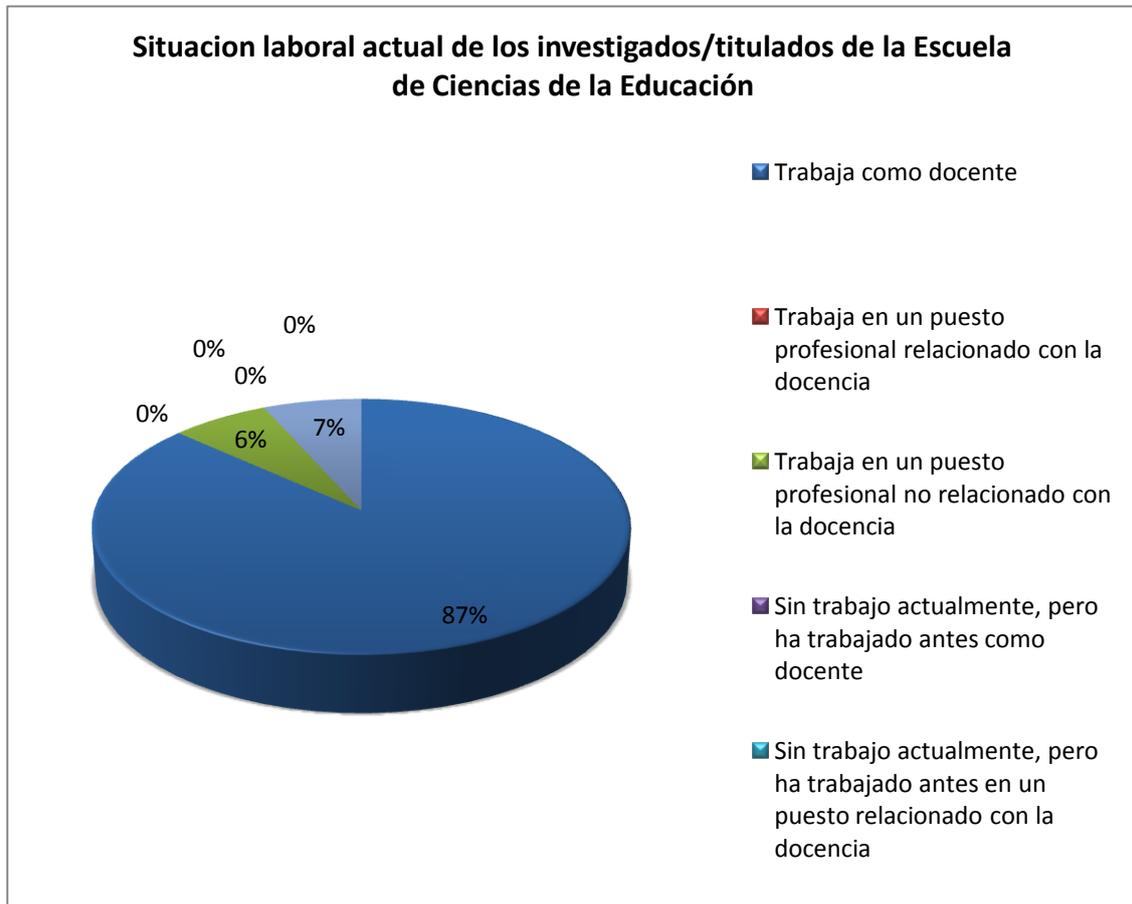


Tabla No. 2.a

Sector en la que se desempeñan

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	12	80,0
Rural	3	20,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



Tabla No. 2.b

Investigados/titulados que se encuentran trabajando o que han trabajado antes como docentes

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	13	86,7
No	2	13,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



Tabla No. 2.c

Trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	2	13,3
No	13	86,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



Tabla No. 2.d

Situación a la que mejor se ajustan los investigadores/titulados

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN	f	%
DESEMPLEADOS		
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	1	6,7
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	1	6,7
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	13	86,7
TOTAL	15	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



Dentro del análisis de los resultados de esta tabla debemos indicar que el 86,67 % (n=13) de los titulados trabaja como docente, de ellos la mayoría lo realiza en el área urbana. Uno de ellos no se desempeña como docente, su trabajo está fuera del magisterio, otro de los casos nunca ha trabajado como docente sino que se desenvuelve en un trabajo familiar.

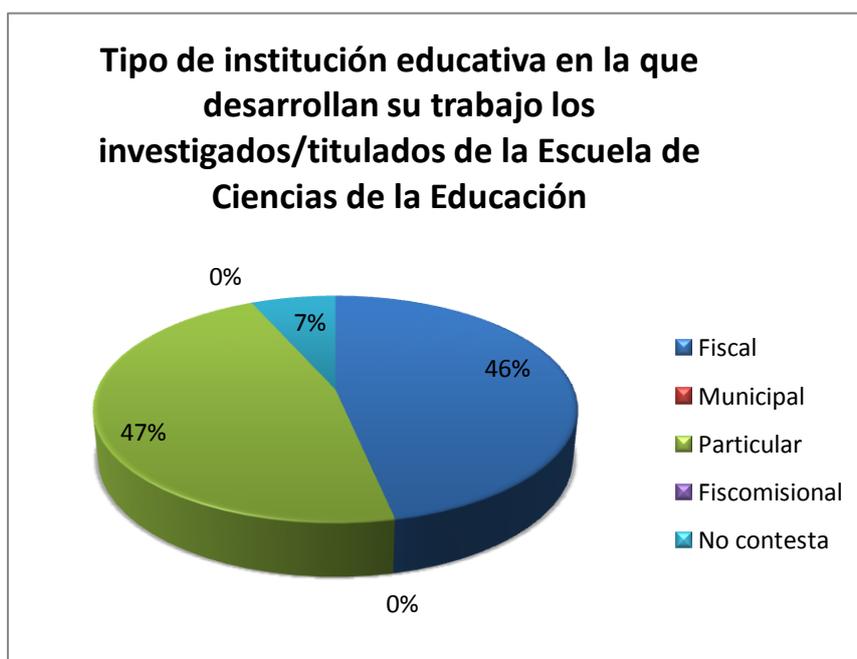
En todo caso debemos indicar que la gran mayoría de los titulados está ejerciendo la profesión para la que estudió, demostrando así que los estudios realizados en la UTPL les están sirviendo y es de mucha ayuda para el cumplimiento de su trabajo.

Tabla No. 3

Tipo de institución en la que laboran

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	7	46,7
Municipal	0	0,0
Particular	7	46,7
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	1	6,7
TOTAL	15	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



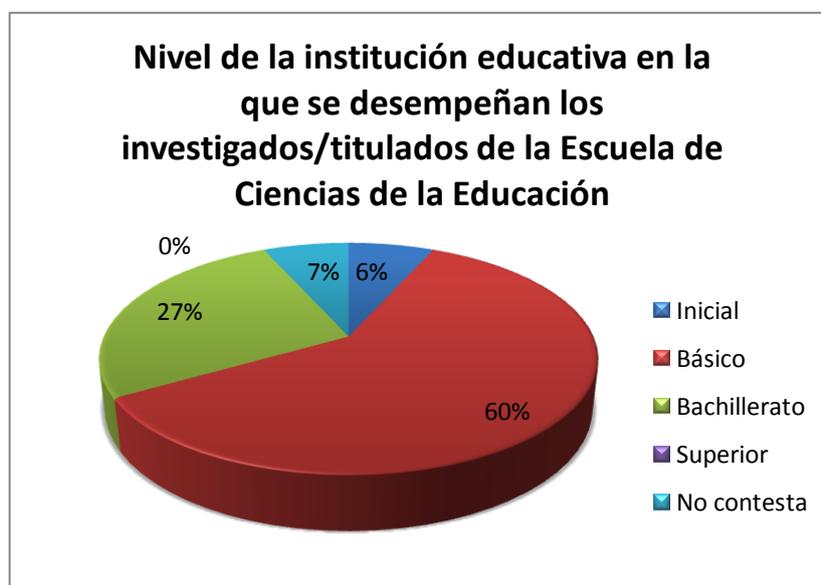
La tabla 3 nos demuestra que un 47% (n=7) de los titulados han trabajado o siguen trabajando en una institución fiscal, el 46% (n=7) en instituciones particulares, datos que nos demuestran que su campo de acción ha sido siempre la docencia sea en los niveles iniciales o en el bachillerato misión para la cual han preparado en la Universidad.

Tabla No. 3.a

Nivel de la institución educativa en la que laboran

NIVEL DE LA INSITUACIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	1	6,7
Básico	9	60,0
Bachillerato	4	26,7
Superior	0	0,0
No contesta	1	6,7
TOTAL	15	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



La tabla 3 nos demuestra que un 47% (n=7) de los titulados han trabajado o siguen trabajando en una institución fiscal, el 46% (n=7) en instituciones particulares, estos datos nos demuestran que su campo de acción ha sido siempre la docencia aunque la mayoría 60% (n=9) se desempeña en la educación Básica, misión para la cual se han preparado en la Universidad.

