



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 CIUDAD DEL PUYO
PROVINCIA DE PASTAZA, DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**

Estudio realizado en las provincias de Pastaza y Morona Santiago, en el año 2011

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

AUTORES:

Costales Velasteguí Segundo Bolívar

Novillo Pico Evelyn Monserrate

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Msc. Marina del Rocío Ramírez.

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2011

CERTIFICACIÓN

Msc. Marina del Rocío Ramírez.

**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 investigación, 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.

.....
Msc. Marina del Rocío Ramírez.

Loja, 5 de Mayo 2011.

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotros, Segundo Bolívar Costales Velasteguí y Evelyn Monserrate Novillo Pico, declaramos ser autores 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 y tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

.....

Segundo Bolívar Costales Velasteguí

C. I. 1500247414

.....

Evelyn Monserrate Novillo Pico

C. I. 1500636442

Autoría.

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

Sus Autores:

.....

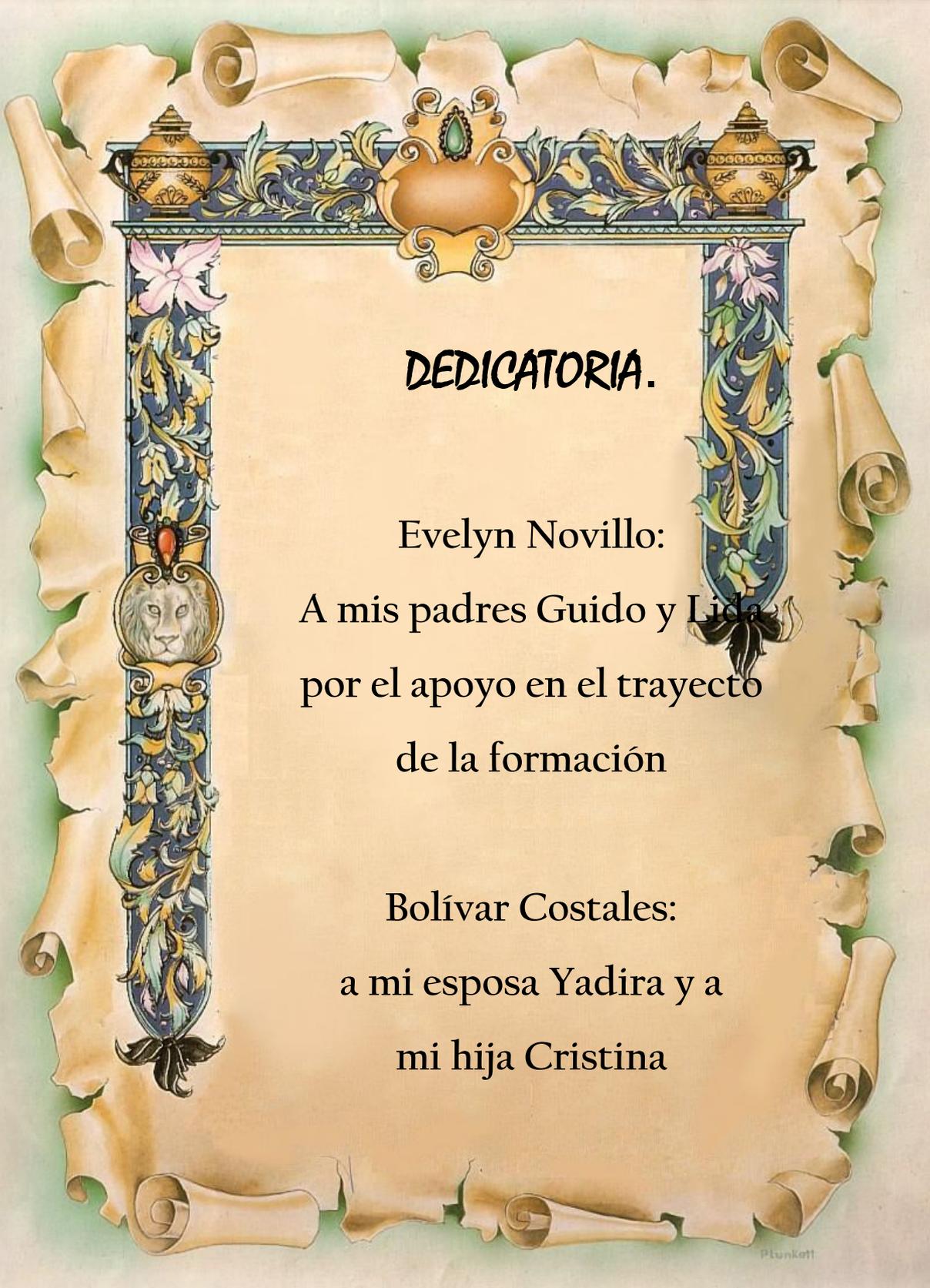
Segundo Bolívar Costales Velasteguí

C. I. 1500247414

.....

Evelyn Monserrate Novillo Pico

C. I. 1500636442



DEDICATORIA.

Evelyn Novillo:
A mis padres Guido y Lidia
por el apoyo en el trayecto
de la formación

Bolívar Costales:
a mi esposa Yadira y a
mi hija Cristina

AGRADECIMIENTO.

**A Dios gestor de nuestras vidas,
la Universidad Técnica Particular
de Loja, a los titulados y de
manera especial a la
señora Msc. Rocío Ramírez
por la orientación en el trabajo.**

Índice

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	1
1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	5
3. Marco Teórico.....	11
CAPITULO I.	11
1. Situación laboral docente.....	12
1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	12
1.2. La contratación y la carrera profesional.....	17
1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	24
1.4. El género y la profesión docente.....	28
1.5. Síntesis.....	31
CAPITULO II.....	33
2. Contexto laboral.....	34
2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	34
2.2. La demanda de educación de calidad.....	35
2.3. Políticas educativas : Carta Magna , Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	39
2.4. Políticas micro: institucionales.....	53
2.5. Síntesis.....	54
CAPÍTULO III.....	56
3. Necesidades de formación docente.....	57
3.1. Definición.....	58
3.2. Competencias profesionales.....	59
3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	62
3.4. Competencias profesionales docentes.....	65
3.5. Necesidades de formación en el Ecuador.....	71

3.6. Síntesis.....	74
CAPITULO IV.....	76
4. Metodología.....	77
4.1. Diseño de la investigación.....	77
4.2. Participantes de la investigación.....	77
4.3. Instrumentos y recursos.....	78
4.4. Procedimiento.....	79
CAPÍTULO V.....	81
5. Análisis y tratamiento de la información.....	82
CAPITULO VI.....	127
6. Conclusiones y recomendaciones.....	128
CAPÍTULO VII.....	132
7. Referencias bibliográficas recomendadas:.....	133
CAPÍTULO VIII.....	136
8. Anexos.....	136

Resumen

Sin lugar a duda la Universidad a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, inicia un proceso de replanteamientos y reformulaciones históricos que marcarán el hito para contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad del siglo XXI. Por ello, se indagó sobre la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, y se determinó si están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en la cual recibieron su formación inicial, por tanto el problema de investigación es “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación”

El trabajo se realizó en las Provincias de Pastaza y Morona Santiago a pesar que el equipo investigador pertenece a la Provincia de Napo del Centro Asociado Tena.

En la investigación la muestra fue de 10 titulados en los años 2005 a 2010, y dos autoridades o empleadores, quienes respondieron a los respectivos cuestionarios los primeros al cuestionario 1 “titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación” y los segundos al cuestionario 2 “Empleadores / directivos de la Instituciones Educativas”

Del análisis de la información se destaca, en relación a la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad, la mayoría de los docentes encuestados tienen títulos en las menciones de Educación Básica, otros en Educación Inicial y Físico Matemática, los años de titulación comprenden desde el 2007 al 2010, en 50% corresponde al este último, todos laboran como docentes, la mayoría en el sector rural.

Con respecto a la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, todos los investigados laboran en el campo de la docencia y en su especialidad unos como profesor de aula otro como directivo, inclusive antes de obtener el título en la universidad ya prestaban sus servicios como docentes, mínimo tienen dos años de experiencia y han mejorado su condición de vida

En referencia al contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, las instituciones en las que laboran son de carácter fiscal y fiscomisional y de nivel básica, bachillerato y superior, con nombramiento y contrato ocasional a tiempo completo

Sobre las necesidades de formación en base al mercado laboral, a criterio de los directivos, se evidencia que los docentes titulados no se comunican con soltura en una segunda lengua distinta al español, a cambio tienen un dominio de los conocimientos básicos de la informática y aspiran a participar de capacitaciones en temáticas como pedagogía y didáctica y sobre la especialidad.

INTRODUCCIÓN

Las tendencias actuales por las que atraviesa la educación del país, invita a reflexionar sobre aspectos trascendentes en los centros universitarios, en consideración de ser instituciones que fomentan el desarrollo del país a partir de la ciencia. En esta línea la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), en torno a los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación, está preocupada por determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, así como caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados, 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.

La UTPL y los demás centros de educación superior, tienen como deber realizar el seguimiento de sus egresados a fin de establecer nudos críticos, para la toma de decisiones y el consiguiente plan de mejoramiento.

Con este antecedente, para la Universidad, es apremiante reflexionar sobre la “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación”, que permitirá contar con una información de primera mano y reorientar si es el caso los procesos académico – administrativos en pos de una oferta académica que cubra las necesidades profesionales de los docentes

La universidad tiene egresados a lo largo y ancho de la patria, en esta ocasión el trabajo se centrará en la provincia de Napo como centro focal.

El empeño por determinar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que desempeña la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, en el lapso 2005-2010, es para diagnosticar la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias

profesionales de los docentes de formación inicial que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad.

La Constitución y la Ley de Educación son relativamente nuevas, en estas se hace un enfoque especial sobre la calidad de servicio y formación que deben ofertar las universidades, por tanto el tema de calidad es de actualidad.

La calidad es importante porque permite responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano como proyecto de formación con bases sólidas para definir el perfil del profesor ecuatoriano.

Conscientes de la responsabilidad se asume el reto, en el cual se vencerá con dedicación las diversas dificultades que en el tiempo y el espacio surgirá, con esta investigación los grandes beneficiados serán la universidad en sus macro objetivos y la sociedad con profesionales a la altura de las circunstancias.

Los objetivos que se persiguen en esta investigación son el determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral. Estos se logran gracias a la aplicación de la encuestas a los docentes titulados y a la entrevista con los directivos. .

El trabajo gira en torno a los docentes Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en el lapso de los últimos cinco años, situados en el país. La investigación es mixta: cuantitativa y cualitativa acompañado de la técnica de la encuesta personal. , la Técnica de investigación empleada es la encuesta personal cuyos instrumentos es el cuestionario.

El equipo investigador cuenta con una muestra de diez docentes titulados y dos autoridades, en la provincia de Pastaza, aplicando la encuesta y la entrevista respectivamente.

El método empleado es el **Descriptivo**, porque “Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Dankhe, 1989)

Además, el analítico que se caracteriza por identificar, clasificar y describir las características de un mensaje, en la investigación se aplica al realizar el análisis porcentual de cada uno de los cuadros estadísticos.

La inducción, que parte de lo particular a lo general, se aplica en el trabajo al momento de emitir criterios y conclusiones después de abstraer ideas generatrices del análisis de las tablas y la teoría.

La investigación bibliográfica o hermenéutica, se usa en la revisión bibliográfica y el consiguiente aporte teórico como base y sustento de la investigación.

Finalmente en el trabajo se utiliza el método estadístico, el cual permite organizar los datos e información de las encuestas y de las entrevistas en tablas estadísticas.

En cuanto a la investigación, para este estudio se utiliza, el enfoque mixto, ya que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, para responder al planteamiento del problema. La combinación es válida, desde generar un instrumento cuantitativo fundamentado en datos cualitativos, hasta combinar categorías de información de recolección cualitativa, con datos continuos, en un análisis estadístico

Deberá analizar los cuestionarios (cuantitativa-cualitativo), luego, se realiza el análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas lo cual le permitirá dar contestación a la preguntas de la investigación: ¿EL TITULADO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, ESTÁ ACTUALMENTE LABORANDO EN EL ÁMBITO DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL? (manual de investigación. UTPL)

La investigación es de gran interés para la universidad, los datos sobre la situación laboral contribuirán a definir el perfil y las competencias de los profesionales que la universidad pone al servicio de la sociedad, que coadyuven a mejorar los procesos de formación inicial y continua de acuerdo a las expectativas y realidades del país.

MARCO

TEÓRICO

CAPITULO I

LA SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

1 Situación laboral docente.

1.1 Formación inicial docente y formación continua

En cualquier parte del mundo el camino para el adelanto es la educación, en muchos países esta constituye el principal eje de desarrollo, dando una singular importancia a la formación inicial y continua en el cuerpo colegiado de la docencia.

Formación inicial:

Para comprender mejor “Se conoce como formación inicial a todo el proceso formativo, de conocimientos pedagógicos, de quienes acceden a prepararse para la tarea de la docencia” (Imbernón, 1994).

En el Ecuador los centros de educación encargados de formar profesores son los Institutos Pedagógicos y tecnológicos distribuidos en la mayoría de las provincias del país, y las Universidades con sus escuelas o facultades de educación, entre ellas la gloriosa Universidad Técnica Particular de Loja.

También “La formación docente inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo” (Pogré, 2004)

El proceso pedagógico en la formación inicial del docente, está reñido con las asignaturas que forman el pensum de la carrera, LA UNESCO enfatiza en “Diseñar el currículum de forma tal que se articulen la formación inicial, la investigación y la capacitación como parte de un todo que se implica mutuamente. Así se formarán profesionales capacitados para adaptarse a la realidad educativa” (UNESCO, 2005)

La formación inicial, implica desarrollar competencias, por parte de quienes cursan, que habiliten para el ejercicio de la docencia, he aquí algunas definiciones sobre competencias:

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).

“Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida” (FEU, 1984).

"La competencia profesional es el resultado de la integración eficiente, esencial y generalizada de un complejo conjunto sustentado a partir de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional en el que se puede incluso dar solución a problemas no predeterminados". (Forgas, 2005)

Las competencias que se desarrollaran en los profesionales tomando como base los establecidos universalmente por la UNESCO, que agrupa en tres ámbitos: Instrumentales tiene que ver con la capacidad del docente, compromiso ético se relaciona con los valores profesionales, y sistémico que apunta a la formación continua y una visión futurista.

Por tanto en el Ecuador también asumirán el reto bajo estas competencias, especialmente Universidades, Politécnicas y centros de Educación que forman docentes como es el caso de los Institutos Pedagógicos.

Las áreas de formación a los que se ven avocados los estudiantes de estos centros son, en el caso de las universidades para docentes con mención en estudios sociales, físico matemático, computación, lengua y literatura, didáctica,

pedagogía, administración o gestión educativa, psicólogo educativo, educación básica e inicial, mientras los institutos pedagógicos forman docentes en menciones como de educación básica e Inicial, parvulario, cultura física, cultura estética, entre otras.

En este contexto, los programas de formación inicial de docentes en nuestro país tiene un tiempo de duración todo depende del nivel de formación: el nivel tecnológico dura tres años, en los Institutos pedagógicos, de tercer nivel que generalmente dura cuatro años en las universidades y postgrado, cuyo prerrequisito es el tercer nivel, actualmente (maestría) una duración mínima de dos años. En este tiempo de preparación los futuros docentes desarrollan los conocimientos (tanto de pedagogía como de otras asignaturas que constituyen el pensum de estudio), destrezas y predisposiciones elementales necesarias para el inicio y desarrollo del desempeño docente.

Formación continúa

Implica una serie de concepciones en la que está presente la capacitación, perfeccionamiento, actualización y el desarrollo profesional, Bolam, (2004), señala que la formación docente continua implica “la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula” remarca “es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente”

Es decir abarca la capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, además de la promoción e investigación y desarrollo de la educación.