Tabla No. 4

Especialidad

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	14	93,3
No	1	6,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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

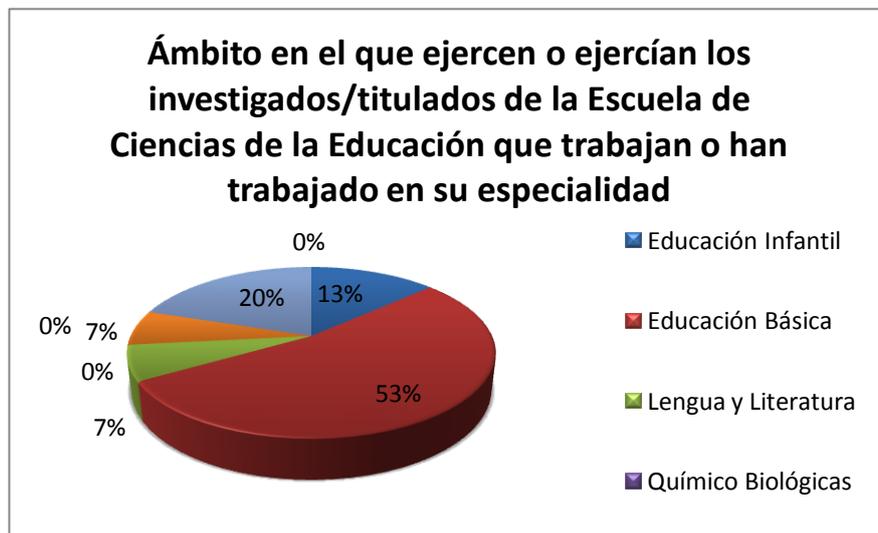


Tabla No. 4.a

Ámbito en el que ejercen

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	2	13,3
Educación Básica	8	53,3
Lengua y Literatura	1	6,7
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	6,7
Otra/s	3	20,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



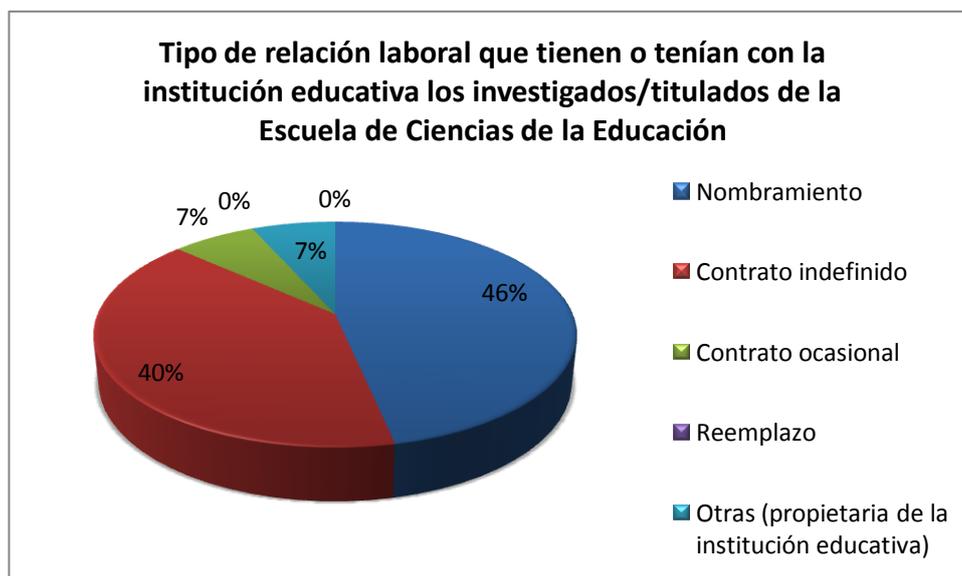
La tabla 4 nos demuestra que el 93,33% (n=14) de los graduados en la UTPPL con una licenciatura en Ciencias de la Educación, trabaja o ha trabajado en el ámbito de la especialidad en la cual obtuvieron su título, de esto cabe anotar que el 13,33% (n=2) lo hace en Educación Infantil, el 53,33% (n=8) lo hace en Educación Básica, el 6,67% (n=1) en Lengua y Literatura y el 6,67 (n=1) en Ciencias Humanas y Religiosas y el 20% (n=3) de los titulados trabaja o trabajo en otras áreas diferentes. Es decir que la mayoría de los titulados están desempeñándose en las áreas en las que fueron formados, por lo tanto su desempeño será de calidad y con mucho profesionalismo.

Tabla No. 5

Relación laboral

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	7	46,7
Contrato indefinido	6	40,0
Contrato ocasional	1	6,7
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	1	6,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



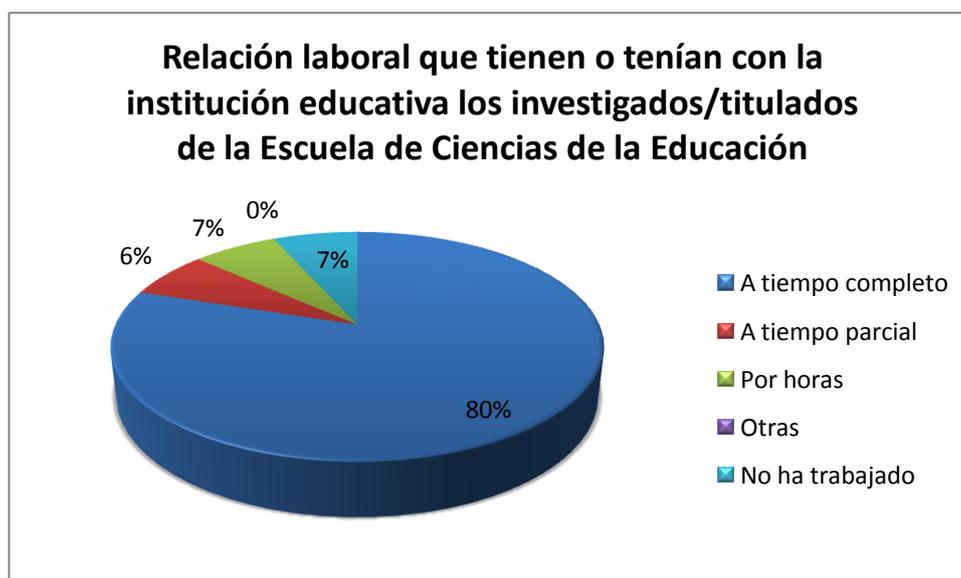
En la tabla 5 debemos indicar que el 46,67% (n=7) de los titulados trabajan con nombramiento entregado por el Ministerio de Educación, el 40% (n=6) lo hace con contratos indefinidos y el 6,67% (n=1) lo hace con contrato ocasional, y el otro 6,67% (n=1) no ha trabajado nunca en el ámbito educativo. Lo que demuestra que la mayoría de titulados nutren con su gestión docente la educación que emana del ministerio de Educación.

Tabla No. 6

Tiempo de relación laboral

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	F	%
A tiempo completo	12	80,0
A tiempo parcial	1	6,7
Por horas	1	6,7
Otras	0	0,0
No ha trabajado	1	6,7
TOTAL	15	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



La tabla 6 nos indica que el 80% (n=12) de los titulados trabaja a tiempo completo, mientras que 6,67% lo hace en forma parcial, y el 6,67% (n=1) lo hace por horas, mientras que el otro 6,67% no ha trabajado en el campo educativo. Aquí en esta tabla se observa que los titulados en su mayoría gozan de estabilidad laboral, mientras la otra parte requieren de la misma para poder desempeñarse en forma eficiente y segura en el campo de la docencia.

Tabla No. 7

Tiempo de duración

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
de 0 a 5	5	33,3
6 a 10	8	53,3
11 a 15	1	6,7
15 o más	1	6,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



Según la tabla 7 debemos indicar que el 33,33% (n=5) de los titulados lleva trabajando dentro del rango de 0 a 5 años, el 53,33% (n=8) lo hace dentro del rango de los 6 a los 10 años, el 6,67% (n=1) lo hace dentro del rango de los 11 a los 15 años, y el 6,67 (n=1) lo hace dentro del rango de los 15 años o más. Esta tabla nos demuestra que los titulados trabajan en el campo de educación, algunos pocos años y otros muchos ya, y lo seguirán haciendo ya que escogieron prepararse para ejercer la docencia.

Tabla No. 8

Estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	13	86,7
No	2	13,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



Tabla No. 8.a

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

TIEMPO (en años) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 a 1 año	0	0,0
1 a 2 años	0	0,0
2 en adelante	1	6,7
No contesta	14	93,3
TOTAL	15	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



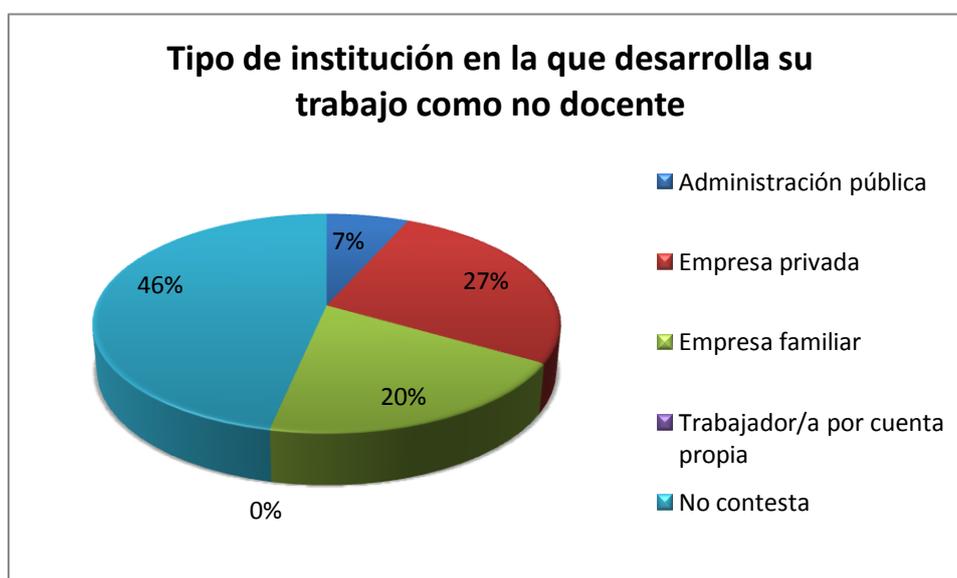
Según se aprecia en la tabla 8 los titulados que estuvieron trabajando en la docencia cuando iniciaron sus estudios en la UTPL alcanzan al 86.67%, (n=13) es decir la cifra es mayoritaria, lo que demuestra que este grupo de docentes consideraron a la preparación docente necesaria y prioritaria para continuar ejerciendo su profesión con un mejor desempeño.

Tabla No. 9

Tipo de institución/empresa

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	1	6,7
Empresa privada	4	26,7
Empresa familiar	3	20,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	7	46,7
TOTAL	15	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



Como revela la tabla 9 los titulados de la muestra que trabajan o trabajaron en un puesto no docente, en una gran proporción lo hicieron en la empresa privada (26.67%) (n=4) otro gran porcentaje en la empresa familiar (20%) (n=3) y en menor porcentaje en empresa pública, la cifra mayoritaria (46.67) (n=7) y la que no es contestada, se supone es la que tiene la tendencia a laborar en la docencia. Lo que se puede apreciar es que un gran porcentaje de los docentes de esta muestra trabajan en la docencia y en otro campo laboral diferente a la docencia.

Tabla No. 10

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

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	13	86,7
Ninguna/No se exige titulación	2	13,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



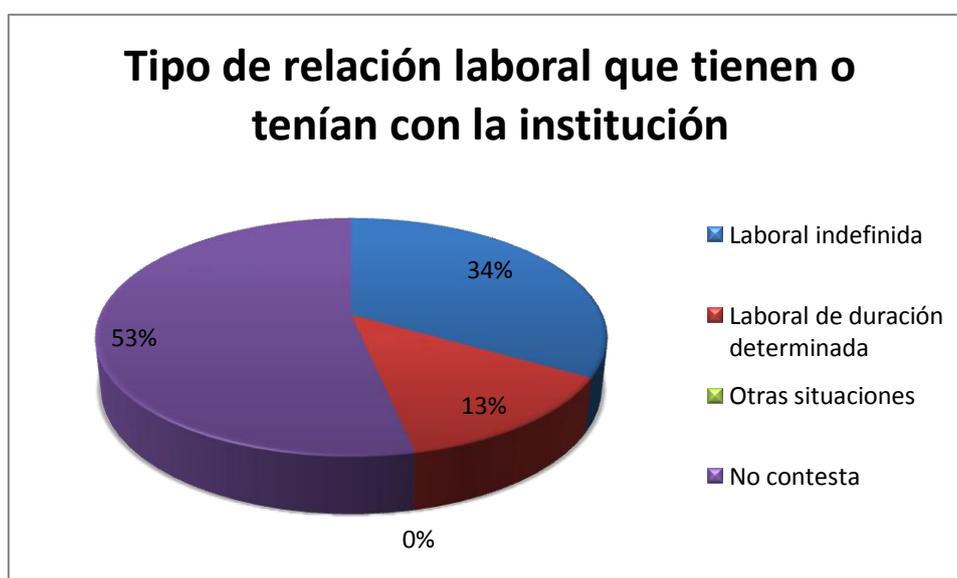
Dentro del análisis de los resultados de esta tabla 10 debemos indicar que al 86,67 % (n=13) de los Titulados les fue exigido el título de tercer nivel para trabajar en el campo docente, no así al 13.33% (n=2). Lo que nos demuestra que para poder laborar en la docencia se requiere como mínimo de preparación el título de tercer nivel. Hace falta pues todavía que la exigencia al nivel de preparación del docente sea de cuarto nivel.

Tabla No. 11

Relación laboral

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	5	33,3
Laboral de duración determinada	2	13,3
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	8	53,3
TOTAL	15	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



Como se puede apreciar en el análisis de esta tabla, existe un gran porcentaje (33.33%) (n=5) de titulados que gozan de un contrato indefinido, es decir de seguridad laboral, mientras que la minoría (13%) (n=2) no poseen un contrato para un cierto tiempo, lo que quiere decir que no tienen estabilidad laboral. Se supone que la gran mayoría (53.33%) (n=8) que no contestan trabajan con nombramientos docentes con garantías laborales y estabilidad laboral.

Tabla No. 12

Tiempo de la relación laboral

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	7	46,7
A tiempo parcial	2	13,3
Por horas	1	6,7
Otras	0	0,0
No contesta	5	33,3
TOTAL	15	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



La tabla nos indica que el 46.67% (n=7) que representa a la mayoría, trabajan a tiempo completo, demostrando que este grupo de titulados posee garantías laborales, por lo tanto su trabajo es estable y seguro. El 13.33% (n=2) a tiempo parcial, y el 6.67% (n=1) lo hace por horas, lo que indica que existe un gran porcentaje de titulados que no tiene seguridad ni estabilidad laboral, lo que hace suponer que para completar su salario deben hacer otras actividades laborales. El 33.33% no contesta esta pregunta.

Tabla No. 13

Tiempo de duración del último empleo como no docente

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0 a 5 años	1	6,7
6 a 10 años	2	13,3
11 a 15 años	0	0,0
15 a más años	0	0,0
No contesta	12	80,0
TOTAL	15	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



Esta tabla revela que un gran porcentaje de titulados trabaja o trabajó en un campo diferente a la docencia, el 13.33% (n=2) entre 6 y 10 años, y el 6.67% (n=1) entre 0 a cinco años. Esta nos demuestra que el maestro titulado trabaja en dos actividades con el fin de complementar su salario. También nos puede indicar que la jornada laboral del titulado se completa en dos instituciones. La gran mayoría (80%) (n=12) no llena esta pregunta ya que se considera que trabajan en la docencia.

Tabla No. 14

Tiempo en el que encontraron trabajo no docente

TIEMPO (en años) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 a 1 año	5	33,3
1 a 2 años	0	0,0
2 o más	0	0,0
Trabajaba	1	6,7
No contesta	9	60,0
TOTAL	15	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



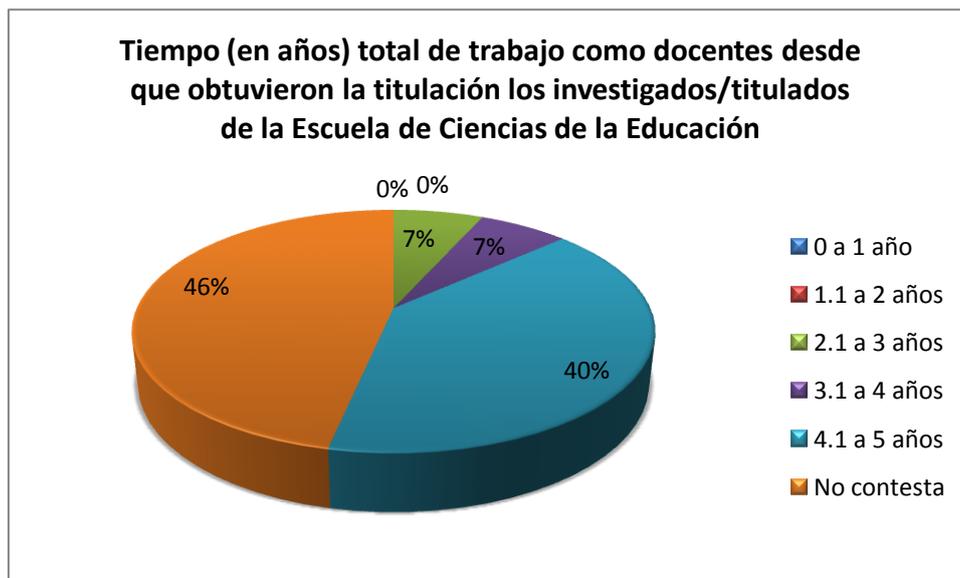
Un porcentaje muy representativo (33.33%) (n=5) nos demuestra que tardó menos de 1 año en conseguir empleo en una área no docente luego de haber obtenido la licenciatura, quiere decir que el título universitario le brindó nuevas oportunidades laborales y en un tiempo muy corto. La gran mayoría representada con el 60% (n=9) se supone trabajan en el campo docente.

Tabla No. 15

Tiempo total de trabajo docente

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0 a 1 año	0	0,0
1.1 a 2 años	0	0,0
2.1 a 3 años	1	6,7
3.1 a 4 años	1	6,7
4.1 a 5 años	6	40,0
No contesta	7	46,7
TOTAL	15	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



Como se puede apreciar en la tabla 15 el 40% (n=6) de la muestra trabaja como docente desde que obtuvo la titulación entre 4 y 5 años, el 6.67% entre 3 y 4 años y el otro 6.67% entre 2 y 3 años. Considerando que los investigados se titularon entre el 2005 y el 2010, se diría que la docencia les abrió las puertas inmediatamente o casi en seguida de titularse. La cifra mayor (46.67%) (n=7) representa a los titulados que trabajaban en la docencias antes de titularse.

Tabla No. 16

Tiempo total de trabajo como no docentes

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0-1	0	0,0
1.1-2	0	0,0
2.1-3	0	0,0
3.1-4	0	0,0
4.1-5	1	6,7
No contesta	14	93,3
TOTAL	15	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



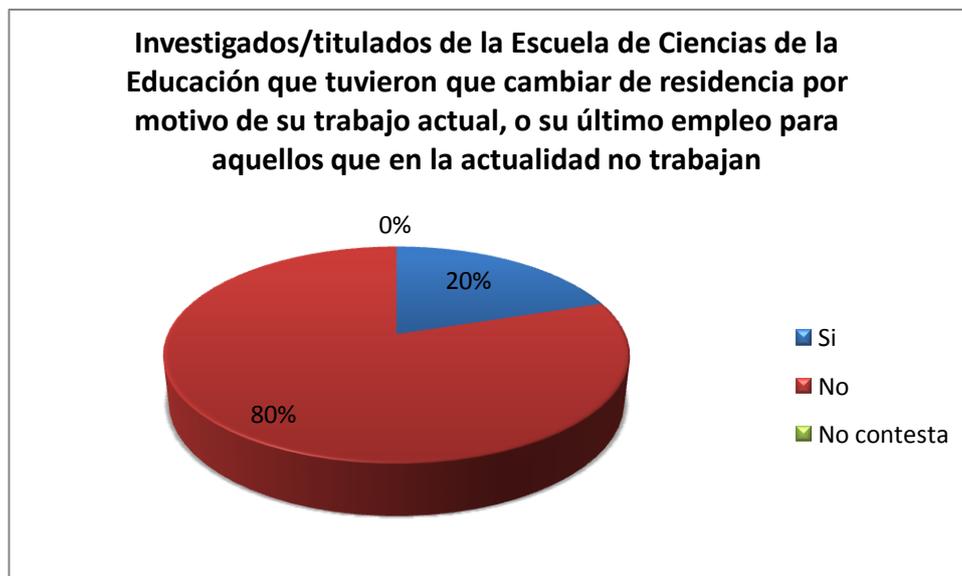
Como se puede observar en este cuadro existe un solo titulado que no trabaja en la docencia, lo hace en una empresa familiar y desde que obtuvo la licenciatura. Esto refleja que el título conseguido en la UTPL le ha beneficiado para trabajar en su empresa.