La capacitación conlleva a enrolarse, adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión, el perfeccionamiento permite profundizar conocimientos, construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación, la actualización conlleva completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos.

La investigación constituye una de los elementos esenciales en el docente, en la práctica se presentan varios casos de situaciones que requieren soluciones mediáticas, solo la investigación aportará las herramientas necesarias para presentar esas alternativas de solución, además la investigación promueve cambios en la estructura y proceder docente.

El paradigma de acción reflexión acción estará presente en cada docente y constituirá un elemento significativo para la modificación de las prácticas docentes, como parte de la formación continua.

Dentro del marco de la formación continua, el Ecuador, se plantea un Plan Decenal para la Educación, en el cual está inmersa la atención al sector Educativo y en especial a los docentes. Desde esta perspectiva la Subsecretaria de Desarrollo Profesional del Ministerio de Educación organiza un ciclo de capacitaciones, en diversas temáticas: pedagogía y didáctica, lectura crítica, pedagogía crítica, desarrollo del pensamiento, actualización curricular en las cuatro áreas fundamentales, didáctica de matemática, Informática (TICs), inclusión educativa, aprestamiento, entre otras, que conlleva a preparar y actualizar al docente a fin de que se evidencie un desempeño auténtico y competente en el campo laboral educativo.

1.2 La contratación y la carrera profesional

1.2.1 La contratación

Las universidades y los institutos pedagógicos del país, egresan a docentes que ocuparan plazas de trabajo, que relativamente en los últimos años no se han creado partidas presupuestarias para el ingreso al magisterio.

En el Ecuador la contratación del personal docente y no docente para el área administrativa, así como para áreas donde existen limitados docentes como profesores de mecánica, informática, legislación, entre otras, la realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa, de las Direcciones provinciales de educación y de cada una de las unidades Ejecutoras

Para el ingreso al magisterio de los nuevos docentes su preocupación es el salario, en América Latina (Ministerio de Cultura y Educación de Argentina, 2007) “la condición salarial de los docentes es muy variable en este panorama, debido a que, como empleados del Estado, atraviesan las alternativas del sector público. Pero es interesante notar las variaciones en las formas de contratación”

En el Ecuador el estado financia el salario de los docentes fiscales y fiscomisionales agrupados en el Ministerio de Educación como principal ente contratante, el salario es pagado de acuerdo al escalafón que está diseñado en concordancia a los títulos y los años de servicio, los profesores particulares cuyo salario pagan las instituciones donde laboran en base a autofinanciamiento.

Hasta el año 2008 los docentes reciben un salario sin que esto implique una verdadera rendición de cuentas, en estos últimos años se pone en marcha un proceso de evaluación para determinar falencias y debilidades en el cuerpo docente y el profesorado en general y tomar decisiones que conlleve a un fortalecimiento de los docentes a través de capacitaciones, talleres que le permita mejorar los desempeños en los centros educativos.

Las instituciones educativas municipales y particulares también son una fuente de contratación para los egresados en la docencia, la remuneración se establece de acuerdo a los contratos que estarán sujetos a las normativas vigentes. .

En el país hasta la aprobación de la nueva Ley, la contratación se realiza por selección con sujeción a lo que establece la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento, vigentes a partir del año 1983..

Mientras que la ley Orgánica de Educación Intercultural, aprobada por la Asamblea Nacional el mes de Enero 2011, en materia de ingreso a la carrera docente, establece:

Artículo 94.- para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer uno de los títulos señalados en esta ley
- Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fueran pertinente,
- Constar en el registro de candidatos elegibles
- Participar y ganar en los correspondientes concursos de meritos y oposición para llenar las partidas del sistema fiscal, y;
- En el caso de la Educación Intercultural Bilingüe el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

En la referida Ley, artículo 96, para el ejercicio de la docencia, se reconocen los siguientes títulos:

- Profesional docentes en sus distintas tipologías y especialidades,
- Psicólogo educativo o infantil,
- Profesional o tecnólogo del área de educación especial

- Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes; y
- Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema de Educación Nacional.,

Si un profesional tiene dos o más títulos docentes, se considera el de mayor jerarquía.

Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse trabajando en la zona rural.

Una vez el docente que ha obtenido el ingreso a la carrera docente sea por contrato a plazo fijo, indefinido o nombramiento, según Navarro (2003), “existen pruebas de que ellos pueden ser mejores docentes si se ponen en práctica las siguientes medidas: reforma y modernización de los programas de capacitación en servicio, evaluación del desempeño de los docentes, definición de los estándares de la buena enseñanza, incentivos de desempeño, apoyo pedagógico apropiado y continuo, y mejoramiento de la gestión en la escuela. Todo esto requiere una mejora de la contratación y la capacitación de los directores de escuela”

En el Ecuador las categorías docentes establecidas, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son:

- 1. Categoría J:** Es la categoría de Ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller, para las personas que hayan ganado los concursos en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales.
Se otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de profesor o licenciado en ciencias de la educación, caso contrario se

revocará su nombramiento provisional. En el lapso de los primeros dos años deben participar en un programa de inducción. Sólo se permiten ascensos de categoría para los educadores que hayan obtenido al menos un título de profesor, tecnólogo o licenciado en áreas de educación;

- 2. Categoría I:** Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. En el lapso de los primeros dos (2) años, el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción;
- 3. Categoría H:** Deberán tener cuatro (4) años de experiencia en el magisterio, haber aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente a la segunda categoría;
- 4. Categoría G:** Es para quienes ingresen al magisterio con título de licenciado en ciencias de la educación o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en docencia. En el lapso de los primeros dos (2) años el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción.
- 5. Categoría F:** para docentes con cuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y profesores con doce años de experiencia,
- 6. Categoría E:** de profesores con ocho años de experiencia que ingresen con título de licenciado y de dieciséis años de experiencia
- 7. Categoría D:** Maestros con doce (12) años de experiencia y con formación en el programa de mentoría, y veinte años de experiencia. Es requisito para ascender a la categoría D tener un título de cuarto nivel;
- 8. Categoría C:** con dieciséis y veinte y cuatro años
- 9. Categoría B:** maestros (as) con veinte años y formación en mentoría y de veintiocho años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la novena categoría tener un título de maestría en el ámbito educativo y se considerará mérito adicional haber publicado el

resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función;
y,

10. Categoría A: Profesores con veinticuatro y treinta y dos años de experiencia. Es requisito para ascender a la categoría A tener un título de maestría en el ámbito educativo. Se considerará merito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovación en el ámbito de su función o haber sido directivo de instituciones, asesor educativo o auditor educativo y haber tenido una evaluación excelente como tal en la evaluación correspondiente.

1.2.2 La carrera profesional

El docente y su patrono laboral coinciden en la necesidad de construir una carrera profesional docente orientada a precautelar la calidad y equidad educativa

La principal finalidad de una carrera profesional docente será contar con los profesores y profesoras que la sociedad necesita para garantizar una educación de calidad a toda la población. Su carácter formativo será un aporte significativo a la calidad integral del sistema educativo, así como al desarrollo profesional y personal de todos los y las docentes en ejercicio en el sistema escolar.

Navarro (2003) sostiene que “los nuevos docentes que ingresan a la profesión en gran medida provienen de las categorías de graduados en educación secundaria menos calificados. En realidad, para la gran mayoría, la docencia no fue la primera opción de carrera a seguir, y esas personas suelen pensar que sus competencias no concuerdan demasiado con las tareas y aptitudes características de la profesión”.

Una carrera profesional docente requiere seguimiento y monitoreo, según Canberra (2003), corresponde “aprobar los cursos de formación docente, establecer estándares de desempeño profesional, apoyar el aprendizaje profesional docente, mantener el registro de profesores de todo el estado, investigar casos

graves de conducta, incompetencia y capacidad para ejercer, abogar públicamente por la profesión y celebrar el trabajo de los docentes”

Evidentemente a lo largo de la historia la carrera docente ha merecido cambios importantes debido al avance tecnológico, de la ciencia y del saber, se ha pasado de una educación tradicional a una educación en libertad con nuevos enfoques socioculturales, psicológicos, axiológicos, filosóficos que han dado origen a una nueva actitud por parte del profesor. El maestro mismo asume la responsabilidad de actualizarse a través de capacitaciones, de mejoramiento de título e incluso se preparan en áreas especiales para cumplir con su rol de docente.

1.3 Las condiciones de enseñanza aprendizaje

En el Ecuador a partir del año de 1996, se implementa un modelo educativo que se basa en el constructivismo, sustentados en los pensamientos de Piaget, Vigotski, Ausbel entre otros quienes aportan con un material importantísimo a la educación en el mundo.

La nueva concepción implica un repensar en la forma de la enseñanza aprendizaje, el cual es conducente a través del aprendizaje significativo. Es decir en esta fase la enseñanza aprendizaje procura que el niño y niña construya su propio aprendizaje, sea el protagonista o actor principal en el aprender, de modo que su aprendizaje sea dinámico y transfiera en el desarrollo de la persona y en la convivencia diaria.

Para el año 2010, el Ecuador, presenta una visión de educación a través de la actualización curricular cuyo objetivo es “desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir” (Actualización Curricular, 2010)

Donde el proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos.

El modelo tiene sustento teórico en ciertas visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta en lo esencial, en el incremento del protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad.

En esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio, para llegar a la metacognición.

Por otro lado, hablar de condiciones para una verdadera enseñanza aprendizaje es referirse a un sinnúmero de elementos indispensables iniciando desde una formación apropiada del docente, conductas intachables del profesorado, la preparación continua de los maestros, remuneración justa, también importa la condiciones ambientales como el aula, el clima escolar, los recursos disponibles, la infraestructura, material didáctico.

Por parte de los estudiantes: no sean afectados por problemas biológicos, psicológicos, sociales, el ambiente en la familia, los recursos económicos, una buena salud, y en especial el apoyo, el amor y la comprensión de los seres queridos.

Mientras que el estado deberá contemplar políticas serias en educación con un currículo contextualizado, apoyo a las instituciones educativas, normativas claras y proyectos a largo plazo conducentes a lograr el desarrollo sustentable y sostenible, en base a una educación de calidad.

Montecinos (2008) recalca “en la enseñanza, también, existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios se encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad”

Maldonado (2008), señala al respecto “No es posible hablar de calidad educativa sin pensar en políticas que atiendan simultáneamente a la construcción de edificios equipados para generar las condiciones de posibilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, con un número razonable de estudiantes por curso, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez esté bien remunerado y que tenga garantizados procesos de formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento.

El documento Práctica Pedagógica III (2007) presenta las relaciones establecidas entre ambos procesos en los términos siguientes:

Tabla Nº 1: Relación entre enseñanza y aprendizaje.

ENSEÑANZA	APRENDIZAJE
La acción destinada a provocar el aprendizaje en forma abierta, explícita (currículo formal) o de modo implícito (currículo oculto)	El cambio relativamente permanente y estable conseguido en algún dominio de la conducta (cognitivo, procedimental, actitudinal) como resultado de una enseñanza formal o no formal.
<p>Enseñanza efectiva: Se reconoce en una serie de condiciones a cumplir, que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes comprometidos con el aprendizaje de sus alumnos. ▪ Equipamientos actualizados y disponibles sin restricciones. ▪ Uso productivo del tiempo de enseñanza. ▪ Revisión y corrección oportuna de logros académicos. 	<p>Aprendizaje Significativo: Se reconoce cuando el aprendiz consigue dar un significado personal propio a lo que aprende. Para que el aprendizaje sea significativo, deben cumplirse otras condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La internalización de los contenidos curriculares y de los principios y reglas que explican la estructura y funcionamiento de las personas y de las cosas. ▪ La incorporación del hábito de preguntarse más allá de la evidencia,

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión administrativa y curricular eficaz y eficiente. ▪ Clima laboral cercano a una comunidad de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> indagando sobre el por qué de las cosas. ▪ La aplicación de un conocimiento o práctica específica en la construcción de nuevos aprendizajes más complejos. ▪ La valoración de lo aprendido como fruto de un proceso de toma de conciencia objetiva del potencial que ofrece en términos de crecimiento personal y de desarrollo profesional.
--	--

Fuente: Práctica Pedagógica III. Instituto de Argentina. (2007)

Claramente se establece la diferencia entre enseñanza y aprendizaje, en la formación de la persona se encuentra presente las dos concepciones, se desarrollan de acuerdo al ámbito y a la realidad del entorno.

La enseñanza es más formal mientras el aprendizaje se combina con lo formal y lo no formal, pero está definido que la enseñanza conduce al aprendizaje.

1.4 El género y la profesión docente

La mujer, con sus jornadas de trabajo y lucha a través del tiempo, ha logrado insertarse en el desarrollo del planeta, en la actualidad hay profesiones en las cuales están presentes las mujeres, donde antes era exclusivo de varones, están presentes en la política y en América Latina se ha visto como las mujeres han llegado ocupar cargos preponderantes desde un senado hasta la presidencia de la república como es el caso argentino, chileno y brasileño.

En Ecuador, no es un caso aislado, la mujer ocupa cargos públicos en sectores estratégicos, actualmente el Ministerio de Educación está siendo desempeñado por la señora Gloria Vidal, y otras mujeres que están en otros ministerios, inclusive en la Asamblea.

Mientras que el sector educativo del país, es notable observar como las escuelas y especialmente los primeros años son dirigidos por maestras, en algunos centros

educativos el número de mujeres es más que varones, y en las facultades universitarias e Institutos pedagógicos, los aspirantes a ser maestros son más mujeres que varones, entonces la educación esta feminizada en relación al campo docente.

Este hecho no solo se aprecia en el Ecuador, sino también en otros países como señala Morgade (1992) “efectivamente, son numerosas las investigaciones en Estados Unidos que no consideran importante o descartan el hecho de que más de 80% de los docentes de las escuelas primarias son mujeres, mientras que sólo 10.6% de los secretarios de educación y 43.1% de los directores en las escuelas primarias son mujeres”

Es decir, la mujer está jugando un papel importante dentro del contexto educativo, a copado en mayor numero las plazas de trabajo en la docencia, el cual demuestra que tiene una capacidad para liderar procesos educativos, el aporte de la mujer junto al hombre será importante, frente a esta realidad el compromiso es luchar para forjar una sociedad libre y en paz independientemente quien cumpla con la función de formar.

Pero llama a la reflexión, el pensamiento de Morgade, G. (1992a), quien dice “La presencia desproporcionada de hombres en los niveles superiores de la jerarquía burocrática escolar refleja, en parte, la suposición tradicional de que los hombres son más adecuados para ocupar los puestos administrativos y de autoridad; pero también se debe al tratamiento preferencial otorgado a ellos por normas y prácticas educativas establecidas desde hace tiempo”

Como experiencia la Unesco (2005) sostiene que en Chile la profesión docente es eminentemente femenina; de los más de 170 mil docentes el 71% es mujer (un poco más de 120 mil profesoras). La feminización de la profesión docente en Chile tiene más de un siglo

Al respecto, Contreras (2004) sostiene “Sin embargo, a pesar de la creciente y mayoritaria presencia de la mujer en la docencia, al interior del profesorado existe una fuerte división sexual del trabajo. De esta forma, las mujeres escasamente ocupan posiciones de privilegio y poder en el sistema: en mayor medida cumplen funciones como profesoras de aula, y en menor medida, funciones directivas. Posiblemente, en términos pedagógicos (en la escuela) el sistema se asocia a la crianza y el cuidado”

La misma autora remarca que, a diferencia de lo que sucede en otros sectores del mercado laboral, el salario no depende del género de los y las docentes. Incluso, las profesoras reciben un salario igual o mayor que mujeres en otras profesiones, siendo los varones profesores los que reciben un salario menor al compararlo con otras profesiones.

En el Ecuador, la educación también esta feminizada, por el hecho que en el sector educativo hay más mujeres que varones así lo establecen las estadísticas referenciales:

Tabla N° 2: Número de profesores por sexo.