Tabla No. 17

Cambio de residencia

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	3	20,0
No	12	80,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



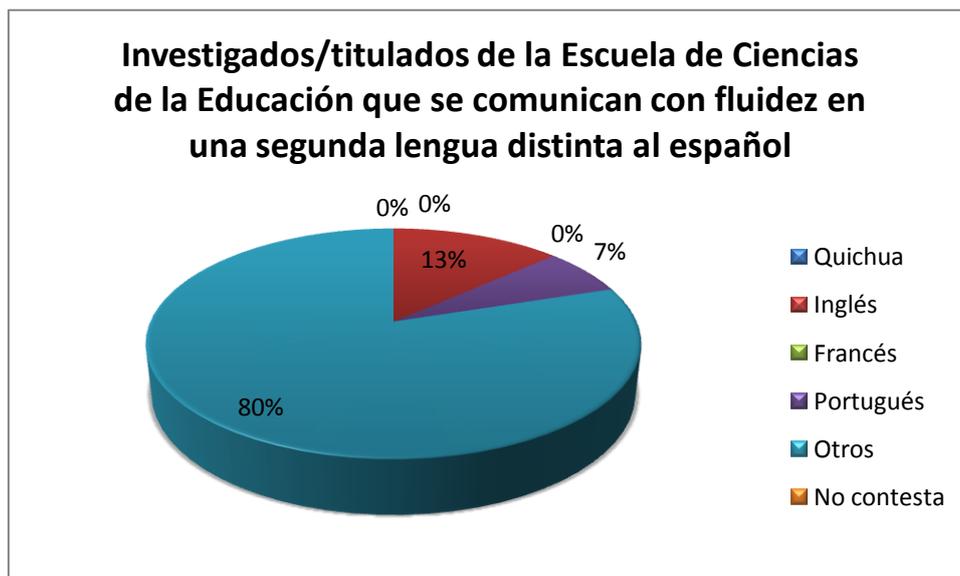
Como se puede apreciar en la tabla 17 la gran mayoría de los titulados de esta muestra representada en el 80% (n=12) no necesitaron cambiar el lugar de su residencia para poder trabajar, suponiendo que los mismos trabajan en instituciones educativas de la urbe. Mientras que el 20% (n=3) si tuvo que hacerlo, conjeturando que los mismos son aquellos que trabajan en el magisterio fiscal e ingresaron en el sector rural.

Tabla No. 18

Segunda lengua

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	2	13,3
Francés	0	0,0
Portugués	1	6,7
Otros	12	80,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



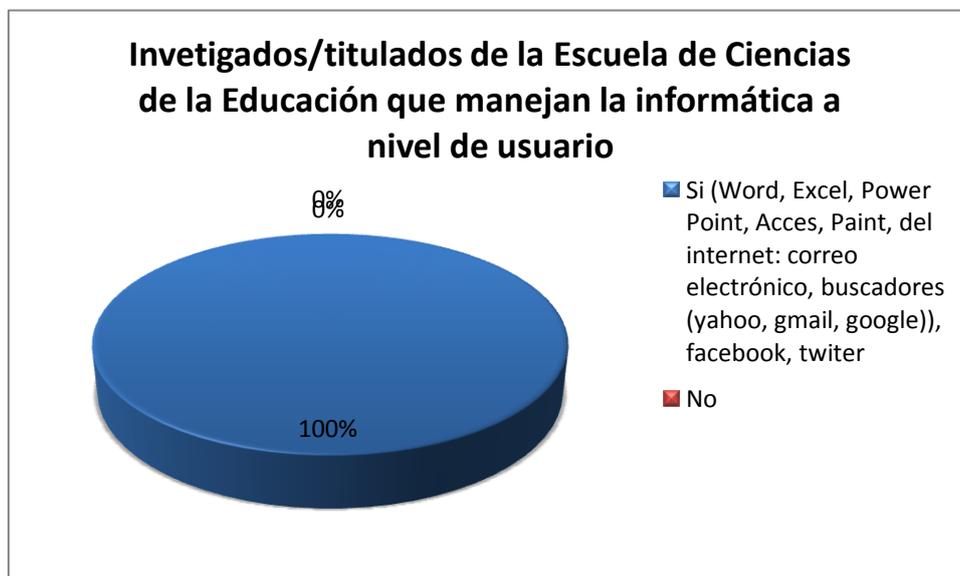
Como se puede observar en esta tabla el 13.33% (n=2) de los titulados de esta muestra dominan el inglés, y el 6.67% (n=1) el francés, entendiéndose que el 80% (n=12) de la población investigada se comunican poco, casi nada o nada en una segunda lengua. Lo que refleja la necesidad de aprender una segunda lengua.

Tabla No. 19

Manejo de la informática

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, email, google)), facebook, twiter	15	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



En esta tabla se puede estimar que el 100% (n=15) maneja la informática. Lo que refleja que existe preparación en esta área y es por lo tanto una fortaleza para un buen desempeño profesional.

Tabla No. 20

Cursos de capacitación

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	7	23,3
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	8	26,7
Temas relacionados con su área de formación	3	10,0
Organización y Gestión de centros educativos	1	3,3
Diseño y planificación Curricular	9	30,0
Educación en valores	2	6,7
Otros	0	0,0
Especifique	0	0,0
No me interesa	0	0,0
TOTAL	30	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

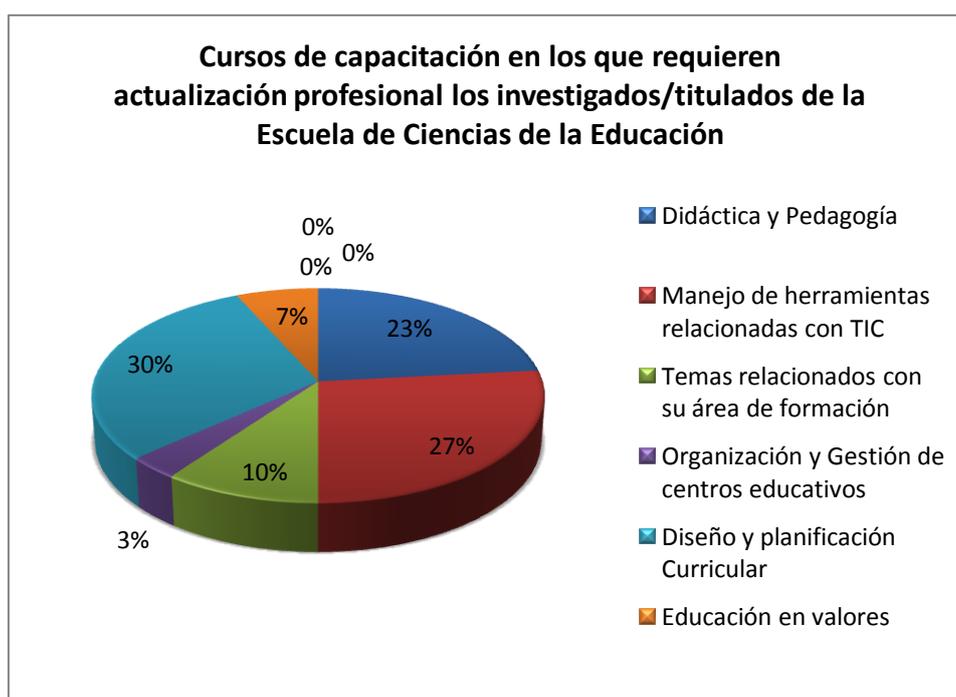
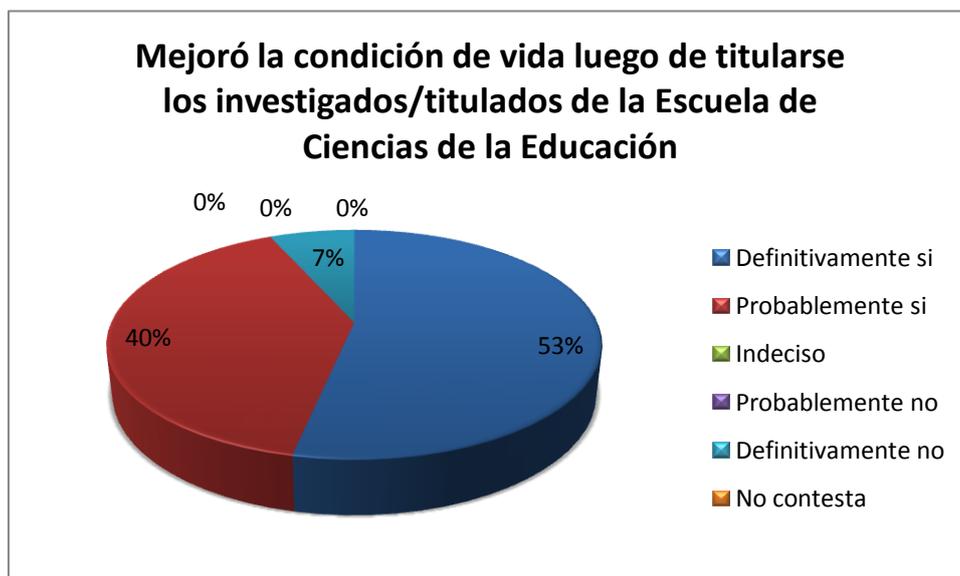


Tabla No. 21

Condición de vida

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	8	53,3
Probablemente si	6	40,0
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	1	6,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	15	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



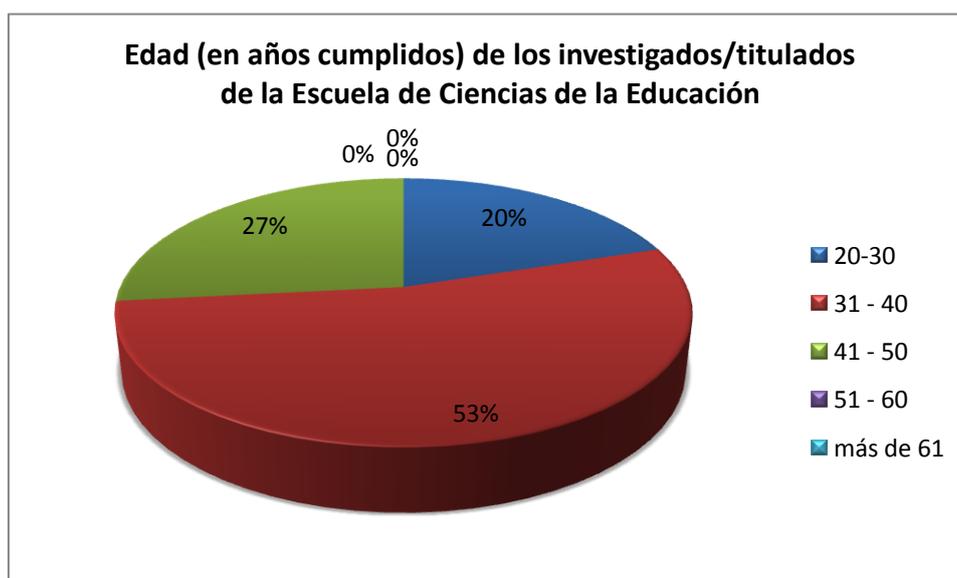
En esta tabla se puede observar que el 53.33% (n=8) considera que su condición de vida ha mejorado luego de titularse en la UTPL, el 40% (n=6) considerara que es probable y el 6.67% (n=1) dice que no ha mejorado. Estas cifras reflejan que la obtención del título y la preparación que conlleva, han mejorado la condición de vida de casi toda la población de los titulados de esta muestra.