Sexo	Numero	Porcentaje (%)
Mujer	117823	61.10
Hombre	75025	38.90
TOTAL	192848	100.0

Fuente: SINEC

Tabla N° 3: Número de profesores por regiones:

REGIONES	MUJERES	HOMBRES
Costa	54532	38656
Sierra	58151	30660
Oriente	5140	5709

TOTAL	117823	75025
-------	--------	-------

Fuente: SINEC

Los cuadros precedentes muestran la cantidad de profesores por sexo y por regiones, donde se demuestra que existen más mujeres que hombres laborando en el campo educativo ecuatoriano.

1.5 Síntesis

Los países en América Latina prodigan a su población una educación que a decir de los especialistas es la apropiada, Chile, Argentina, Colombia son estados que han progresado en el campo de la educación, con decisiones pertinentes como la realización de un diagnóstico analítico de la educación en su propio país, marcado por un firme sustento teórico didáctico pedagógico basado en corrientes educativas exitosas, con reglas claras en la formación inicial, continua, en términos legales y laborales con un sistema de rendición de cuentas que proyectan a una educación ponderable.

La situación laboral docente empieza por la formación inicial cuya responsabilidad son de los centros de educación superior, en este espacio el aspirante a docente recibe una formación didáctica, pedagógica, y un conjunto de competencias para ejercer la docencia. Concluida la formación inicial, el siguiente reto es la formación continua que se orienta a través de la capacitación, perfeccionamiento y actualización, cuya responsabilidad es de la parte contratante y de los centros de educación así como de una verdadera autoformación.

El docente una vez concluida su fase inicial busca porque le contraten, siendo los principales a concretar el Ministerio de Educación o su equivalente en los distintos países, esta contratación implica seguir un proceso de selección establecida, docente que logre superar es contratado. Al mismo tiempo que es admitido inicia su carrera docente el cual significa una formación continua, el asumir

responsabilidades y roles, acompañado de una investigación permanente, con el apoyo de centros de formación junto con el estado.

El docente en servicio, requiere de condiciones para cumplir con la enseñanza aprendizaje, esto implica un salario justo, estabilidad laboral, proporcionar los recursos materiales, infraestructura, ambiente favorable de trabajo, y el aporte del estado con todo lo concerniente a los requerimientos básicos para una educación.

En el magisterio las mujeres, numéricamente, son más que los varones, pero el campo directriz aun se mantiene en manos de los varones, sin embargo los salarios son respetados, no hay discriminación, en el campo fiscal, tal vez este fenómeno se presenta en el campo privado.

CAPITULO II

CONTEXTO LABORAL

2. Contexto laboral

2.1. Entorno educativo, la comunidad

La docente que inicia su labor en un centro educativo se encontrará con elementos circundantes con los cuales interactuara e interrelacionará entre compañeros docentes, estudiantes, padres de familia y miembros del entorno del centro a lo que se le llama comunidad educativa.

Para la Universidad Nacional de México (2010) “comunidad educativa es el conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa”

También Cirigliano (1966) señala “se considera **Comunidad Educativa** al conjunto total de personas que están relacionadas con un determinado establecimiento educacional. Incluye estudiantes, profesores, cuerpo directivo, padres”

Para Adams (1970) “Comunidad escolar es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos”

En base a los referentes, se establece que la comunidad educativa comprende docentes, estudiantes, padres de familia y miembros del entorno es decir los beneficiarios directos e indirectos.

2.2. La demanda de la educación de calidad

Siempre se habla de calidad en todo ámbito de la vida, en educación sobre sale el termino de calidad educativa. Muchos son los que reclaman calidad y varias son las instituciones que ofrecen calidad, sin embargo en la oferta y la demanda no se termina de regularse para la conformidad de las partes.

Desde tiempos remotos se habla de calidad, López (1997), señala que "Calidad es la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes"

Sáez (2008), señala "calidad se asocia con aprendizaje de destrezas para adaptarse y anticiparse al cambio, tales como "querer aprender", "desarrollar el pensamiento autónomo" y "resolver conflictos en situaciones nuevas". Calidad no se asocia sólo con contenidos o resultados en la educación; hoy en día se propone definir la calidad de la educación no tanto en los fines sino en el proceso: educación de calidad es aquella que llega a todas las personas que constituyen una sociedad

Concluye "Calidad se asocia con eficiencia, medida ésta en términos de quién y cuántos tienen la oportunidad de acceso y permanencia a la educación. Por otro lado, es necesario determinar si los resultados educacionales responden a los requisitos y requerimientos sociales". Sáez (2008),

Además Facundo (1986), increpa "Se considera una educación de calidad a aquella que satisface las necesidades de formación o necesidades básicas de aprendizajes que plantea la sociedad. Una educación podría ser de calidad en determinado tiempo y lugar, lo que no implica que lo sea en cualquier otro. Igualmente la dinámica social, con sus cambiantes necesidades, exige a la educación de su tiempo la constante renovación de sus propósitos en coherencia con las demandas sociales"

Y para Tiana (1998) "La eficacia, la eficiencia, la pertinencia o relevancia y la satisfacción constituyen dimensiones subyacentes al concepto de calidad y es ilógico que en el proceso de evaluar la calidad de una institución o sistema educativo se obvie alguna de ellas"

Entiéndase que la calidad de la educación confluye en la satisfacción de las necesidades del ser humano y este pueda solucionar problemas en el ámbito del desempeño con eficiencia y pertinencia.

Se establece entonces que la calidad esta en estrecha relación con satisfacción de necesidades de una sociedad cada vez más exigente, en educación ésta se evidencia cuando el ser humano soluciona los problemas de su alrededor como fruto de la formación en los centros educativos.

Un referente de calidad educativa se aprecia cuando se manifiesta el cumplimiento de indicadores, que para el caso de Ecuador, el Consejo de Nacional de Evaluación establece con relación a las funciones y ámbitos.

Tabla N° 4: CUADRO DE LAS FUNCIONES Y ÁMBITOS DE ANÁLISIS, DIMENSIONES Y VARIABLES.

FUNCIÓN	ÁMBITO
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Misión y Plan • Administración y Gestión • Presupuesto y Recursos Financieros • Bienestar Universitario
<ul style="list-style-type: none"> • Docencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Docencia y Formación de Recursos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> • Investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación Científica y Tecnológica
<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación con la Colectividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción Social • Impacto Institucional
DIMENSIÓN	VARIABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Adecuados 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Recursos Materiales • Recursos Financieros • Recursos de Información
<ul style="list-style-type: none"> • Educación y Práctica de Valores 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración • Educación • Práctica
<ul style="list-style-type: none"> • Coherencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad
<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Impacto

Fuente: Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA)

Autor: Grupo Investigador.

Dentro de este marco los aspectos que toman en cuenta los indicadores están relacionados con la organización, infraestructura, talento humano y otros, así se tiene:

Organización:

- Bien definido su misión, visión, objetivos, políticas y metas.
- Proyecto educativo Institucional con todos los elementos constitutivos.
- Manual de procesos
- Reglamentos actualizados
- Manual de convivencia
- Sistema de evaluación docente

- Sistema de admisión

Infraestructura:

- Con suficiente infraestructura física para el funcionamiento de las distintas dependencias, aulas amplias, talleres equipados, bibliotecas actualizadas, canchas deportivas, laboratorios, y otros espacios requeridos.
- Sistema de internet
- Número suficiente de computadoras
- Batería sanitaria en buenas condiciones distribuidos para hombres y mujeres.

Talento Humano:

- Personal preparado en el área administrativa y docente
- Con competencias en el desempeño
- Con manejo de metodologías de trabajo
- Actualización permanente
- Dominio del área del saber
- Investigador
- Planificador
- Innovador
- Evidencia de valores

OTROS:

- Seguimiento a los egresados
- Emprendimiento para los estudiantes
- Pasantías
- Becas
- Atención a diferencias individuales
- Servicios adicionales a los estudiantes

- Seguro estudiantil

El sistema educativo requiere de docentes de calidad para generar una educación de calidad en los niños y niñas, jóvenes y señoritas, frente a un mundo cada vez cambiante y propenso a la destrucción.

2.3. Políticas educativas: Carta magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan decenal de educación DINADEP.

Carta Magna:

En el mes de septiembre del año 2008, los ecuatorianos en el referéndum aprobaron la Constitución del Ecuador elaborado por assembleístas constitucionales en la ciudad Alfaro de Montecristi en la provincia de Manabí.

En ella establece algunos artículos a favor de la educación que emergen como política de estado, los cuales se encuentran en vigencia y se está articulando con varias leyes que especifican su aplicación.

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

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

Esto implica, que el ciudadano ecuatoriano tiene el derecho a la educación sin importar la edad y el estado está en la obligación de proveerle como política de estado, ninguna persona se quedará sin educación.

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

La educación es para todos sin discriminación de ninguna naturaleza, no importa el sexo, la raza, la religión, el estatus social, capacidades especiales, etc., será en un marco democrático de respeto, justicia entre otros. Los centros educativos tomarán muy en cuenta estos mandatos constitucionales.

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

El país necesita desarrollarse, su gente es el principal gestor, por tanto la educación estará a disposición del pueblo y no de personas o grupos con intereses

particulares. Asimismo los padres, y todos están en la obligación de proveer de educación a las personas por cuanto el estado garantiza sin costo alguno y obliga a cursar desde el nivel inicial hasta el bachillerato.

Además en el **Art. 349.-** El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Constitución del Ecuador 2008)

Como se aprecia el estado garantiza la educación a todo el estamento que lo conforma sin distinción alguna, también establece una educación de calidad para los ecuatorianos y ecuatorianas, porque además de señalar estabilidad y actualización y salario justo para los y las docentes también comina a una profesionalización, desempeño y meritos académicos.

Plan Nacional de desarrollo:

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. El Plan cuenta con 12 Estrategias Nacionales; 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el Buen Vivir, sustentado en la constitución.

Este plan presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibe la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás

miembros del Consejo Nacional de Planificación; en un acto realizado el 5 de noviembre 2009, en el Palacio de Carondelet.

Ramírez (2009), Secretario Nacional de la SENPLADES, manifestó que “el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural” (SENPLADES 2009)

Los 12 objetivos nacionales

El Plan 2009 – 2013 planea en lo concreto y propone una lógica de planificación a partir de los siguientes 12 grandes objetivos nacionales para el Buen Vivir, actualizados bajo parámetros que se relacionan con el desempeño de las metas nacionales, con las distintas propuestas de acción pública sectorial y territorial y, principalmente, con la necesidad de concretar los desafíos derivados del nuevo marco constitucional.

Se hace constar los objetivos y metas que tienen relación directa con la educación, tema que nos ocupa. Se describe:

Objetivo 1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad.

Meta: Aumentar la educación inicial y el desarrollo cognitivo

Muy importante, la educación inicial es una necesidad en el país porque atenderá a infantes de 0 a 5 años, que nuestro sistema si bien hay un trabajo, este no es técnico ni organizado de forma como emana un sistema educativo, este objetivo apunta a solucionar uno de los nudos del sector educativo. Atendiendo el nivel estará también desarrollando las capacidades cognitivas en esta edad.

Objetivo 2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

Meta 2.1: Alcanzar el 96% de matrícula en educación básica e Integrar a la educación regular a los niños, niñas y adolescentes con alguna discapacidad

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

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

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

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

Destacable, muchos medios de comunicación, algunos centros de investigación tienen identificado la tasa de deserción, acceso, repitencia, rendimiento académico que no han sido numéricamente favorables, el cual preocupa a los ministerios del ramo y dentro de la política del estado procuran combatir a través del plan de desarrollo, objetivo que busca mejorar estos aspectos a fin de incrementar el potencial de resolución en la población.

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población.

Objetivo 4. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un medio ambiente sano y Sustentable

Objetivo 5. Garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

Objetivo 6. Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas

Meta 6.1: Promover el acceso de las personas más pobres a un trabajo estable o a micro emprendimientos que les permita salir de la pobreza

Meta 6.3: Reducir en un 34% el porcentaje de niños y niñas que trabaja y no estudia

Llama a la reflexión, todos en el país están conscientes del nivel de pobreza que enfrenta, esto ha llevado a que muchos seres humanos de edad escolar se dediquen al trabajo informal, dejando de lado el deber primordial de la educación, el estado pretende abrir fuentes de educación y favorecer a los más necesitados, evitando así al trabajo forzado por una educación.

Objetivo 7. Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.

Meta 7.5: Incrementar el acceso a información y a medios de comunicación e . Impulsar la lectura de libros, revistas y/o periódicos

Realmente, en las diferentes pruebas aplicadas por el programa Ser Ecuador se destaca algunos datos poco alentadores, en relación a la lectura comprensiva, al pensamiento lógico, la resolución de problemas entre otros. Este objetivo apunta a la lectura que contribuye a la formación, autoformación, que los ecuatorianos tendrán como hábitos.

Objetivo 8. Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.

Objetivo 9. Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.

Meta 9.1: Impulsar la reducción de la violencia contra las mujeres, niños(as), adolescentes y eliminar la agresión de profesores en las escuelas y colegios

Es hora de desechar el machismo y crear en los seres humanos un respeto a sí mismo y a los demás como parte de una cultura de la práctica de valores comenzando desde las familias para irradiar hacia la sociedad, principalmente en las escuelas, se acabe de una vez por todas los acosos, abusos de parte de profesores(as) hacia los estudiantes.

Objetivo 12. Construir el Estado democrático para el Buen Vivir

Ley de educación

La asamblea Nacional en el mes de Enero del 2011 aprueba las Ley Orgánica de Educación Intercultural, luego del veto presidencial y después del análisis por parte de la Asamblea se define la norma que entra en vigencia el día lunes 31 de marzo del 2011, publicado en el Registro Oficial N° 417.

Esta ley establece en el CAPITULO I: de los Principios generales

Art. 2.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales que son los fundamentos filosóficos conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

Los principios a los que hace referencia son: Universalidad, educación para el cambio, libertad, interés superior de los niños, niñas y adolescente, atención prioritaria, desarrollo de procesos, aprendizaje permanente, inter-aprendizaje y multi-aprendizaje, educación en valores, garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación, enfoque de derechos, igualdad de género, educación para la democracia, comunidad de aprendizaje, participación ciudadana, corresponsabilidad, motivación, evaluación, flexibilidad, cultura de paz y solución de conflictos, investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos, equidad e inclusión, calidad y calidez, integralidad, laicismo, interculturalidad y plurinacionalidad, identidades culturales, plurilingüismo, pluralismo político ideológico, articulación, unicidad y apertura, obligatoriedad, gratuidad, acceso y permanencia, transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas, escuelas saludables y seguras, convivencia armónicas, pertinencia.

Como se aprecia existe una gama de principios, que los ecuatorianos exigirán a lo largo de la vida se concrete en el ámbito educativo, estos son sin lugar a duda muy beneficioso para la población que al momento de concretarse se establecer un camino al desarrollo por cuanto posibilitará mejorar el sistema de vida en los ecuatorianos.

Para la implementación se necesita recursos económicos, a la vez unir voluntades, quizá es la parte más difícil por la diversidad de pensamiento sin embargo son retos que se buscan vencer con la decisión política de los gobiernos y la colaboración y exigencias del pueblo.

Escalafón

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, capítulo tercero trata sobre el tema en los siguientes términos:

Art. 111.- Definición.- El escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

Art. 112.- Del desarrollo profesional.- es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional del profesorado del sistema educativo fiscal, fiscomisional, municipal, particular, conduce al mejoramiento de sus competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural, lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art. 113.- Categorías escalafonarias y requisitos para el ascenso de categoría.- El escalafón se divide en las siguientes diez (10) categorías.