Tabla No. 22

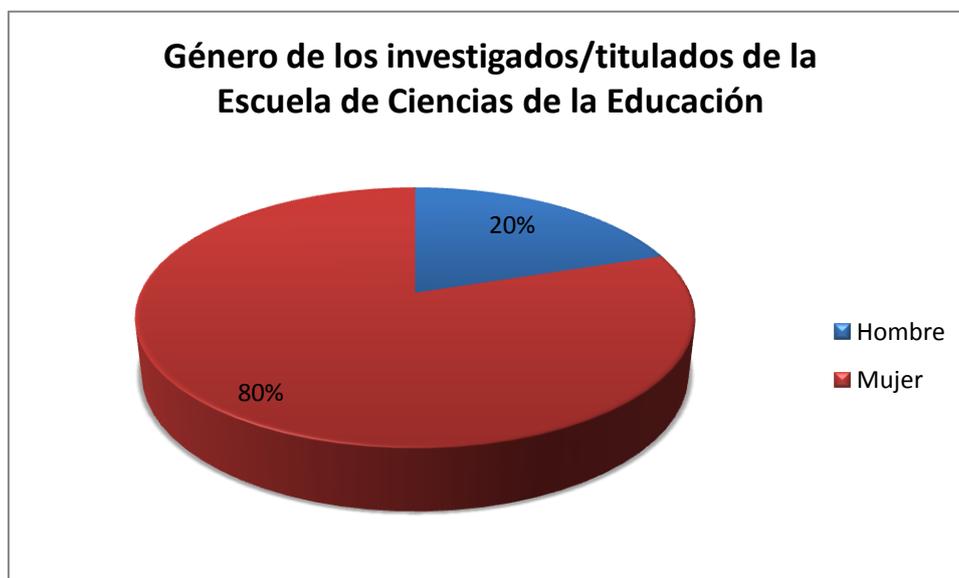
Género y años cumplidos

Edad (en años cumplidos)	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		F	%	f	%	
20-30		2	13,3	1	6,7	3
31 - 40		8	53,3	0	0,0	8
41 - 50		2	13,3	2	13,3	4
51 - 60		0	0,0	0	0,0	0
más de 61		0	0,0	0	0,0	0
No contesta		0	0,0	0	0,0	0

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



GÉNERO	f	%
Hombre	3	20,0
Mujer	12	80,0
Total	15	100,0



El análisis de esta tabla revela que 53% (n=8) de los titulados se ubican entre los 31 y 40 años de edad, el 13.33% (n=2) entre los 21 y 30 años, y el otro 13.33% (n=1) lo hace entre los 41 y 50 años. Lo que significa que los titulados de esta muestra son personas adultas jóvenes.

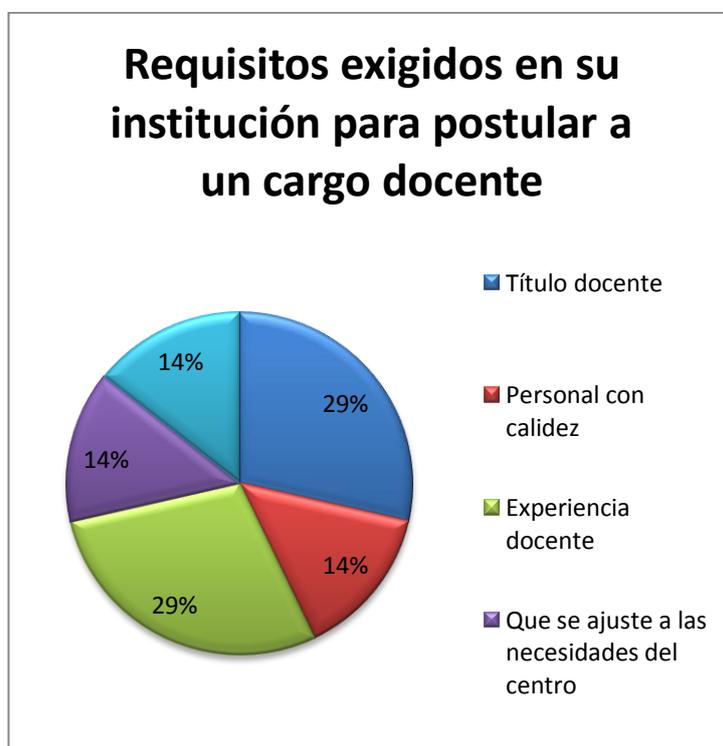
Análisis y tratamiento de la información de directivos

Tabla 1

Requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente

	f	%
Título docente	2	28,6
Personal con calidez	1	14,3
Experiencia docente	2	28,6
Que se ajuste a las necesidades del centro	1	14,3
Cualidades docentes	1	14,3
TOTAL	7	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



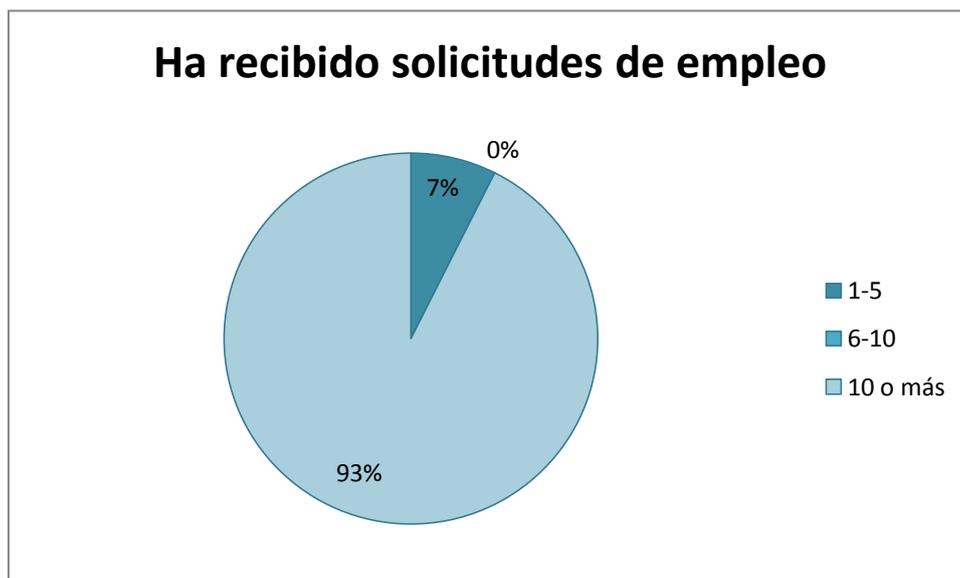
El análisis de esta tabla revela que el 26.6 % (n=2) de los directivos requieren personal con título docente como también que tengan experiencia; el 14.3% (n=1) de los directivos requieren un personal que posea cualidades docentes como calidez y afectividad, el otro 14.3 % (n=1) requiere personal que se ajuste a las necesidades del centro educativo.

Tabla 2

Ha recibido solicitudes de empleo

	f	%
1-5	4	7,4
6-10	0	0,0
10 o más	50	92,6
TOTAL	54	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



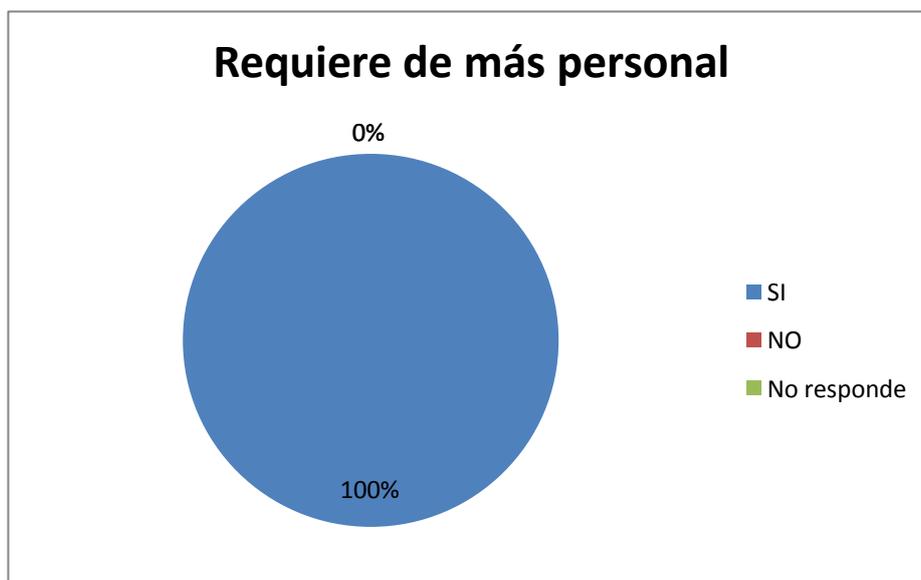
Esta tabla revela que 92.6 % (n=50) cantidad recibida de solicitudes de empleo como también y el otro 7.4% (n=5) también lo ha recibido. Lo que significa que los directivos constantemente reciben solicitudes de empleo.

Tabla 3

Requiere de más personal

	F	%
SI	2	100,0
NO		0,0
No responde		0,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



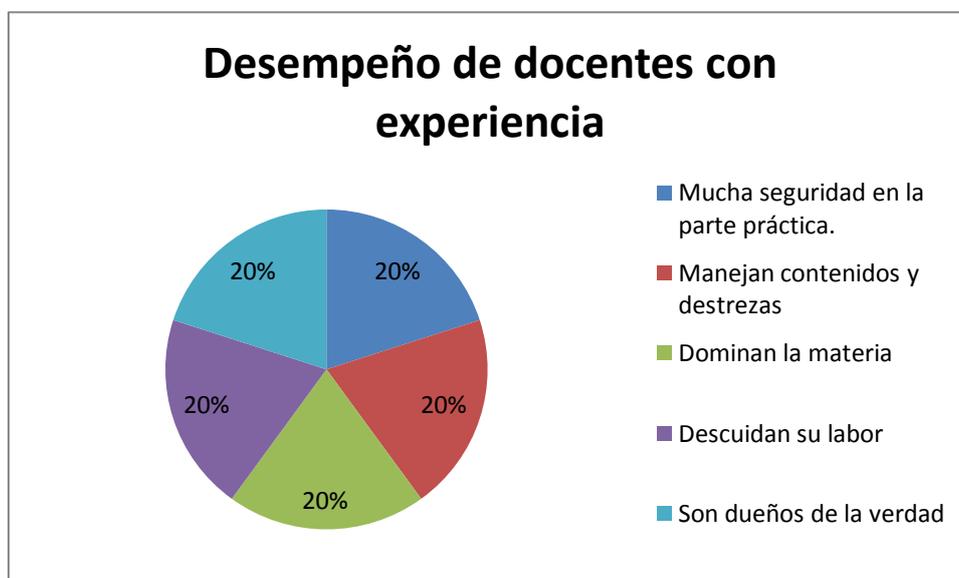
El análisis de esta tabla revela que el 100 % (n=2) de los directivos requieren personal que se ajuste a las necesidades del centro educativo para que trabaje.

Tabla 4

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

CON EXPERIENCIA	f	%
Mucha seguridad en la parte práctica.	1	20,0
Manejan contenidos y destrezas	1	20,0
Dominan la materia	1	20,0
Descuidan su labor	1	20,0
Son dueños de la verdad	1	20,0
TOTAL	5	100,0

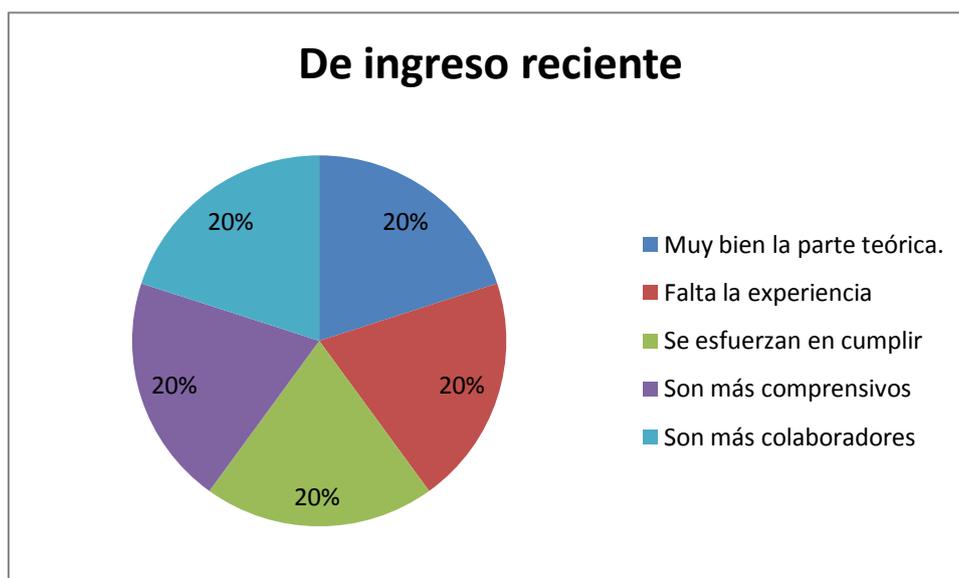
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



Como podemos observar el 20 % (n=1) de los directivos manifiestan que los docentes con experiencia tiene mucha seguridad en la práctica docente, el 20 % (n=1) maneja contenidos y destrezas a cabalidad, el 20 % (n=1) domina la materia, el 20 % (n=1) descuida mucho su labor docente y el otro 20 % (n=1) los maestros experimentados son dueños de la verdad y nada puede cambiar.

DE INGRESO RECIENTE	f	%
Muy bien la parte teórica.	1	20,0
Falta la experiencia	1	20,0
Se esfuerzan en cumplir	1	20,0
Son más comprensivos	1	20,0
Son más colaboradores	1	20,0
TOTAL	5	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



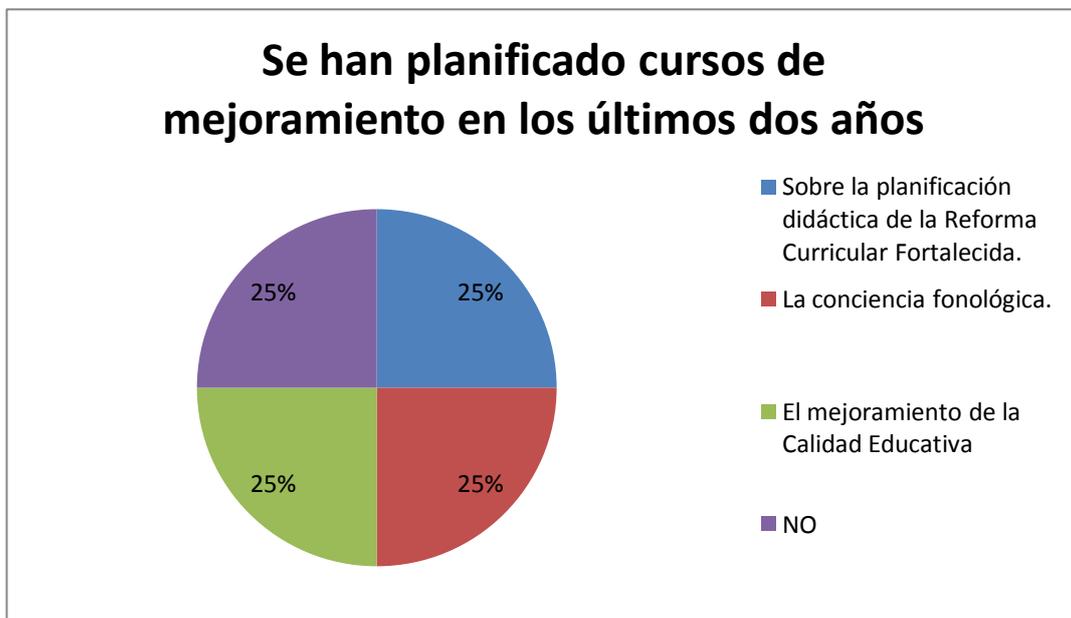
La tabla revela que el 20 % (n=1) de los directivos manifiestan que los docentes nuevos manejan muy bien la parte teórica, el 20 % (n=1) no tiene experiencia en el trabajo, el 20 % (n=1) se esfuerza por cumplir con el trabajo, el 20 % (n=1) es más comprensivo con los niños, y, el 20 % (n=1) de los maestros son más colaboradores en cada una de las actividades realizadas en la escuela.

Tabla 5

Se han planificado cursos de mejoramiento en los últimos dos años

SI	f	%
Sobre la planificación didáctica de la Reforma Curricular Fortalecida.	1	25,0
La conciencia fonológica.	1	25,0
El mejoramiento de la Calidad Educativa	1	25,0
NO	1	25,0
TOTAL	4	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



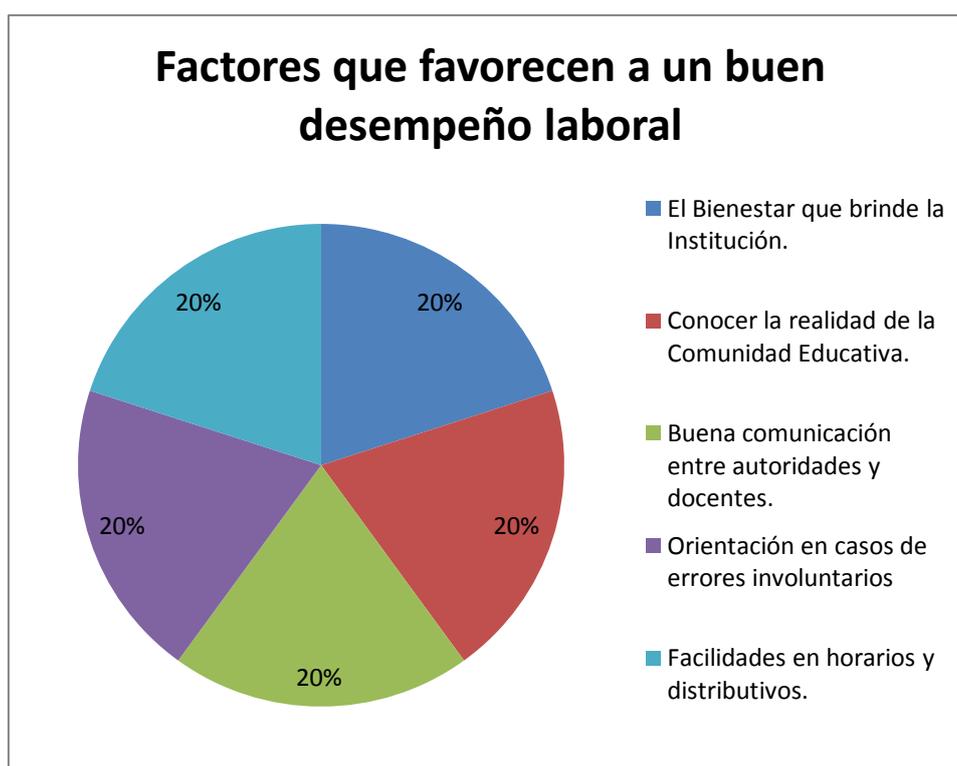
En esta tabla debemos manifestar que los directivos de los centros educativos han programado cursos para el mejoramiento en la calidad educativo de los docentes es así que el 25% (n=1) ha planificado un curso de Planificación Didáctica de la Reforma Curricular Fortalecida, el 25% (n=1) en Conciencia Fonológica., el 25% en El Mejoramiento de la Calidad Educativa y el otro 25 % no ha planificado cursos de mejoramiento para los docentes.