La remuneración se establece en la transitoria quinta, de la siguiente manera:

Tabla N° 5: Salarios de los docentes ecuatorianos

Criterio	Ubicación en la nueva categoría	Remuneración mensual unificada
Los docentes públicos sin título	Categoría J	500

profesional (bachilleres, técnicos y tecnólogos)		
Los docentes públicos con título de profesor	Categoría I	640
Los docentes públicos con título de profesor	Categoría H	695
Los docentes públicos con título de licenciado en ciencias de la educación : 8 años de experiencia, cursos aprobados, proceso de evaluación	Categoría G	775
Los docentes públicos: 12 años de experiencia Cursos y evaluación aprobados	Categoría F	855
Los docentes públicos: 16 años de experiencia Cursos y evaluación aprobados	Categoría E	935
Los docentes públicos: 20 años de experiencia Cursos y evaluación aprobados	Categoría D	1030
Los docentes públicos: 24 años de experiencia Cursos y evaluación aprobados	Categoría C	1150
Los docentes públicos: 28 años de experiencia Cursos y evaluación aprobados	Categoría B	1340
Los docentes: 32 años de experiencia Cursos y evaluación aprobados	Categoría A	1590
Los docentes públicos	Categoría AA	El sueldo que percibe actualmente con el ajuste salarial respectivo

Fuente: Fiel transcripción del contenido de la Edición: (R. O. 2SP 417, 31-marzo-2011)

Plan decenal de la educación

Mediante consulta popular del 26 de noviembre del 2006, se convierte la Educación en Política de Estado y ha sido asumida como eje de la política del gobierno nacional.

Para llevar a cabo esta consulta previamente se analizó y reflexionó:

- El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo.
- Principales nudos críticos del sector:
- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Para ello se plantea el siguiente objetivo:

Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Las políticas a las que hace referencia el plan decenal son las siguientes:

POLÍTICA 1: Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad

POLÍTICA 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años

POLÍTICA 3: Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

POLÍTICA 4: Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

POLÍTICA 5: Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

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

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

POLÍTICA 8: Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6% (Ministerio de Educación, 2009)

De las políticas en mención las que tienen relación con la calidad y la profesión docente, específicamente son las seis: mejoramiento de la calidad; siete: la revalorización de la profesión docente.

El trabajo investigativo que se realiza está enmarcado en la política de la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, por cuanto se pretende determinar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que desempeña la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, en el lapso 2005-2010, al mismo tiempo permite diagnosticar la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes de formación inicial que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad.

Para el cumplimiento de todas las políticas es necesaria la participación directa de los docentes y de la ciudadanía. Los centros de formación inicial docente deberían estos temas enfocar en el currículo, para crear en el futuro docente una conciencia de calidad para el desarrollo.

2.4. Políticas micro: Institucionales.

Las instituciones educativas tienen su propia forma de supervivencia y en este marco tienen definido las políticas, objetivos y metas.

Así mismo es de establecer un currículo de formación, sustentado en una corriente pedagógica con énfasis a la calidad.

Ciertas instituciones educativas tienen normado sus elementos esenciales de convivencia. Dentro del reglamento interno o código de convivencia se establecen normas básicas de funcionamiento, y entre ellos constan políticas de inserción laboral, reclutamiento de personal docente y administrativo en base a las normativas generales establecidas por el estado.

Creando además ciertos derechos y deberes propios de la institución, para estudiantes docentes, padres de familia, administrativos y personal de apoyo.

En relación al reclutamiento de docentes se enmarca en lo que establece la ley y los requerimientos institucionales, basados en un concurso de mérito y oposición previo al cumplimiento de requisitos básicos, tal como estipula la Ley Orgánica de Educación aprobada por la Asamblea Nacional en el artículo 94 como ser ecuatoriano, poseer un título señalado, haber cumplido el año rural, constar en el registro de candidatos elegibles, participar y ganar el concurso correspondiente.

2.5. Síntesis.

Los países en Latinoamérica, se han preocupado intensamente por mejorar la atención a la población en lo concerniente a la educación, han realizado cambios y mejoras estructurales, pero sigue siendo insuficiente porque si se analiza los presupuestos destinados para educación son bajos en relación de otros egresos para otras necesidades, entonces sigue latente una mejor atención.

Cada uno de los países tienen sus indicadores que les permite monitorear la calidad de la educación y en función de ellos plantear planes de mejoras y otras decisiones en bien de la educación.

El contexto laboral en el Ecuador, a de comprenderse el lugar donde se produce y se lleva a cabo el acto educativo y las condiciones bajo las cuales esta su desempeño, este hecho tiene relación con la comunidad educativa. El docente se desenvuelve en un entorno, espacio en el cual debe sintonizarse para actuar en conjunto buscando el desarrollo comunitario, societario; entiéndase a la comunidad educativa al conjunto de profesores/as, padres y madres de familia, estudiantes incluidos instituciones y quienes están inmersos en la comunidad como los miembros..

El entorno junto a la sociedad cada vez exige mayor responsabilidad en la acción del docente, estableciéndose una demanda de calidad frente al cual las instancias administrativas del país toman cartas en el asunto, innovando los currículos a nivel nacional, las universidades mejoran sus procesos de formación siempre en busca de entregar a la sociedad profesionales docentes con alto grado de desarrollo de competencias en sus desempeños.

La constitución garantiza la educación de calidad, establece como un derecho del ciudadano ecuatoriano, así como este garantiza la estabilidad laboral y el mejoramiento constante del docente.

Actualmente la Asamblea Nacional aprueba una ley que busca armonizar lo estipulado en la constitución del 2008, en la cual mejora el salario del docente e inserta obligaciones de instituciones educativas como de docentes, siempre en búsqueda de atender mejor con la educación a la población ecuatoriana.

Sin embargo el gobierno está trabajando en varios frentes como es el plan decenal de educación en cual busca la universalización de la educación inicial, básica y del bachillerato, establecimiento de sistema de rendición de cuentas como el mejoramiento de la calidad a través de la evaluación, capacitación a los docentes, ante el cual las instancias gubernamentales establecen el plan nacional de desarrollo entre los que cuenta como uno de los ejes la atención a la educación.

El escenario educativo del Ecuador en los últimos tiempos han tenido algunos cambios que busca cambiar la forma de hacer educación en beneficio de una sociedad que requiere enmarcarse en el sendero del desarrollo y solo se lograra cuando el sistema educativo tenga una estructura bien establecida con fines, objetivos y políticas bien definidas.

CAPITULO III

NECESIDADES FORMACIÓN DOCENTE

3. Necesidades de formación docente

En el Ecuador con sus distintas provincias, requieren de profesionales de la educación en las distintas especialidades y para los diferentes niveles.

En visita realizada a la Dirección Provincial de Educación de Napo y en entrevista a los directivos del departamento administrativo sobre la necesidad de docentes, se encuentra que al relacionar con las especialidades existe una demanda de profesores en el área de inglés, Matemática, Lengua y Literatura; son escasas las personas que se preparan en estas áreas y por ello la necesidad.

En diálogo con el señor Director Provincial de Educación de Napo, en cuanto a los niveles, los docentes para el nivel inicial y párvulos son contados, con la apertura de la universalización de la educación inicial, como reza el plan decenal de educación, en la política 1: universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad, para su cumplimiento se requiere más profesionales para atender a este nivel, pero no existe el número suficiente.

Ante esta realidad los centros de formación docente tienen un reto de orientar la formación de profesionales en la docencia para atender estos sectores, con la apertura de nuevos programas y con una oferta académica más sólida en la formación buscando siempre la calidad en el profesional para una educación de calidad.

3.1. Definición

Cada país define la política de estado en cuanto a Educación, el profesorado se formará bajo los preceptos de aquellas tendencias, que no será otro elemento que la calidad.

Entiéndase que “La formación inicial del profesorado se refiere al mínimo número de acciones de formación que oficialmente se establece – desde la educación primaria hasta la superior – y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país” (Generalitat, 2009).

Vilca (2005), hace hincapié “la formación inicial del profesor es importante para así garantizar una mejora en la calidad de la enseñanza, esto no solo implica fijar criterios administrativos, pedagógicos, sino establecer criterios que ayuden a reflexionar sobre la propia practica y proponer proyectos de acción como es una formación basada en el desarrollo profesional, que permita que el profesor Novel afrontar los retos del quehacer educativo”

Finalmente Invernón (1995) afirma “Se conoce como formación inicial a todo el proceso de formación, de conocimientos pedagógicos. Actualmente se forman en las Universidades, Institutos pedagógicos y Escuelas. En donde se le realiza una selección de entrada (Examen de Admisión) con ciertos criterios a quienes quisieran acceder a la profesión de enseñar. Y este criterio se basa en el nivel de su conocimiento. El mismo que no representa todo, dejando de lado otros criterios que también hacen de uno un buen docente en el futuro como son: la capacidad de comunicación, de creatividad, de innovación, de predisposición al estrés, de adaptarse a los cambios, etc.”

Los centros de formación docente del Ecuador, tienen un gran compromiso con la sociedad, en especial con la niñez, para dotar de docentes competentes quienes fomentaran una educación de calidad que será el sustento del desarrollo del país.

3.2. Competencias profesionales

Los profesores para ejercer la docencia como requisito reunir un perfil diseño por la institución educativa, que consiste en el dominio de un conjunto de competencias para hacer que el desempeño sea optimo.

Desde el punto de vista etimológico, encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “competere” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser suficiente”

Varias son las definiciones en torno a las competencias, he aquí la de algunos autores:

Mertens (2005) “Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo”

“Como principio de organización de la formación, la competencia puede apreciarse en el conjunto de actitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular” (Oullet. 2000, p.37)

“Las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combina aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar (Gonczi y Athanasou. 1996).

De las definiciones deja entre ver que las competencias son los desempeños auténticos de una persona en la realidad, donde se conjuga los conocimientos, los valores y las destrezas y habilidades, que permitan solucionar situaciones cotidianas, se constituye este en un desarrollo personal y a la vez de los estudiantes, padres de familia junto a los miembros de la comunidad.

Especialistas como Monserrat han elaborado una lista de competencias genéricas y específicas de acuerdo a la profesión.

Competencias genéricas: (Montserrat, 2009)

Estas competencias son tomadas en cuenta para todas las profesiones, establece un perfil mínimo que permite un desempeño adecuado en el ejercicio profesional.

Competencias genéricas: instrumentales.

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Conocimientos generales básicos.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Comunicación oral y escrita.
- Conocimiento de una segunda lengua.
- Manejo del ordenador.
- Gestión de la información
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.

Competencias genéricas: interpersonales.

Capacidades que permiten mantener una buena relación social con los demás

- Capacidad crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Manejo de conflictos.
- Capacidad de trabajo en equipos interdisciplinarios.
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad de trabajar en un contexto internacional.
- Compromiso ético.

Competencias genéricas: sistémicas.

Relacionadas con la visión de conjunto y la capacidad de gestionar adecuadamente la totalidad de la actuación

- Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

- Creatividad.
- Liderazgo.
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
- Habilidad para trabajar de forma autónoma.
- Diseño y gestión de proyectos.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Preocupación por la calidad.
- Motivación de logro.

A manera de conclusión, se aprecia que hay un conjunto de saberes que un profesional al concluir la formación en un centro de educación tendrá como dominios, para evidenciarlos en el ejercicio profesional. Sin lugar a duda lleva consigo una carga de responsabilidad grande, porque implica una sólida y rigurosa formación inicial donde adquirirá las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas que en un mundo globalizado es necesario en una persona y/o profesional que reúna como principal requisito.

3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

El organismo internacional perteneciente a la Organización de la Naciones Unidas (ONU) UNESCO, siglas que significan Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas, ha generado dentro de de sus consensos mundiales para la educación los cuatro pilares fundamentales de la educación sobre los cuales giran el desarrollo educativo del mundo y por ende en cada país del planeta.

Echeverría (2001) se refiere a los cuatro pilares de la educación, que a continuación se detalla:

Aprender a conocer: Incrementar saberes generales y especializados, que permitan comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, despertar la

curiosidad, descifrar la realidad y estimular el sentido crítico. Es decir, enseñar a aprender a aprender

Aprender a hacer: Propiciar la vivencia de situaciones que requieran localizar, seleccionar y utilizar informaciones significativas para objetivos concretos, enfrentarse a diferentes situaciones laborales, asumir riesgos, prever consecuencias, comunicarse y trabajar en equipo

Aprender a vivir juntos: Desarrollar la capacidad de percibir la diversidad de los seres humanos, concientizar de sus semejanzas e interdependencia, favorecer actitudes de comportamiento tendientes hacia objetivos comunes, preparar para afrontar y solucionar conflictos respetando la pluralidad de opciones

Aprender a ser: Conferir la libertad de pensamiento, juicio, sentimientos e imaginación que las personas necesitan para que sus talentos alcancen su plenitud y puedan seguir siendo artífices de su destino

Aprendizajes fundamentales. (Morillas, 2006)

Los cuatro pilares de la educación tienen relación directa con los aprendizajes, así:

Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión y de la metacognición (aprender a aprender).

Aprender a hacer para poder influir sobre el propio entorno.

Aprender a vivir juntos para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.

Aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores y los integra desde la perspectiva de la educación integral de la persona.

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona, más aún de los docentes quienes formaran a seres humanos: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido ético y estético, responsabilidad individual, capacidad creativa y espiritual.

La evolución general de las sociedades en los últimos años, marcada por la globalización económica y tecnológica, ha llevado a que se formule elementos básicos que toda persona en cualquier parte del mundo debe desarrollarla por ello es que en comunidad de ideas se propone formar personas esencialmente en el aprender a hacer, aprender a ser y en el aprender a vivir juntos. Esto permitirá al ser humano comprender el mundo que le rodea y comportarse como un ciudadano responsable y justo en toda la extensión de la palabra.

3.4. Competencias profesionales docentes

Se plantea "Diez dominios de competencias" consideradas prioritarias en la formación continua del profesorado de la enseñanza secundaria, entre los cuales encontramos: PERRENOUD, P. (2004).

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
4. Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Informar e implicar a los padres y a las madres.
8. Utilizar las nuevas tecnologías.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y
10. Organizar la formación continua.

Tuning – America Latina. (Tuning Project , 2006).

En principio, según Flores (2007), "Tuning es una palabra que proviene del inglés tune, que significa afinar instrumentos, sintonizar una emisora de radio", con esta concepción es pertinente señalar que el proyecto en mención "es una metodología internacionalmente reconocida, una herramienta construida por las universidades para las universidades, instrumento que permite pensar que el espacio de Educación Superior puede ser una realidad cada vez más cercana" (Arteta, 2009)

La importancia del proyecto radica en que este busca iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior, para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia, en sí de este modo, el comienzo del proyecto está dado por la búsqueda de puntos comunes de referencia, centrados en las competencias.

Con este antecedente es oportuno citar algunos aspectos trascendentes del proyecto Tuning en América Latina donde se encuentra involucrado el Ecuador.

Definición de Competencias

Para González (2003), el proyecto Tuning Educational Structures in Europe, define la Competencia como “Una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”

Reuniones de Trabajo Tuning - América latina

En la Primera Reunión General del Proyecto llevada a cabo en Buenos Aires, marzo de 2005, los grupos de trabajo en consenso elaboraron la lista de competencias genéricas que se consultarían a académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina. Este proceso se llevó a cabo en los meses de Abril a Julio de 2005.

Para la Segunda Reunión General del Proyecto realizada en Belo Horizonte, agosto 2005, se presentó el informe del análisis de los resultados de la consulta de competencias genéricas.

En esa misma reunión los grupos de trabajo discutieron acerca de las competencias específicas y lograron definir la lista de competencias específicas para las áreas temáticas de Administración de Empresas, Educación, Historia y Matemáticas. Se consultaron a académicos, estudiantes, graduados y/o empleadores de cada área temática en los meses de Octubre a Diciembre de 2005.

En la tercera reunión general del proyecto que se realizó en San José, febrero de 2006, se presentaron y discutieron en cada grupo de trabajo, el informe del análisis de los resultados de las consultas llevadas a cabo

De estas reuniones se concreta las siguientes competencias de docentes para América Latina:

- Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (Diseño, ejecución y evaluación).
- Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
- Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
- Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.
- Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y las específicas.
- Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.
- Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes en base a criterios determinados.
- Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
- Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.
- Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.
- Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
- Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles.
- Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
- Selecciona, utiliza y evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.
- Educa en valores, en formación ciudadana y en democracia.
- Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
- Genera Innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.

- Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos.
- Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
- Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad.
- Analiza críticamente las políticas educativas.
- Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio – cultural.
- Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.
- Conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latinoamérica.
- Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: Lingüística, filosofía, sociología, psicología, antropología, política e historia.
- Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.
- Produce materiales educativos acordes a diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Contextualizando a la realidad ecuatoriano se puede establecer que serían indispensables las competencias como:

- Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (Diseño, ejecución y evaluación).
- Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
- Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
- Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes en base a criterios determinados.
- Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.

- Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.
- Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
- Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
- Selecciona, utiliza y evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.
- Educa en valores y en formación ciudadana.
- Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
- Genera Innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.
- Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
- Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad.
- Asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.
- Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.

3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

El gobierno ecuatoriano, desde el año 2008, a través del Ministerio de Educación implementa un sistema de ingreso para nombrar profesores titulares y cubrir la necesidad de docentes en los centros educativos del país.

Este sistema de ingreso involucra el cumplimiento de algunos requisitos entre ellos la rendición de pruebas básicas sobre pedagogía, psicología, desarrollo del pensamiento y conocimientos del área de la especialidad.

Como resultado de estas evaluaciones, entre otras esta la débil formación que tienen los profesionales graduados tanto en Universidades como en Institutos Pedagógicos, sobre el cual el Señor Presidente de la República ha hecho duras

críticas a los centros de educación superior, en especial para el profesorado del país y un llamado de atención a las universidades por la débil calidad de formación de los docentes y profesionales egresados en general.

Concomitante con estos hechos, se lleva a cabo paralelamente las evaluaciones a los centros de Educación Superior, realizadas por CONESUP (Consejo Nacional de Educación Superior) y el CONEA (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación), en respuesta al Mandato 14 emitida por la Asamblea Constituyente.

El CONEA con los resultados de la evaluación elabora un listado de Universidades por Categorías: A, B, C, D, E, donde las de Categoría A son las mejores universidades mientras las de categoría E, están susceptibles a la depuración.

Con esta información el Ministerio de Educación deduce que existe un problema central: (Ministerio de Educación 2010)

- Insuficiencia de recursos humanos y profesionales formados con competencias de gestión para el sector educativo.
- Baja eficacia y eficiencia en el Ministerio de Educación para cumplir metas educativas dentro del nuevo modelo de gestión.
- Inadecuada formación del Sistema de Educación Superior en competencias de planificación y gestión estratégica a profesionales del sector educativo.
- Escasa investigación educativa nacional.
- Limitada oferta de programas de Educación Superior para la gestión de políticas y programas educativos.

Frente a esta problemática, el mismo Ministerio de Educación, ME (2010), plantea la necesidad de:

- Formar docentes con grado de licenciatura para el nivel inicial y básico, educación intercultural bilingüe, de acuerdo a los estándares del Ministerio de Educación.
- Formar profesionales de la educación a nivel de postgrado y post título que ingresen y fortalezcan al sistema público de educación como especialistas de educación de diversa índole.
- Proveer insumos, análisis sectoriales, investigaciones para la formulación políticas públicas educativas por parte de las instancias del Estado que actúan dentro del ámbito educativo.
- Socializar el saber producido por la institución mediante diferentes estrategias de divulgación y promoción.
- Producir insumos para la innovación pedagógica en los distintos niveles y ámbitos de la educación, siendo referencia de innovación en pedagogía universitaria.

En este marco la Asamblea Constituyente de Montecristi en la Constitución establece en la transitoria Vigésima que el Ejecutivo creará una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el sistema nacional de educación. Con lo cual se pretende corregir la formación docente y en este contexto el Ministerio de Educación ha entablado un trabajo con miras a crear esta Universidad, que también contempla la Ley Orgánica de Educación Superior en la transitoria Décima Quinta que dice “Durante los cinco años posteriores a la promulgación de esta Ley no se creará ninguna nueva institución de educación superior. Se exceptúan de esta moratoria la Universidad Nacional de Educación "UNAE", prevista en la Disposición Transitoria Vigésima de la Constitución”.

Estas acciones son precisamente para cumplir con los objetivos que el estado con el gobierno y el ministerio del ramo tienen previsto en materia de educación.

3.6. Síntesis

Las necesidades de formación docente han sido preocupación de todos los gobiernos de los estados tanto en Europa, América y el resto del mundo, todos han puesto sus esfuerzos por la educación unos mas otros menos, sin embargo hay que notar, países donde han dado un fuerte impulso a la educación son los países que han logrado un desarrollo, y sin duda sus protagonistas y lideres son los docentes.

Para ejercer la docencia el profesional requiere demostrar un conjunto de competencias genéricas y específicas, en consideración que una competencia es un saber hacer, un saber ser y un saber conocer.

Organismos internacionales como la ONU, OEA, entre otros se han preocupado por la educación. Entre sus cartas de intención y declaraciones universales esta que la educación debe girar alrededor de los cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos.

El Proyecto Tuning en América Latina ha elaborado un conjunto de competencias específicas que debe reunir los docentes para responsabilizarse de la formación de seres humanos los cuales son fundamentales y obligatorios.

En el Ecuador existe la demanda de profesionales de la educación para el nivel inicial y áreas de especialidades, las evaluaciones al magisterio a demostrado que estos deben ser formados bajo parámetros específicos y con rigor en el desarrollo de competencias, como decisión frente a los resultados de las evaluaciones en razón del cumplimiento del mandato 14.

El ministerio de Educación está empeñado en establecer un conjunto de competencias como requisito para el ingreso al magisterio.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

La proceso investigativo aplicado en el presente trabajo es de tipo mixto cuantitativo porque se trabajo con datos agrupados en tablas estadísticas, y cualitativo porque en principio se analizó la temática confrontando los resultados con el fundamento teórico, finalmente frente a la información se estableció el respectivo análisis y reflexión.

Además se empleó el método descriptivo, el mismo que posibilito describir cada uno de los aspectos de acuerdo a las categorías y objetivos establecidos en el marco de la investigación, también se aplicó el bibliográfico para recabar el fundamento teórico, el deductivo en el análisis del marco referencial, en inductivo para integrar las partes y llevar a las conclusiones, el estadístico para representar en tablas la información, por último el analítico precisamente para analizar la información estadística.

4.2. Participantes de la investigación

La muestra es muy amplia, y al ser varios los equipos investigadores estas se distribuyeron por provincias, en este contexto la Universidad a través del equipo de planificación entregó la nómina de egresados y titulados a quienes se debía aplicar los instrumentos de investigación, en este caso 10 titulados con dos administrativos o directivos.

El listado es sugerido por la matriz, considerando el lugar de procedencia y residencia de los investigadores y seminaristas.

Los titulados radican en la provincia de Pastaza y Morona Santiago, todos pertenecientes al Centro Asociado Puyo, el equipo investigador se debe a la provincia de Napo, del Centro Asociado Tena.

4.3. Instrumentos y recursos

4.3.1. Instrumentos:

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, estos son tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Los cuestionarios en referencia son: uno cuestionario dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y otro a Empleadores / directivos de las Instituciones Educativas.

Estos son suficientes para recabar la información requerida a fin de plasmar la investigación.

Recursos:

4.3.1.1. Humanos:

- Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela Ciencias de la Educación. menciones educación inicial, educación básica y educación inicial.
- Directivos y / o empleadores de Instituciones educativas en número de dos
- Equipo investigador

4.3.1.2. Materiales

- Cámara fotográfica
- Cuestionario (fotocopias)
- Entrevistas (fotocopias)
- Oficios
- Computadora
- Papel Bond

4.3.1.3. Económicos.

- Autofinanciamiento del equipo investigador.

4.4. Procedimiento

En este contexto, el trabajo investigativo, está marcado por una secuencia que se inicia con el asesoramiento recibido en la Matriz de la Universidad Técnica Particular, en la ciudad de Loja, durante el seminario de fin de carrera, una vez con la información el grupo investigador, después de varios días, se recibe los nombres de los titulados, a quienes se aplicarán los cuestionarios, con la nomina en el cual consta las direcciones de residencia de cada titulado acompañado del

número de teléfono y el posible lugar donde esté trabajando, el equipo de trabajo planifica las salidas y visitas a los egresados en diferentes fechas.

Ya en el lugar de los hechos con los titulados una vez explicado las razones benéficas para la universidad como para el equipo investigador se procede a entregar la encuesta a los titulados y la entrevista a los directivos, quienes amablemente responden las preguntas.

Con los cuestionarios completos se procede a tabular y representar en tablas estadísticas para luego realizar el análisis correspondiente hasta llegar a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS

Y

TRATAMIENTO

DE LA INFORMACIÓN

5. Análisis y tratamiento de la información

5.1. Caracterización socio demográfica

Pastaza, provincia que se encuentra ubicada en el Nororiente del país, en sus entrañas alberga un número elevado de nacionalidades indígenas que constituyen una gama de interculturalidad.

Las comunidades indígenas además de la agricultura, se dedican a la caza y la pesca, como forma de vida ancestral, aún ciertas comunidades se mantienen con la tradición de una vida errante, propia de la cultura de los indígenas. En las diferentes nacionalidades se puede observar su cultura, tradiciones que son auténticas y estas son las que dan armonía turística y una razón para visitar esta provincia.

Su potencial económico esta fincado en el sector turístico, la ganadería, agricultura, así como del comercio agrupado en pequeñas cámaras. Su gente es amable y muy dedicada al trabajo.

El diario Los Andes (2010) señala que “De acuerdo a las proyecciones del censo de población y vivienda del año 2001, la población de Pastaza aumentó pasando de 61.779 habitantes a una población proyectada de 81.417 para el 2010”, con su capital Puyo, es el paso obligado hacia la aventura inigualable por los ríos, cascadas, valles y la inhóspita vegetación de la Amazonía ecuatoriana.

“Los cantones son Pastaza, Mera, Arajuno, Santa Clara”, es una próspera provincia que forja su futuro con el trabajo y la dedicación de su gente”. (Gobierno Provincial de Pastaza. Turismo, www.paztaza.com, 2010)

Tabla N° 6. Menciones de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Mención	f	%
Educación Infantil	1	10
Educación Básica	5	50
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	4	40
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En el trabajo realizado y de la muestra con la que se ha trabajado se pudo obtener información de los profesionales titulados en los años 2005 – 2010, el cual revela que el 50% de profesores encuestados corresponden a la mención de Educación Básica, el 40% a Físico Matemático y el 10% a Educación Inicial.

Hay que notar que “En 1996 se oficializó un nuevo currículo para EGB fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de “Reforma Curricular de la Educación Básica”. (ME, 2010)

Esta decisión ministerial por ende del estado, movió a los centros de formación docente, a implementar la carrera en Docencia Educación Básica, entre ellas la Universidad Técnica Particular de Loja, por tanto se evidencia la existencia de un representativo número de egresados que han cursado esta mención. Además es el nivel donde se requiere la mayor cantidad de profesionales especializados para atender a niños de edad escolar.

Tabla N° 7: Año de titulación de los Profesores

AÑO DE TITULACIÓN	f	%
2007	1	10
2008	2	20
2009	2	20
2010	5	50

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010

La universidad forma profesionales en las distintas áreas del saber por varias décadas, en la modalidad a Distancia.

En el área de la docencia muchos son los profesionales egresados y que hoy están prestando su contingente en todo el país, en esta ocasión (tabla 7) la mayoría de los egresados, el 50% se ha egresado en el año 2010, el 20% en el año 2009, el 20% en el año 2008 y el 10% en el 2007.

En este sector patrio, el año 2010, ha sido en el que se han titulado el mayor número de profesores, esto demuestra el interés de las personas por titularse y la confianza en la Universidad.

Para el caso son jóvenes profesionales que están laborando en distintos centros educativos de la provincia de Pastaza y Morona Santiago.

Tabla N° 8: Sector donde laboran los docentes

SECTOR	f	%
Urbano	4	40
Rural	6	60
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010

Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Según la tabla N° 8, de los encuestados, el 60% labora en el sector rural, mientras que el 40% lo hace en el sector urbano.

Esta información está supeditada a conocer otras realidades como aquella que los egresados, muchos de ellos ingresaron a la universidad para titularse una vez que han estado laborando como docentes.

Los docentes se encuentran laborando la mayoría en el sector rural, información que insta a determinar que en el sector rural existe la demanda de profesores para atender a los estudiantes. También aflora el cumplimiento de la norma de 1983, donde se establecía que todo docente al ingresar al magisterio, iniciará la carrera en el sector rural, lugar donde adquirirá experiencia.

Parámetro que en la provincia de Napo, de las partidas que se entregó y se adjudicó bajo concurso de méritos y oposición, el 90% de las personas que obtuvieron el beneficio de la partida docente, fueron destinados a laborar en el sector rural.

Tabla N° 9: Género de los egresados

SEXO	f	%
Hombre	4	40
Mujer	6	60
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En la tabla N° 9, los egresados titulados encuestados el 60% es del sexo femenino (mujer) y el 40% es de sexo masculino (hombre).

Esta información referencial, concuerda con aquello que sucede en países como Chile, Argentina, Estados Unidos donde la educación esta feminizada, es decir en manos de mujeres.

Inclusive “el porcentaje de mujeres que ejercen la docencia en Latinoamérica es alto.... esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretudo en nivel preescolar y educación primaria”. Vaillant (2007)

Hecho que no es de asombrarse ni de menospreciar, porque en el ámbito hay mujeres que se han preparado convenientemente para asumir estos retos y que mejor que un conjunto de damas estén al frente de la educación de niños y jóvenes, en busca del desarrollo sustentable y sostenido en una sociedad cada vez más avanzada.

Tabla N° 10: Edad de los profesores

EDAD	f	%
20 A 24 AÑOS	2	20
25 A 29 AÑOS	2	20
30 A 34 AÑOS	2	20
35 A 39 AÑOS	2	20
40 A 44 AÑOS	1	10
45 A 49 AÑOS	0	0
50 A 54 AÑOS	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

De los 10 egresados participantes en la encuesta el 20% tiene entre 24 años, el 20% tiene 25 y 29 años, el 20% 31 años, el 20% 36 y 38 años, el 10% tiene 40 años, y el 10% 53 años.

Entre los egresados encuestados existe una heterogeneidad en relación a las edades, el promedio de edad es de 33 años, como establece Vaillant (2007) “en cuanto a la edad, los docentes latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados.... esto tiene ventajas porque un cuerpo docente más joven, supone energía y dinamismo, pero indica un déficit en experiencia docente”

Esto demuestra que no hay tiempo ni edad para que una persona se dedique al estudio. Es más las personas deben auto someterse a una constante etapa de capacitación a fin de mantenerse actualizado y de esta manera enfrentar el desempeño docente de la mejor manera para el servicio a una niñez y juventud que está en constante ejercitación de la vida actual

Tabla N° 11: Provincia de residencia

Provincia donde vive	f	%
Pastaza	9	90
Morona Santiago	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En observación a la tabla N° 11, los egresados el 90% son, la mayoría, de la provincia de Pastaza y el 10% de Morona Santiago.

La Universidad un Centro Universitario que ha masificado la educación, formando profesionales en las distintas ramas y ocupaciones, ha tenido el acierto de fomentar la educación a Distancia con la cual atiende a un porcentaje significativo de personas que requieren de los servicios a lo largo y ancho del país.

En estas condiciones se observa a personas egresadas que se encuentran en distintas localidades, así el equipo investigador pertenece a la provincia de Napo, y los egresados a las de Pastaza y Morona Santiago, si bien son provincias distintas pero pertenecen a una misma región donde la Universidad se ha hecho presente para brindar la oportunidad a las personas de prepararse y mejorar títulos que requiere la educación ecuatoriana.