Tabla 6

Factores que favorecen a un buen desempeño laboral

	f	%
El Bienestar que brinde la Institución.	1	20,0
Conocer la realidad de la Comunidad Educativa.	1	20,0
Buena comunicación entre autoridades y docentes.	1	20,0
Orientación en casos de errores involuntarios	1	20,0
Facilidades en horarios y distributivos.	1	20,0
TOTAL	5	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



De lo observado debemos manifestar que los factores a tomarse en cuenta para un buen desempeño laboral son en un 20 % (n=1) el Bienestar Laboral que brinde la institución al docente, el 20 | 20 % (n=1) piensa que un factor favorable es Conocer la realidad de la Comunidad Educativa, el 20 % (n=1) piensa que debe haber una buena comunicación entre los docentes y las autoridades, el 20 % (n=1), piensa que debe haber una buena orientación sobre errores involuntarios que se puede cometer a lo largo del cumplimiento del trabajo, y, el otro 20 % (n=1) piensa que la flexibilidad de los horarios y los distributivos hacen que se tenga un buen desempeño por parte de los docentes.

Tabla 7

Expectativas con respecto a su personal docente

	f	%
Que trabajen con responsabilidad, con calidad y calidez.	1	20,0
Que sientan amor por lo que hacen.	1	20,0
Que estén capacitados en planificación y evaluación	1	20,0
Que tengan la buena voluntad de enseñar.	1	20,0
Que sean puntuales en sus labores.	1	20,0
TOTAL	5	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



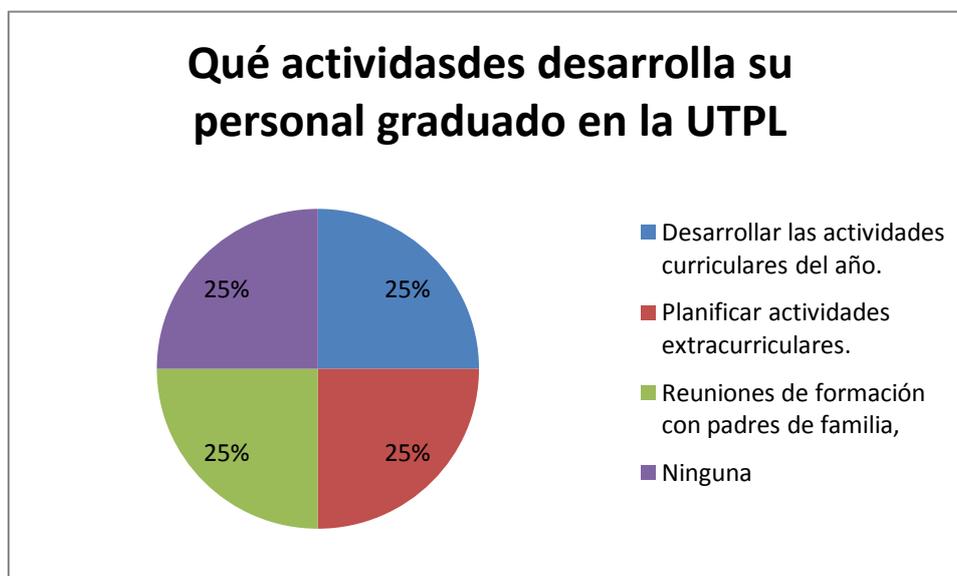
De lo expuesto debemos indicar las diferentes expectativas que tienen los directivos con respecto a su personal docente que trabaja en los centros educativos, es así que el 20 % (n=1) indica que el docente debe ser responsable, debe demostrar su calidez y calidad de docente, el 20 % (n=1) piensa que el docente debe sentir amor por lo que hace, el otro 20 % (n=1) piensa que el docente debe capacitarse constantemente, el 20 % (n=1) piensa que se debe tener voluntad en lo que se hace y el otro 20 % (n=1) indica que los docentes deben ser puntuales a la hora de llegar a su trabajo.

Tabla 8

Qué actividades desarrolla su personal graduado en la UTPL

	f	%
Desarrollar las actividades curriculares del año.	1	25,0
Planificar actividades extracurriculares.	1	25,0
Reuniones de formación con padres de familia,	1	25,0
Ninguna	1	25,0
TOTAL	4	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



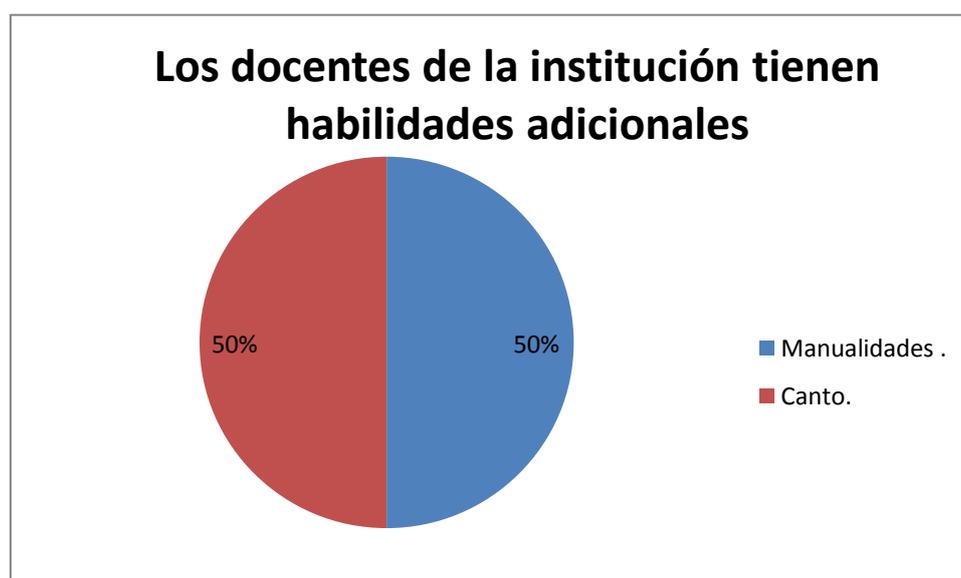
Del análisis de resultados debemos manifestar que el 25 % (n=1) de los graduados en la UTPL desarrolla actividades curriculares en los centros educativos donde laboran, el 25 % (n=1) cumplen actividades extracurriculares, el 25 % (n=1) cumple la tarea de guía a Padres de Familia sobre el cumplimiento de sus hijos, y, el 25 % (n=1) no cumplen tareas específicas en el centro educativo.

Tabla 9

Los docentes de la institución tienen habilidades adicionales

	f	%
Manualidades.	1	50,0
Canto.	1	50,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las instituciones en la cual trabajan los titulados



De lo expuesto debemos manifestar que los docentes a parte de cumplir con las actividad es a ellos encomendadas, tienen actitudes extracurriculares como el canto y otras actividades manuales que aportan al centro educativo.

Debemos indicar que en la pregunta 6 y la pregunta 10 los directivos no indican novedad alguna, la dejan en blanco debiendo suponer que en el caso de la pregunta seis no existe incentivo de ningún tipo para los docentes, y en el caso de la pregunta 10, los docentes cumplen solo la función a ellos encomendadas y nada más, no existiendo otro tipo de participación dentro del centro educativo.

5.1. Caracterización socio demográfica

En esta investigación fueron 15 los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL a investigarse entre hombres y mujeres. Este grupo de titulados obtuvieron su licenciatura en Ciencias de la Educación en las menciones de Educación Básica, Literatura Infantil y Ciencias Humanas y Religiosas entre los años 2005 y 2010.

Casi la totalidad de titulados están en servicio activo y laboran en el Magisterio de la provincia del Azuay, tanto en el sector urbano como en el sector rural de la provincia.

La mayoría de los titulados pertenecen al sexo femenino y el grupo en sí está conformado por personas adultas jóvenes que en buena hora decidieron por su titulación. Todos los titulados al ingresar a la UTPL, sintieron la necesidad común de prepararse y obtener su licenciatura en Ciencias de la Educación, con el fin de mejorar su desempeño educativo y su condición profesional.

Con el afán de no alejarse de su medio de trabajo y del entorno familiar acudieron a la UTPL quien les brindó la oportunidad de estudiar a distancia.

En la actualidad son docentes con mayor preparación, que poseen un título universitario de soporte y mejores oportunidades en el ámbito profesional y laboral.

5.2 Situación laboral

La situación laboral de los titulados de la UTPL, Escuela de Ciencias de la Educación guarda similitud con la de la mayoría de las/os docentes que están inmersos en el Sistema Educativo Nacional.

Nuestros titulados enfrentan día a día una gran diversidad de situaciones y desafíos propios de la educación, más aún en este tiempo que se caracteriza por cambios radicales en el sistema educativo, innovaciones docentes profundas y mayor exigencia al docente.

Los resultados nos demuestran que los titulados de nuestra investigación están preparados para enfrentar estos retos y de alguna forma poder influir positivamente en las comunidades educativas en las que desarrollan su labor docente.

Si reflexionamos que los titulados a más de su formación docente, poseen una formación humanística-cristiana, seguras estamos que su trabajo docente en las aulas de clase tendrá grandes dosis de amor y comprensión al estudiante.

Uno de los problemas por los que atraviesan los titulados es la inestabilidad laboral, trabajan por horas, sin nombramientos definitivos, bajo contratos temporales, parciales entre otros, los que causa la angustia y el estrés profesional, y no le permite al titulado docente desarrollar bien su trabajo.

Observamos esperanzadas que la situación laboral de los titulados de la UTPL de la Escuela de Ciencias de la Educación, así como la de muchos profesores cambie de manera que beneficie al docente titulado y se caracterice por ser estable y segura y satisfaga las necesidades laborales de los mismos.

Por otro lado estamos seguras que la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, tomará como referente los resultados obtenidos en este proyecto de investigación y realizará los cambios e innovaciones acertadas y que se requieran para continuar cubriendo con las necesidades de formación de los docentes ecuatorianos.

5.3 Contexto laboral

Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que fueron investigados se desenvuelven en el magisterio fiscal en su mayoría por lo que éstos trabajan con nombramiento impartido por el Ministerio de Educación, y lo hacen en el área urbana y rural de la provincia.

Otro grupo de titulados a pesar de trabajar en el sector fiscal lo hacen obedeciendo a contratos de trabajo, los mismos que se caracterizan por ser de tiempo parcial, limitando el campo de acción del titulado.

Es casi una modalidad de trabajo en el magisterio el laborar en dos instituciones y nuestros investigados así lo hacen. La empresa privada o la educación particular brindan a los titulados a complementar su labor docente y completar su horario de trabajo y también de esta manera el salario de los titulados.