Tabla N° 12: Centro asociado donde obtiene matricula

Centro Asociado	f	%
Puyo	10	100
Tena	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En la tabla N° 12, los egresados encuestados el 100% corresponde o pertenecen al Centro Asociado la Universidad Técnica Particular de Loja, ubicado en la Ciudad del Puyo.

La Universidad para atender la demanda de formación de los estudiantes en el país ha abierto centros asociados en los cuales se matriculan y realizan todo el conjunto de proceso de estudios establecidos por la Universidad desde la Matriz. Estos están organizados con su coordinación e infraestructura necesaria para atender la demanda de la población universitaria de la provincia.

Es así como los investigadores pertenecen al centro asociado de la ciudad de Tena, mientras el grupo investigado radica en la ciudad de Puyo y Macas, que pertenecen al centro de la capital de Pastaza.

5.2. Situación Laboral

Tabla N° 13: Situación la laboral actual de los egresados

	SITUACION LABORAL	f	%
A	Trabaja como docente	9	90
B	Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	1	10
	TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Del grupo de egresados encuestados, el 90% trabaja en la función de docente, y el 10% trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia, en calidad de vicerrector.

Conocido que “el docente es un profesional que se encuentra al nivel de otros profesionistas, esto es que se trata de un trabajo con énfasis intelectual, con reglas claras de funcionamiento, donde existen mecanismos claros de ingreso a la profesión y tiene un cuerpo de conocimientos propios” Barriga (2005).

Con el antecedente, se afirma que el 100% de los titulados se encuentran laborando en el campo educativo, esto demuestra que en este campo aún hay plazas de trabajo y quienes se egresan de la Universidad Técnica tienen la oportunidad de acceder a estos campos laborales.

Tabla N° 14: Ha trabajado como docente

ALTERNATIVAS	f	%
Si	8	80
No	2	20
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Según la tabla N° 14, los titulados que hoy se encuentran laborando, el 80% han trabajado antes como docente, el 20% no ejercieron la docencia.

Las personas que ingresan a estudiar, muchas de ellas lo hacen por mejorar título o para adquirir el de docente, como en este caso un gran número de titulados ya laboraban como docentes.

El señor Director de la escuela Domingo Savio N° 1, manifiesta “que los docentes todos se han graduado en los Institutos Pedagógicos y quienes tienen título de tercer nivel obtenidos en diferentes universidades es porque una vez en el trabajo se han visto en la necesidad de mejorar el título”.

En otros casos existen bachilleres como docentes, este fenómeno se manifiesta porque la legislación educativa permite ingresar al magisterio personas con este título o que tienen título en otra especialidad diferente a la de docente. La misma norma establece un tiempo prudencial para obtener el título correspondiente, por esta razón las personas hacen uso de la oferta educativa de las Universidades.

Tabla N° 15: Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

ALTERNATIVAS	f	%
Si	2	20
No	8	80
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Al analizar la tabla N° 15, el 80% de los egresados no han laborado en otro puesto profesional que no se la docencia, mientras el 20% si trabajo e otro puesto profesional.

Confirma la información del cuadro anterior, donde muchos de los egresados laboraban en el campo de la docencia, antes de la titulación.

También existen personas que por vocación deciden seguir una carrera universitaria para laborar en el campo de la docencia, ese es el caso con dos personas que ingresan a la Universidad Técnica de Loja en la Modalidad a Distancia, sin embargo hasta tanto laboran en otro campo para la subsistencia.

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

Ninguno de los encuestados responde a la pregunta, por el simple hecho de estar todos laborando en el campo de la docencia.

Tabla N° 16: Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad

ALTERNATIVAS	f	%
Si	9	90
No	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

De la tabla N° 16, se desprende que el 90% de los encuestados laboran en el campo de su especialidad, y el 10% trabaja en otro puesto pero en la docencia.

En algunos centros educativos requieren de personas especialistas, pero cuando no hay buscan alternativas como la afinidad o colocan a quien ha cursado algún nivel de formación en esa área. Esta necesidad se presenta en las especialidades de inglés (idiomas), física, matemática, lengua y literatura, música, educación inicial, etc.

Además, el plan decenal contempla la universalización de la educación y el impulso a la educación inicial por ello se plantea “A partir del año 2010 se incrementará 270 educadores para educación infantil en el rango de 2 a 3 años anualmente” (MEC. 2006). En este campo existen limitados profesionales debiendo improvisar personal en este nivel de educación.

A partir del año 2010 se incrementará 270 educadores para educación infantil en el rango de 2 a 3 años anualmente.

Tabla N° 17: Ámbito del ejercicio profesional

ÁMBITO	f	%
Educación Infantil	1	10
Educación Básica	5	50
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	1	10
Físico Matemáticas	4	40
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s(especifique)	1	10

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En la tabla N° 17, los titulados señalan, el 10% labora o laboraba en nivel de educación infantil, el 50% en educación básica, el 10% en Químico Biólogo, el 40% en físico matemático, y el 10% en otra área.

Muchos de los egresados han laborado en áreas en la que ingresaron a prepararse en la universidad, mientras otros prestaban sus servicios en otro campo, mas después de cursar la universidad retoman su propia especialidad.

En la constitución del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación, existen cambios como señala el artículo 39, “la educación escolarizada tiene tres niveles el inicial, básico y bachillerato” LOEI, (2011)

Con estos cambios que se están ejerciendo en el campo educativo en el Ecuador se requerirá de más personal especialistas, toda vez que las escuelas se convertirán en centros de educación básica, que albergan estudiantes desde los 6 hasta los 15 años.

Tabla N° 18: Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje

AÑOS	f	%
1 A 2 AÑOS	4	40
3 A 4 AÑOS	2	20
5 A 6 AÑOS	1	10
9 A 10 AÑOS	1	10
15 A 16 AÑO	1	10
17 A 18 AÑOS	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
 Elaboración: Evelyn Novillo Segundo Costales.

Tabla N° 18, en relación del tiempo de experiencia de los titulados en la docencia, tabla 13, el 40% tiene un máximo de 2 años, el 20% de 4 años, el 10% de 6 años, el 10% de 10 años, el 10% de 16 años y el 10% de 18 años.

Es claro, todos los titulados actualmente trabajan. La mayoría se ha graduado en el año 2010, por tanto su grado de experiencia se limita entre los 1 y 4 años.

Sin embargo hay egresados que laboran un número significativo de años, el cual les representa una gran experiencia en la docencia. El campo educativo se esta mezclando de juventud y experiencia, que es bueno para la educación que busca mejorar su calidad y ser un ente que figure como área importante en el desarrollo del país

Tabla N° 19: Cuando inició sus estudios estuvo trabajando como docente

ALTERNATIVAS	f	%
Si	9	90
No	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo Segundo Costales.

En relación a la Tabla N° 19, el 90% de los titulados reconocen que cuando ingresaron a la universidad ya estuvieron trabajando como docente, y el 10% no trabajaba en el área de la docencia.

Las carreras cortas son aceptadas por las personas por la premura de conseguir un trabajo y en especial de percibir un salario para vivir, en muchos de los egresados se percibe esta situación, pues varios de ellos han cursado el post bachillerato que ofertan los Institutos Pedagógicos, para luego continuar sus estudios en la Universidad.

También se presenta otra situación, en la que varias personas han ingresado a la docencia sin título, más al pasar el tiempo se ven obligados a obtener el título correspondiente para poder subir en el escalafón y cumplir con la norma de los cinco años de plazo para obtener el título docente.

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?

No hay respuesta a la pregunta, porque todos, una vez graduados encontraron trabajo mediático. Es decir muchos de ellos y ellas trabajan en el campo de la docencia al momento de la titulación el cual da lugar a no tener espacio para estar sin trabajo.

Tabla N° 20: tiempo que tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación

0 años 2 meses	1	10
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	4	40

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Al analizar la tabla N° 20, el 40% de los titulados, ha tardado en encontrar un puesto de trabajo no docente 4 años.

Algunos de los egresados además de laborar en la docencia, también tienen otra fuente de ingreso económico, y para ello ha debido de transcurrir algún tiempo para conseguirlo.

Relativamente son pocos quienes han optado por esta situación, y son quienes se han graduado con suficiente tiempo de anticipación.

Tabla N° 21: Tiempo que ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación

AÑOS	f	%
1 A 2 AÑOS	6	60
3 A 4 AÑOS	2	20
5 A 6 AÑOS	0	0
9 A 10 AÑOS	1	10
15 A 16 AÑO	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010

Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

De conformidad con la tabla N° 21, el 60% de los titulados tienen máximo 2 años de haber empezado a laborar en la docencia a partir de la titulación, el 20% 4 años, el 10% 10 años y el 10% hasta 18 años,

Relativamente son profesores noveles, que están incursionando en la docencia, renovando personal en el ámbito educativo, sin embargo hay quienes antes de la titulación ya prestaban sus servicios como docentes, entra en juego que “el novel la docencia, que carece todavía de cualidades que sólo la experiencia proporciona, suele tener una mayor predisposición hacia la formación permanente” Montoro (2003)

Mientras que “el profesor con más tiempo de antigüedad en la docencia, que domina las técnicas de enseñanza y aplica constantemente su experiencia acumulada. Pero la etapa de la formación inicial le queda cada vez más lejos” Montoro (2003)

El sector educativo siempre requerirá del contingente humano, de profesionales en la docencia, porque la población está en crecimiento y cada vez hay más necesidad de docentes en las distintas áreas.

Tabla N° 22: Tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación

AÑOS	f	%
1 A 2 AÑOS	1	10
23 A 24 AÑOS	1	10

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Tabla N° 22, dos personas han laborado en un puesto profesional no docente, se trata de uno (10%) egresado que laboran como vicerrector, y otro (10%) que presta sus servicios en la sección nocturna.

Por lo demás todos trabajan en el campo de la docencia y en la especialidad en la que se graduaron,

Es decir están ocupando plazas de trabajo de acuerdo al título asumiendo funciones para las cuales fueron formados.

Es de acentuar que los titulados si bien laboran en la función de docentes, este es su principal trabajo en la institución donde fue nominado, sin embargo esto no les limita a prestar su contingente en otra institución en horas hábiles. Hecho que será revisado una vez que en el país se aplique radicalmente la ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), en la que establece la negativa al pluriempleo fiscal, exceptuando para ciertos casos.

Tabla N° 23: El trabajo actual, o el último empleo, demandó cambiar el lugar de residencia

ALTERNATIVAS	f	%
Si	4	40
No	6	60
TOTAL	0	0

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En referencia a la tabla N° 23, el 40% de los titulados una vez que consiguieron trabajo debieron cambiar el lugar de residencia. Mientras que el 60% no lo han hecho, por cuanto su lugar de trabajo es el lugar donde residen.

Si bien hay necesidad de maestros en los distintos lugares, pero es difícil encontrar un puesto vacante en el lugar de residencia, aquello significa buscar otros sectores donde laborar.

Si, las fuentes de trabajo escasean y las oportunidades de trabajo existentes se encuentran en partes lejanas o fuera del sitio donde reside como buen profesional se trasladará al lugar donde requieran de sus servicios, para ello se ha formado para servir a las personas sin importar el lugar ni otras circunstancias, siempre que estas no tengan una fuerte carga desfavorable.

Tabla N° 24: Ha mejorado, la condición de vida luego de titularse en la Universidad Técnica Particular de Loja

	MEJOR SITUACIÓN DE VIDA	f	%
A	Definitivamente si	6	60
B	Probablemente si	2	20
C	Indeciso	1	10
D	Probablemente no	1	10
E	Definitivamente no	0	0
	TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En la tabla N° 24, para el 60% de los titulados la condición de vida definitivamente ha mejorado, para el 20% probablemente que si, en el 10% hay indecisión, y para el 10% probablemente no.

Tomando en cuenta que calidad de vida significa “bienestar en todas las facetas del hombre, atendiendo a la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales (comida y cobijo), psicológicas (seguridad y afecto), sociales (trabajo, derechos y responsabilidades) y ecológicas (calidad del aire, del agua)” (GILDENBERGER, 1978)

En nuestro país la carrera de la docencia no es una profesión lucrativa, es más de servicio que una fuente de enriquecimiento, quizá la riqueza del docente esta en haber labrado el desarrollo de niños y niñas para el bien del país, sin embargo tampoco se puede negar que ayuda en la vida de las personas, sin ser conformista, el salario permite subsistir no con todas las comodidades pero si palea la necesidad.

Esto no significa que no se deba buscar mejoras salariales, en la palestra se encuentra la aprobación de la nueva Ley donde los maestros con bajos salarios mejorarían sustancialmente sus ingresos económicos.

Tabla N° 25: Incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, para los docentes

Autoridad 1		Autoridad 2	
Si	No	Si	No
	X	X	

Fuente: Autoridades educativas
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En lo que respecta a la tabla N° 25 se puede mencionar que la autoridad del primer plantel no posee ningún mecanismo de incentivo en la institución siendo esto un efecto negativo que según menciona (Maslow, 1995) la motivación intrínseca es uno de los aspectos trascendentes para el desarrollo de cualquier actividad laboral. Como seres humanos consideramos que para emprender las actividades diarias se necesita el estar motivado hacia la tarea y no solo con el aspecto extrínseco remunerativa sino también con la valoración que se debe de realizar en las actividades diarias.

En cuanto a la entrevista realizada a la autoridad del segundo plantel educativo menciona que si se considera estímulos por parte de la institución en función de la norma.

La ley orgánica de educación intercultural y sus reglamentos establecen una serie de estímulos de acuerdo a la situación presentada. A pesar de ello en la institución se rinde homenaje y se entrega un reconocimiento a los docentes por su labor en el plantel cuando cumplen 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicio. Este incentivo se gestiona ante las autoridades como el gobierno municipal o gobierno provincial para atender y cumplir con el objetivo.

Tabla N° 26: Las expectativas de autoridades, que demandan, con respecto al personal docente.

Autoridad 1	Autoridad 2
<ul style="list-style-type: none"> • Personal comprometido con el quehacer educativo • Personal con predisposición a la revolución educativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Actualización curricular

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

La autoridad, responsable de la institución, no selecciona al personal que laborará en la institución sino esta dado a través del concurso de meritos y oposición que se lleva a efecto en la Dirección Provincial de Educación en base al artículo 97 de la ley orgánica de educación intercultural que señala “Las vacantes se llenan mediante concursos de méritos y oposición en los que participan aspirantes para ingresar a la carrera educativa pública” (RO. N° 417), esta instancia es quien designa al profesor para cubrir una plaza o dispone de la partida sea de contrato o definitivo y son los que asignan el personal que laborará en la institución educativa que requiere de profesores. Es decir la autoridad misma de la escuela o colegio no selecciona al profesor por tanto no tiene la potestad de escoger con un perfil deseado.

A pesar de ello, las autoridades entrevistadas, desean que la persona designada para la institución cumpla con un perfil, que consiste en:

- Comprometido con el quehacer educativo
- Predispuesto al cambio
- Con competencias (capacitado)
- Aplicador de la innovaciones educativas (actualización curricular)

El perfil del docente es importante para una institución, depende el andamiaje de la institución y calidad educativa que pueda ofrecer.

Tabla N° 27: Además de la carga docente, otras actividades que realiza el profesional.

Autoridad 1	Autoridad 2
<ul style="list-style-type: none"> • Forma parte de la comisión deportiva con el taller de futbol • Comisión de proyectos en el área de emprendimiento • Según el PTI 	<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Los docentes consultados laboran en establecimientos educativos, de educación inicial, educación básica y bachillerato, a excepción de uno que realiza la función de vicerrector.

La mayoría, cumplen con la función de docente en este ámbito la autoridad uno, señala que los docentes cumplen además las funciones de presidentes o integrantes de comisiones especiales, de comisiones técnicas y pedagógicas, coordinadores de proyectos, mientras que la autoridad dos hace mención a la de comisiones.

Lamentablemente, en los docentes hace falta mejorar la actitud investigativa que tanto hace falta a nuestra educación, de existir esta actividad tendría una alternativa de avances en la educación y esta será otra de las acciones a las que se dedicaría el docente,

Tabla N° 28: 11. Habilidades adicionales de los docentes de la Institución graduado en la UTPL, como un valor agregado a la docencia.