Los directivos de los centros de educación exigen a los titulados cada vez mayor preparación docente, mantenerse actualizado sobre las innovaciones pedagógicas y realizar un trabajo profesional acorde a su formación universitaria- docente.

5.4 Necesidades de formación

El grupo de titulados de nuestra investigación demuestran una gran necesidad de formación en idiomas extranjeros, apenas dos de ellos se comunican en inglés y uno en francés, demostrando la falta de preparación en lenguas extranjeras. En la actualidad estamos educando para la diversidad, la información no viene sólo en una lengua y es necesario que el docente titulado se prepare en este campo.

A pesar que todos los titulados manejan la computación muchos desean prepararse más en el campo de las tecnologías comunicativas (tics).

Las instituciones educativas que albergan en sus filas a los titulados investigados coinciden que los procesos de capacitación sean en las áreas de planificación curricular, evaluación educativa y pedagogía.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Al terminar el trabajo de investigación concluimos que:

- La presente investigación posibilitó con el cumplimiento de su objetivo principal: determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- La mayoría de los investigados, titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL han obtenido el título en la mención de Educación Básica, lo que demuestra que los titulados consideraron importante y necesaria la preparación docente y la obtención del título en dicha mención para así mejorar la calidad de su desempeño profesional en las escuelas en las que están trabajando.
- El título de Licenciatura en Educación le brinda al docente diversas y múltiples oportunidades de desempeño profesional, así como el poder acceder a concursos, post grados y cargos administrativos de niveles directivos dentro sus misma escuela.
- Casi la totalidad de los titulados laboran en el campo de la docencia en el sector urbano de la provincia del Azuay, constatando que los mismos se prepararon para ejercer la docencia y así lo hacen, por lo tanto es seguro que su gestión docente lo estarán realizando de la mejor manera en beneficio de la educación de nuestra provincia.
- La educación fiscal de nuestro país es la que se ve nutrida con el trabajo de los titulados, pues la gran mayoría está formando parte del magisterio fiscal, por lo tanto gozando de muchos beneficios que la ley le otorga al docente y así también enfrentando retos propios del profesor fiscal.
- Una parte importante de nuestra población de titulados trabajan regidos a contratos temporales e incluso por horas de trabajo, es decir sin estabilidad laboral, situación atentatoria a él como sujeto de derechos y que no permite que el titulado desarrolle su labor docente de la mejor manera con continuidad, permanencia, articulación; perjudicando así a los niños y jóvenes de nuestra provincia y a la educación en general.
- En lo que respecta a las condiciones de trabajo que las instituciones educativas presentan al docente al momento del contrato, el título de tercer nivel o sea la licenciatura en Ciencias de la Educación es el requisito mínimo exigido por éstas, con éste la institución garantiza al cliente de la educación una educación de calidad.
- Los titulados han demostrado responsabilidad en su trabajo docente al acceder a postgrados en educación con el afán de participar activa y positivamente en el proyecto educativo del país y mejorar sus condiciones de vida.

- Es necesario también considerar al porcentaje de titulados que trabajan en otra actividad diferente a la docencia, demostrando que el salario que se percibe en el área docente no es suficiente para cubrir con todas las necesidades del profesor/a, por lo que éste se ve obligado a trabajar en otras actividades con el objeto de complementar su salario y su jornada laboral.
- La mayoría de los titulados se desenvuelven en entornos educativos del sector urbano, lo que representa que el docente titulado no tuvo que cambiar el lugar de su residencia y que su labor educativa la realiza desde la comodidad de la urbe, pero existe un porcentaje representativo que trabaja en el sector rural de la provincia y que tuvo que cambiar el lugar de residencia, lo que implica que estos titulados se desenvuelven en un entorno educativo con mayores limitaciones y conflictos.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda socializar los resultados de la presente investigación para iniciar un proceso de reflexión sobre el rol de los docentes en el proceso de formación de los estudiantes que lleve a un cambio de actitud, y a considerar la necesidad de una formación y capacitación continua y de calidad.
- A las docentes no perder el interés de participar en los procesos de capacitación impartidos por el ministerio de Educación y otras instituciones y organizaciones preocupadas por la educación considerando que la capacitación continua es el resultado de la responsabilidad del docente y la vía idónea para participar en un cambio de la educación de nuestro país.
- A las autoridades del sector educativo, a los directivos y a la sociedad se le recomienda valorar la gestión y labor de la /el docente como el motor del desarrollo humano que se observa con claridad en la formación y participación de los estudiantes y demostrando ser el factor que impulsa el desarrollo de las comunidades.
- Al Ministerio de Educación y a las instituciones educativas particulares dar la estabilidad laboral para que los maestros/as se sientan estimulados y puedan participar en procesos educativos de calidad, con responsabilidad y compromiso docente.

BIBLIOGRAFIA

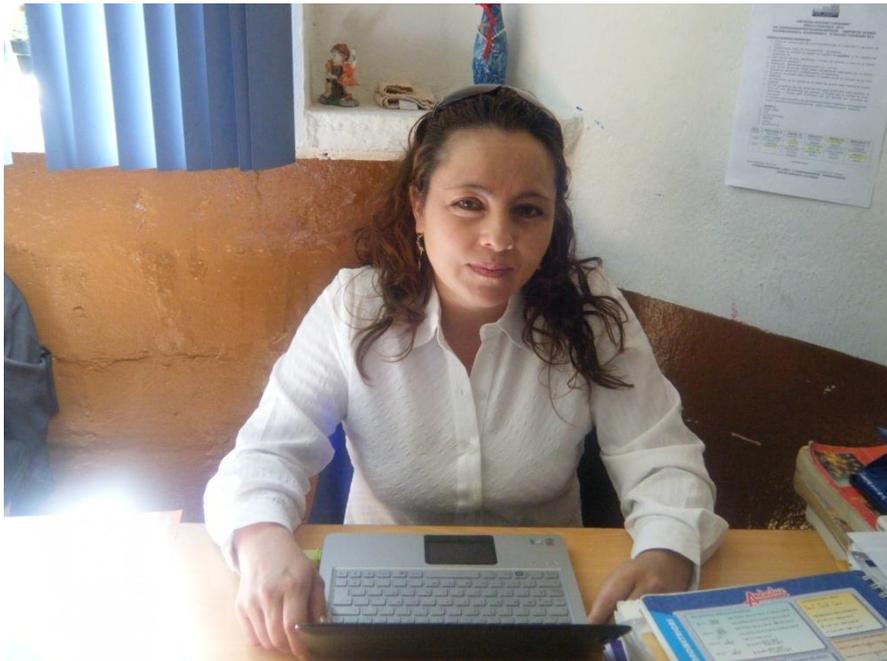
7. Referencias Bibliográficas

- Arévalo Torres, J. (2008). Currículo de Primer Año de Educación Básica, Texto-Guía. Loja- Ecuador. Editorial de la UTPL.

- Constitución de la República del Ecuador.
- Emilio Tenti Fanfani. La condición docente.
- Ferrero A. (1994). Infancia. Revista de la Asociación Rosa Sensat. Ediciones Celeste S.A. Madrid- España.
- Grupo de redacción UTPL. (2007). Revista institucional de la UTPL. Loja- Ecuador. Ed. UTPL.
- Grupo Océano. Asesor de Padres. Barcelona- España. Editorial Océano.
- Guía para el Programa Nacional de Investigación. (2010). UTPL. Loja- Ecuador. Edit. UTPL.
- Jacques Delors. La educación encierra un tesoro. 1996.
- Juan González Rodrigo Cornejo Y Juan Pablo Caldichoury
- Ley de Educación
- Martínez V. - Otero. P. (2006). Revista Complutense de Educación. Vol. 17. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 2003
- Miguel Pérez Fernández. Manuales de educación. Siglo XX España Editores. 1999.
- Ministerio de Educación (1998) Reforma Curricular para la Educación Básica. Quito- Ecuador
- Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica. Quito-Ecuador. Edit. Don Bosco.
- Ministerio de Educación www.educacion.gov.ec/
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 1997: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscled_1997.htm (09.04.2010)
- Participación e incidencia de la sociedad civil en Política Educativa.
- Plan decenal de Educación.
- Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador.
- Políticas Institucionales. Catálogo 2004-2006. Universidad de Puerto Rico en Humacao
- Revista Electrónica de Psicología Política Año7 N° 19 – Marzo/Abril 2009
- Venegas Guzmán, H. (2007). Cuadernos del Contrato Social por la Educación. Quito- Ecuador. Ed. Activa.
- White.oit.org.pe/ipecc/documentos/res_educ_ecu.pdf

ANEXOS

ANEXO 1







Anexo 2

CUESTIONARIOS

Estimada doctora los cuestionarios los adjuntamos en el momento de imprimir la tesis ya que no me permite copiar y pegar.

Anexo 3

Listado de los titulados a investigar

Bermeo Álvarez Irma de Lourdes	Educación básica	Cuenca	0102845732
Bermeo Cabrera Mercedes Auxilio	Educación básica 3c	Cuenca	0301510723
Bermeo Chica Ana María	Educación básica	Cuenca	0103573267
Bermeo Vélez Daniel Honorato	Educación básica 3c	Cuenca	0101123578
Bernal Reino Juan Carlos	Ciencias humanas y religiosas	Cuenca	0103679353
Betancourt Betancourth Maritza Susana	Educación básica	Cuenca	1102506274
Bustamante Espinoza Adriana Patricia	Educación básica 3c	Cuenca	0301322228
Cabrera González Diana Guillermina	Educación básica 3c	Cuenca	0102934130
Cabrera Tigre María Lourdes	Educación básica 3c	Cuenca	0103887238
Cabrera Vásquez Martha Catalina	Educación básica 3c	Cuenca	0103906707
Caguana Peralta Juan Remigio	Educación básica 3c	Cuenca	0102677010
Capelo Coronel Lina Inés	Educación básica	Cuenca	0102032208
Carrión Domínguez María Verónica	Educación infantil	Cuenca	0103564332
Castillo Muñoz María Elena	Lengua y literatura	Cuenca	0102640737
Chamba Tapia Tania Robertina	Educación básica 3c	Cuenca	0103211603
Chiliquinga Urgilés Mónica Patricia	Educación básica 3c	Cuenca	0103491429