Autoridad 1	Autoridad 2
<ul style="list-style-type: none"> • Manejar idioma extranjero • Conocimiento de habilidades deportivas: ajedrez, pimpón, futbol, básquet, • Habilidades de pintura. 	No responde

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
 Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

La tabla N° 28, muestra que los docentes de la institución uno muestran algunas otras competencias que ayudan a la institución y su proyecto de formación, mientras que los de la institución dos no señala a ninguna.

Los maestros en general, siempre tienen algo adicional que conocen a más del ejercicio de la docencia, hay quienes se dedican a la música, agricultura, crianzas de ganado, que puede servir de mucho en el acto educativo especialmente para la elaboración de proyectos educativos o productivos, para formar lo clubes de danza, de música, de teatro, de artes, etc...

Estas aptitudes deben ser bien aprovechadas en las instituciones para el beneficio de la formación de los estudiantes

A la par hay que establecer estímulos para este tipo de acciones de los maestros.

5.3. Contexto laboral

Tabla N° 29: El tipo de Institución donde desarrolla /desarrollaba su trabajo

INSTITUCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	8	80
Institución educativa municipal	2	20
Institución educativa particular	0	0
Institución educativa fiscomisional	1	10

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

De la tabla N° 29, se desprende que el 80% de los titulados, prestan sus servicios en el ámbito fiscal, el 20% en una Institución municipal y el 10% en Institución fiscomisional. En cualquiera de los casos el que desembolsa para el pago es el estado, porque los fiscomisionales reciben rentas del fisco, los municipios igual es decir los docentes de estas instituciones son servidores del estado, porque en la ley en artículo 2 literal gg, sobre la gratuidad, señala “Se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de valores por conceptos de: matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impidan el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo” Ley Orgánica de Educación. R:O 417 - 2011)

Entonces, el Ministerio de Educación, es la instancia reguladora de la educación básica en el País, se convierte en el principal empleador de los docentes, esta es la razón para que se crean instituciones de carácter fiscal, controlados exclusivamente por esta instancia, los docentes que laboran en estas instituciones son considerados fiscales. Las instituciones donde laboran los titulados son de carácter fiscal y por ende son profesores fiscales.

Tabla N° 30: El nivel al que corresponde, la institución educativa en la que labora.

NIVEL	f	%
Inicial	0	0
Básico	6	60
Bachillerato	5	50
Superior	2	20

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En la Tabla N° 30, el 60% de los titulados laboran en el nivel de educación básica, el 50% en el nivel de bachillerato y el 20% en el nivel superior.

La legislación educativa del Ecuador establece tres niveles de formación: Inicial, Básico y Bachillerato (LOEI, 2011).

Los egresados laboran en el puesto de acuerdo a la titulación, por ello que la mayoría se encuentra laborando en el nivel correspondiente, si hay más titulados en educación básica es lógico que laboren estos en el nivel Básico.

Sin embargo como el caso de los profesores titulados en matemáticas son especialistas quienes laboran en el nivel bachillerato en correspondencia al título, sin embargo hay quienes inclusive laboran en el nivel superior al mismo tiempo por el simple hecho de servir a una institución la cual es una unidad educativa, y tiene las tres secciones: básico, bachillerato y superior.

Tabla N° 31: Tipo de relación laboral que con la institución educativa

RELACIÓN LABORAL	f	%
Nombramiento	6	60
Contrato indefinido	1	10
Contrato ocasional	3	30
Reemplazo	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo – Segundo Costales.

De la tabla N° 31, se aprecia que el 60% de los titulados tiene una relación laboral de nombramiento, el 10% de contrato indefinido y el 30% de contrato ocasional, a pesar que en la actual legislación contempla que un docente pertenece al ministerio de educación siempre que tengan “nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fiscomisionales” Art. 93.

Destacable por los docentes egresados de la Universidad Técnica de Loja que después de la titulación tienen la oportunidad de estar laborando a tiempo completo y bajo la modalidad de nombramiento, de este hecho se deduce que en su momento hubo la oportunidad de obtener partidas presupuestarias y acceder a un nombramiento definitivo.

En relación con quienes están a contrato, lamentablemente en el gobierno del Economista Rafael Correa, se anunció que se crearía un conjunto de partidas que a la postre fueron muy pocas en relación a las ofrecidas, más bien se ha limitado el Ministerio de Educación a otorgar contratos ocasionales, esto implica una inestabilidad laboral. La decisión es más política que técnica.

Cuadro N° 32: La relación laboral, en cuanto al tiempo.

FORMA DE RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	9	90
A tiempo parcial	1	10
Por horas	0	0

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En la tabla N° 32, el 90% de los egresados laboran a tiempo completo en las instituciones educativas, y el 10% a tiempo parcial

Ciertamente la “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y no puede disponer libremente de su actividad ni de sus movimientos” (Código de Trabajo, 2009).

En las escuelas llámese tiempo completo, a la jornada de ocho horas diarias, mientras que a tiempo parcial la jornada laboral comprende menos de la mitad del tiempo.

Si un número elevado de titulados tienen nombramiento o contratos ocasionales, está en completa relación las horas de trabajo, es decir será a tiempo completo.

Tiempo en el cual el profesional cumplirá con las obligaciones de docente y demás funciones que le sean asignados de acuerdo a la normativa vigente.

Tabla N° 33: El tipo de institución/empresa que desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente

A	Administración Pública	3	30
B	Empresa privada	1	10
C	Empresa familiar	0	0
D	Trabajador/a por cuenta propia	1	10
	TOTAL	5	50

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En la tabla N° 33, el 30% de egresados señalan haber laborado además en la administración pública, campo no docente, el 10% en una empresa privada, y el 10% trabajo por cuenta propio.

Se desconoce las instituciones en las que han laborado, mas al reflexionar se encuentra que el hombre y la mujer por supervivencia busca la forma de ganarse el sustento (dinero) para saciar las necesidades naturales y básicas de la persona como alimentación, vestuario, medicinas entre otras y para ello no escatima esfuerzo para trabajar y obtener el dinero que se requiere.

Los titulados tienen también experiencias en otros campos laborales que bien pueden servir en las instituciones donde laboran actualmente, además de obtener en lo personal beneficios económicos.

Tabla N° 34: La titulación exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba

TITULACIÓN	f	%
De cuarto nivel	0	0
De tercer nivel	3	30
Ninguna/No se exige titulación	2	20
TOTAL		

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010

Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

El 30% de los titulados (tabla N° 34) señalan que en la instituciones donde laboraban exigían título de tercer nivel, mientras que el 20% dicen que ninguno.

En la actualidad en todas las instituciones públicas o privadas del país exigen como requisito reúnan un conjunto de competencias como perfiles profesionales, especialmente personal titulado en alguna especialidad.

No escapa de estas exigencias la contratación de personal docente en las instituciones, por tanto las universidades concentrarán en sus currículos de formación un conjunto de dominios como competencias a fin de desarrollar durante la formación inicial, acorde a las exigencias de la Unesco en cuanto a las genéricas y específicas.

Cuadro N° 35: Tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinido	2	20
Laboral de duración determinada	3	30
Otras situaciones (especifique)	0	0

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010

Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En relación a la tabla N° 35, el 20% de los titulados en la empresa donde antes laboraba tenía una relación laboral indefinida, mientras que el 30% una relación de duración determinada.

En ciertas empresas especialmente las privadas por lo general establecen un tiempo de prestación de servicios, para lo cual firman un contrato bajo esas condiciones o cláusulas,

En otras instituciones en cambio reconocen las horas laboradas como es el caso de los colegios nocturnos o colegios diurnos que contratan personal por horas, en este caso se considera un tiempo determinado porque se ganará por horas y además al finalizar el contrato está sujeto a la no renovación del mismo para el siguiente tiempo.

Es decir las instituciones privadas, ofrecían y ofrecen muy pocas garantías de estabilidad laboral.

Cuadro N° 36: La relación laboral, en cuanto al tiempo, con la institución

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	4	40
A tiempo parcial	1	10
Por horas	0	0

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

La tabla N° 36, señala que de los docentes titulados, quienes tienen o han tenido la oportunidad de laborar en otro campo que no sea la docencia, el 40% han sido a tiempo completo y el 10% a tiempo parcial.

Hoy por hoy todos los docentes titulados investigados laboran a tiempo completo en las instituciones a las que se deben.

Se establece que en otras instituciones también se cumple una labor de tiempo completo, el cual implica laborar las 8 horas reloj.

La constitución del Ecuador contempla que la jornada laboral será de 8 horas, esto se cumple tanto en instituciones públicas y privadas, mas en educación ha sido el sector que no se ha cumplido esta jornada, sin embargo en la normativa que entra en vigencia ya contempla esta disposición, que es beneficioso para los estudiantes.

Tabla N° 37: Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje

AÑOS	f	%
1 A 2 AÑOS	2	20
19 A 20 AÑOS	1	10
33 A 34 AÑOS	1	10
TOTAL	4	40

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L., período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

La tabla N° 37, muestra que el 20% de docentes ha laborado por espacio de 2 años, el 10% hasta 20 años y el 10% hasta 34 años.

Existen titulados que aún están laborando en instituciones ajenas a su nombramiento, como una fuente de ingreso más, esto lo cumplen después de trabajar la jornada completa en la institución en la cual tiene contrato por tiempo de finido o nombramiento.

Existe un caso, que labora un tiempo muy considerable y se trata del docente que no labora en aula sino en administración en calidad de vicerrector, razón por la que aparece con muchos años.

Tabla N° 38: Requisitos exigidos en la institución para postular a un cargo docente.

Autoridad 1	Autoridad 2
<ul style="list-style-type: none"> • Tener un título docente de acuerdo a la necesidad de la institución • Tener un mínimo de dos años de experiencia en la docencia • Personal honesto, responsable y trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener título profesional • No haber sido sancionado

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
 Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En referencia a la tabla N° 38, a criterio de la autoridad uno los requisitos son los exigidos en la parte normativa, conforme el Artículo 94, que son “Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía; Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley; Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente; Constar en el registro de candidatos elegibles; Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y, En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral” (Ley Orgánica de Educación Intercultural. R.O N° 417. 20011.)

En el segundo caso, registra dos requisitos que concuerdan con la norma.

Es decir los docentes para ingresar a ocupar un cargo vacante en la docencia deben cumplir los requisitos que estipulan la ley y reglamento correspondiente, que son aquellos que nombran los directivos y otros que se encuentra redacto en los documentos legales.

Tabla N° 39: Solicitudes de empleo en la institución educativa durante el último año.

Autoridad 1		Autoridad 2	
si	3	si	5

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

De acuerdo a la tabla N° 39, el primer caso, en el último año, si ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa. En número de tres, mientras que en el segundo caso ha recibido solicitudes de empleo en número de cinco

Hay profesionales de la educación que aún no están ubicados en puestos docentes y que esperan una oportunidad, estos profesionales son graduados en varias Universidades del País e Institutos Pedagógicos,

Se ha hablado que el campo laboral esta escaso o hace falta plazas de trabajo y especialmente el presupuesto que se destina es insuficiente, porque hay sectores de la patria donde se requiere de personal pero no hay dinero ni partidas para contratar.

Es por ello que muchos profesionales de la docencia tienen que acudir a las instituciones educativas para solicitar trabajo además de entregar en las

direcciones provinciales una carpeta con la documentación y el currículo vitae para una posibilidad de trabajo.

Tabla N° 40: Necesidad de más personal docente en la institución educativa

Autoridad 1	Autoridad 2
si	si

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

En a la tabla N° 40, la autoridad uno, señala que en el establecimiento de su regencia si, requiere de más personal docente. Lamentablemente no ubica el nivel, ni el ámbito del conocimiento.

La otra autoridad, señala que necesita de más personal docente, con estudios de nivel superior y de amplios conocimientos, indicadores que constan en los estándares del desempeño docente y estos “son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes” (M.E., 2011)

Es evidente que las instituciones educativas requieren de personal docente, mayor necesidad es de las instituciones educativas ubicadas en el casco urbano de la ciudad porque tienen gran demanda de estudiantes.

Un directivo siempre quiere tener un profesional con mucha capacidad de gestión del currículo, con liderazgo, dominio de metodologías y competente en los ámbitos de su función. , que contribuya en el desarrollo institucional y de la sociedad.

Tabla N° 41: Criterio de la autoridad sobre el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa

Autoridad 1		Autoridad 2	
Docentes con experiencia	Docentes que recién ingresan	Docentes con experiencia	Docentes que recién ingresan
Tienen facilidad de acoplamiento al trabajo.	No responde.	Muy buena.	Muy buena.

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Del cuadro N° 41 se desprende que la autoridad uno observa en los docentes con experiencia la facilidad de acoplamiento al trabajo, mientras los noveles queda sin opinión.

El criterio de la autoridad dos el desempeño de los profesores con experiencia y noveles considera que son muy buenas, es decir los novatos son profesores con poca experiencia docente, con inquietudes por formarse y ampliar conocimientos, afines a cualquier idea de progreso, en cambio los profesores con mayor tiempo de experiencia son susceptibles de incorporarse a los avances y con afán de investigación y progreso. (Montoro, 2003)

Los directivos conocen al personal y han observado los comportamientos y actitudes de quienes se encuentran en funciones varios años y de quienes ingresan a la carrera docente, así quienes llegan a la institución con experiencia, a decir de las autoridades se acoplan fácilmente al trabajo y a las características del establecimiento, mientras los otros que recién ingresan requieren de una orientación y guía.

Tabla N° 42: En los dos últimos años, con relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, se planifica cursos de formación continua.

Autoridad 1		Autoridad 2	
si	no	si	No

	X	X	
--	---	---	--

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

La tabla N° 42, muestra que la autoridad 1, lamentablemente, en relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, no se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años, a pesar que La efectividad de la formación continua) constituye quizás una de las mayores preocupaciones de una institución educativa interesada en el logro de calidad en el ejercicio docente y aprendizaje de sus alumnos”.(Ávalos, 2007) .

Por otro lado, la autoridad dos, sostiene que SI se han planificado cursos de formación continúa en los dos últimos años. Estos eventos han versado sobre Círculos de estudio, Actualización curricular, Método global

Las instituciones educativas por si solas, lamentablemente tienen poca capacidad de gestión en cuanto se refiere a planificar y ejecutar cursos de capacitación para los docentes que laboran en la institución, esperan que instancias superiores como la supervisión, la dirección provincial, el ministerio o alguna otra institución lo organice.

Sin embargo hay instituciones, muy pocas, que si generan eventos de capacitación como así lo señala una de las autoridades quienes han participado de círculos de estudio, actualización curricular, sobre el método global.

El ministerio de educación a través de la subsecretaria de mejoramiento profesional, en estos últimos tiempos ha organizado una serie de eventos de capacitación con diferentes temáticas en las cuales muchos maestros han participado por que es un requisito para ascender, solo queda en las autoridades brindar las facilidades.

5.4. Necesidades de formación

Tabla N° 43: La comunicación con soltura en una segunda lengua distinta al español

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	2	20
No	8	80
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Según la tabla N° 43, los titulados, el 20% tienen el dominio de otra lengua, el Kichwa y el 80% de los egresados no domina otra lengua, solo hablan el castellano.

A pesar que en las universidades y en especial en la UTPL, los docentes en su formación inicial reciben idiomas, sin embargo ha quedado solo en la aprobación porque en el ejercicio no lo aplican, hay que tomar en cuenta que la situación en ocasiones no se presta para esta práctica.

Generalmente se opta por estudiar como una lengua de formación el Inglés, sin embargo en las escuelas la opción de aplicar es limitado, por el hecho que hay profesores especialistas y son quienes se encargan de esta disciplina, en otros casos el pensum de estudios es otra limitante para la aplicación.

Las universidades deben continuar con esta formación dentro del currículo, por cuanto es necesario en los tiempos actuales.

Tabla N° 44: El manejo de la informática a nivel de usuario

MANEJO DE LA INFORMÁTICA	f	%
Si	10	100
No	0	0
TOTAL		

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Al describir la tabla N° 44, el 100% de los titulados maneja la informática con las opciones básicas de navegación, esto confirma que . Las tecnologías son una fuente de poder de la educación flexible y abierta, porque se puede aprender en la casa, en la escuela, en el lugar trabajo donde se situó el actor. La enseñanza flexible se basa según Collis y Meneen (2001) en cuatro componentes: la tecnología, la pedagogía, las estrategias y el marco institucional

Es decir, en los tiempos actuales es imprescindible que un docente maneje las herramientas de las tecnologías de la información y especialmente el internet, porque todo movimiento se va automatizando y el internet se está convirtiendo en una de las principales herramientas de trabajo, investigación, transacción, etc., para el hombre y la mujer.

De a poco las instituciones educativas se incorporan al mundo de la tecnología, un docente que desconozca el uso de este medio, se esta convirtiendo en un analfabeto informático.

El computador y los programas interactivos están reemplazando o incorporándose como nuevas herramientas para la enseñanza aprendizaje, es deber del docente prepararse y actualizarse en este ámbito, el Ministerio de Educación esta capacitando en estas temáticas.

Cuadro N° 45: Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional

	TEMÁTICAS	f	%
A	Didáctica y Pedagogía	7	70
B	Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).	2	20
C	Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	5	50
D	Organización y Gestión de centros educativos	1	10
E	Diseño y planificación Curricular	3	30
F	Educación en valores	0	0
G	Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	1	10
H	No me interesan	0	0

Fuente: Encuesta a Docentes Egresados de la U. T. P. L. período 2005 – 2010
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

Al describir la tabla N° 45, se obtiene que de los titulados el 70% desean participar de cursos sobre Didáctica y Pedagogía, el 20% en manejo de herramientas relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el 50% en temáticas que se relacionen con su área de formación, el 10% en organización y gestión de centros educativos, el 30% en Diseño y Planificación Curricular, y el 10% en otros temas.

La formación continua es una responsabilidad compartida del propio docente, del centro educativo y del ente rector como es el ministerio de educación.

Muchos son los temas en los cuales quieren los docentes fortalecerse, frente a este hecho y como respuesta a la evaluación implantada por el Ministerio de Educación, la subsecretaría de Desarrollo Profesional adscrita al Ministerio desde hace dos años aproximadamente viene implementando capacitaciones con una gama de temáticas en los cuales muchos de los maestros han participado, estas ayudan al docente a mejorar la labor en el aula.

Tabla N° 46: Factores que favorecen un buen desempeño laboral

Autoridad 1	Autoridad 2
<ul style="list-style-type: none">• Personal joven• Tener dominios de acuerdo a su especialidad• Comunicación eficaz con el personal	<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad• Respeto• Amor a su función

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

De la tabla N° 46, a criterio Autoridad uno, factores que contribuyen al desempeño son la juventud, dominio de la asignatura, comunicación eficaz, mientras que para la autoridad dos, son la responsabilidad, respeto, amor a su función

Sin lugar a duda un buen desempeño laboral depende de algunos factores, empezando por un salario digno, un buen ambiente de trabajo, la infraestructura del establecimiento educativo, la cantidad de materiales disponibles, la capacitación continua, entre otros.

También es oportuno contar con personal innovado, joven con una nueva actitud y mentalidad, que tenga dominios y competencias profesionales docentes, como la buena comunicación, y sin lugar a duda un docente cumplidor está rodeado de responsabilidad, respeto y con amor a la profesión, valores que contribuye al buen trabajo en el aula.

Un buen desempeño laboral está acompañado de los factores nombrados que le permitirá al docente desenvolverse de la mejor manera y contribuir a la educación y al buen renombre del establecimiento.

Tabla N° 47: En torno a las tareas que ejecuta el docente, las actividades realiza el personal graduado en la UTPL dentro de la institución

Autoridad 1	Autoridad 2
<ul style="list-style-type: none"> • Es docente de educación básica 	<ul style="list-style-type: none"> • Se desempeñan como Profesores

Fuente: Entrevista a autoridades educativas.
 Elaboración: Evelyn Novillo - Segundo Costales.

La tabla N° 47, revela que la autoridad 1, señala como actividad que desempeña es el rol de docente de educación básica, y la autoridad dos, similar, se desempeñan como Profesores.

Los titulados de la Universidad a decir de los directivos, cumple solo funciones encomendadas en este caso de profesor de educación básica y profesor de cultura física.

Los docentes titulados, están en la capacidad de desempeñar otras funciones relacionadas con el ámbito educativo, dentro de la organización institucional debe asignarse otras funciones que permita desarrollarse como profesional.

De no tener estas condiciones, la universidad debe contemplar estas debilidades y ubicar una malla que permita formar docentes emprendedores y que asuman otros retos.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

En relación a la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL., se menciona los siguientes aspectos como los más relevantes en este trabajo de investigación:

- Los docentes encuestados, el 50% son titulados en las menciones de Educación Básica, 10% en Educación Inicial y el 40% en Físico Matemática cuyo años de titulación comprenden desde el año 2007 a 2010, en 50% corresponde al año 2010.
- El 60% de los titulados labora en instituciones educativas del sector rural, el 60% son de sexo femenino cuyas edades fluctúan entre los 20 y 53 años.
- Los titulados, el 90%, son de la provincia de Pastaza y sus estudios, el 100%, han realizado a través del Centro Asociado del Puyo.

La relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

- El 100% de los titulados laboran en el campo de la docencia y en su especialidad unos como profesor de aula otro como directivo, inclusive antes de ser titulados en la Universidad, el 90%, prestaban sus servicios como docentes.
- El 60% de los titulados tienen una experiencia que bordea los dos años o más, en razón de su titulación en el año 2010 y su labor lo realizan, el 60% en el lugar de residencia
- Para el 60% de titulados, su condición de vida luego de titularse en la Universidad Técnica Particular de Loja definitivamente si ha mejorado.
- Los docentes no cuentan con incentivos en los establecimientos donde laboran porque no cuentan con presupuesto para estos egresos.
- Los directivos demanda para la institución profesionales con competencias en su desempeño y que contribuyan a forjar el desarrollo de la niñez y la adolescencia.

- Los docentes cumplen funciones específicas, además se responsabilizan de comisiones, otras áreas y a sí mismo tienen otras habilidades como el dominio de otra lengua (kichwa), deportivas, artísticas.

Dentro del contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, muestra la siguiente información:

- El 80% de los titulados laboran en instituciones de carácter fiscal, fiscomisional, además el 60% trabaja en el nivel de educación básica, el 50%, en bachillerato y superior
- El 70% de los egresados tienen nombramiento y los otros (30%) contratos ocasionales y todos son a tiempo completo.
- El 50% de docentes titulados han laborado en otras instituciones bajo las condiciones de trabajo parcial y por horas.
- Los requisitos para ingresar a la docencia son los exigidos por la Ley de Carrera Docente, previo seguir el debido proceso de selección.
- Las autoridades admiten que han tenido solicitudes de trabajo y las instituciones requieren de personal, sin embargo se sujeta a las partidas que pueda ofrecer el Ministerio de Educación sean estas de nombramiento o por contrato.
- Las instituciones educativas tienen limitaciones para programar eventos de capacitación para los docentes en el papel de formación continua, todo está sujeta a lo económico.

Sobre las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores), se destaca lo siguiente:

- El 80% de los docentes titulados no se comunican con soltura en una segunda lengua distinta al español, a cambio, el 100%, tienen un dominio de los conocimientos básicos de la informática.

- A criterio de los titulados, requieren capacitación en pedagogía, el 70%, en la especialidad el 50%, en diseño curricular el 30%
- La diferencia entre docente con experiencia y un novel está en que el primero se adapta fácilmente, mientras el novel carece de esta experticia.
- Los factores que favorecen al desempeño docente es el dominio de la asignatura, comunicación eficaz, responsabilidad y la vocación por la docencia.
-

6.2. Recomendaciones

- La formación continua es una obligación de la parte contratante, sin embargo es responsabilidad también del propio docente con su actitud de auto capacitación, todos los titulados procurar auto capacitarse.
- Las competencias se evidencian en la práctica, los titulados deberán demostrar el dominio de la mismas, que si lo tienen, en el campo laboral
- En la facultad, Importante se reflexione sobre la posibilidad de incorporar en el pensum de estudios el tema de la segunda lengua, en consideración de que los establecimientos de educación superior son quienes solucionarían estas y otras demandas de formación de profesionales educativos.
- La Universidad, debería programar capacitaciones como parte de formación continua a los titulados en temática como pedagogía, diseño curricular como también en la especialidad. .
- Fomentar las capacitaciones y la oportunidad de obtener títulos de otros niveles.
- A los egresados, fomentar la autocapacitación que constituye parte de la formación continua que permite actualizarse y desempeñar la labor al ritmo de las tendencias actuales.
- A las autoridades de los establecimientos, elaborar un listado de necesidades en el campo académico administrativo y material, con perfiles y justificativos pertinentes ante las autoridades educativas a fin de lograr los requerimientos para la institución.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

7. BIBLIOGRAFÍA

1. Adams, F. (1970). *Andrología*. Caracas: Grafarte
2. Arteta Cristobal. (2009). *Proyecto Tuning y el rol de las universidades en América Latina*. Colombia: Universidad del Atlántico Barranquilla Atlántico.
3. Avalos Beatrice. (2007). *Formación docente continua y factores asociados a la política educativa en América Latina y el Caribe*. Informe preparado para el Diálogo Regional de Política Banco Interamericano de Desarrollo.
4. Bolam, R. & McMahon, A. (2004). *Literatura, definitions and models: towards a conceptual map*. En C. Day & J. Sachs (Eds.). *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*. Maidenhead, Berkshire: Open University Press.
5. Canberra (2003). *Committee for the Review of Teaching and Teacher Education*,
6. Cirigliano-Vellaverde (1996). *Dinámica de grupos y Educación*. Humanitas. Buenos Aires. .
7. *Constitución del Ecuador*. Capítulo del Buen vivir.
8. Contreras, María Eugenia (2004) “Educación y género: Un desafío para la organización magisterial”, Santiago de Chile: SERNAM y Colegio de Profesores A.G.
9. *Diario Los Andes - Riobamba - Ecuador - Prensa - Noticia* Población de Pastaza habría aumentado un 31,78%. Martes, 02 de marzo de 2010
10. Díaz Barriga, A. Inclán Espinosa, C. (2005) “La formación de profesores para la educación primaria en Iberoamérica” en Rodríguez, E. *La formación de profesores*. Madrid: Cuadernos de la oei (prensa)
11. Facundo, A. (1986): “Investigaciones sobre calidad de la educación”. En *Educación y Cultura*, No 8, Revista de la FECODE, Bogotá.
12. Flores Humberto. (2007). *Proyecto Tuning América Latina. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Informe Final 2004-2007, Universidad Deusto-Universidad de Groningen, Bilbao, 427 páginas
13. Forgas Brioso Jorge A. (2005). *El currículo por competencias*. Cuba: Universidad de la Habana.
14. Gildenberger, C. (1978). *Desarrollo y Calidad de Vida*. En: *Revista Argentina de Relaciones Internacionales*, N 12. CEINAR. Buenos Aires
15. González, J. y Wagenaar, R. (2003): *Tuning Educational Structures in Europe*. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase 1, Bilbao, Universidad de Deusto.
16. *Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) 2011*.
17. López Rupérez, Francisco. (1997). “La gestión de calidad en educación”. Madrid: La muralla. p. 43.
18. Maldonado Stella. (2008). *Calidad educativa y condiciones de enseñanza y aprendizaje*. Argentina.
19. Mberón, F. (1994). *La formación del profesorado*. Barcelona: Ed. Paidós.

20. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. (2007). La profesión docente. Argentina: Edit. Zona Educativa.
21. Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). Actualización Curricular.
22. Ministerio de Educación. (2011). Estándares del desempeño docente.
23. Ministerio de Educación. (2006). Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015.
24. Montecinos Hernán. (2008). El concepto de enseñanza aprendizaje. Chile.
25. Montoro Cabrera Carmen. (2002). Importancia de la formación en el sistema educativo. El profesor, pieza clave en la implantación de las tics para la consecución de nuevos retos en la enseñanza. Pilar de la imprenta, 6. 2º 23002 Jaén IES Las Fuentezuelas (Jaén)
26. Morgade, G. (1992a). El determinante de género en el trabajo docente de la escuela primaria. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores-Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación.
27. Morillas Gómez María Dolores. (2006). Competencia para la Vida. Ministerio de Educación y Ciencia (España) Ediciones Narcea S.A. Madrid (España) Primera edición.
28. Fischman, G. E. (2005). Imágenes de la docencia: neoliberalismo, formación docente y género. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 7 (2).
29. Navarro Juan Carlos. (2003). La profesión docente más allá de la capacitación Quinta reunión. Banco Interamericano de Desarrollo Washington.
30. Pogré, P. (2004). Situación de la formación docente inicial y en servicio en Argentina, Chile y Uruguay. Santiago, Chile: UNESCO.
31. Ramírez, Rene. (2009). Plan Nacional del Buen Vivir. Secretario Nacional de la SENPLADES.
32. Registro Oficial del Ecuador. Ley Orgánica de Educación Intercultural. Marzo 31, 2011.
33. Sáez Patricio Casanueva. (2008) Calidad en educación. Chile. newhouse@educarchile.cl.
34. SENPLADES. BOLETÍN DE PRENSA No. 163. Ecuador cuenta con un nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009 – 2013. Quito, 5 de noviembre de 2009.
35. Tiana, A. (1998): “Evaluación de la calidad de la educación: Modelos e indicadores”. En Biblioteca Virtual de la oei.
36. UNESCO. (2005). Hacia una propuesta de formación unificada. Artículo. 2005. México.
37. Universidad Nacional de México. (20010). Entorno Educativo. México. www.definicionabc.com /.../ comunidad-educativa.php - México
38. Vaillant Denise. (2007). Una profesión femenina y joven. Educare

CAPITULO VIII

ANEXOS

FOTOGRAFÍAS:



El señor Director del Centro Educativo Municipal “José Martí”, Ing. Galo Huatatoa respondiendo la entrevista escrita



Entregando la carta de presentación para la colaboración con la entrevista al señor Lic. Nelson Efraín Paguay Cuvi, profesor del Segundo Año de Educación General Básica



En Dialogo con el Señor Lic. Raúl Oswaldo Meneses Pérez, Prof. De Matemática del Centro Educativo Municipal del Puyo, en el momento de la Encuesta.



Junto a la maestra Lic. Priscila Pasuy, profesora de Educación Infantil y niños y niñas del Centro Educativo “Luz del Evangelio” de la Parroquia Shell- Puyo – Pastaza.



Junto al señor Director de la Escuela “JOSÉ GARCÉS PÉREZ”. Lic. Marco Antonio Chávez Salguero uno de los egresados de la Universidad Técnica de

Loja.



Visita a la Lic. Irene Margoth Haro Montero, Profesora de Educación Básica del ISPED “CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ”, Shell - Puyo.



Maestra Lic. Paulina Meneses del Instituto Tecnológico Superior “Francisco de Orellana” de la ciudad del Puyo, al momento de la aplicación de la encuesta

ENTREVISTA A AUTORIDADES:

ENTREVISTA A AUTORIDAD UNO:

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

- Tener un título docente de acuerdo a la necesidad de la institución
- Tener un mínimo de dos años de experiencia en la docencia
- Personal honesto, responsable y trabajador

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? 3

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTE QUE RECIÉN INGRESAN
Facilidad de acoplamiento al trabajo	<input type="checkbox"/> _____

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

.....

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

No posee la institución educativa

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

- Personal Joven
 - Tener dominios de acuerdo a su especialidad
 - Comunicación eficaz con el personal
-

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

- Personal comprometido con el quehacer educativo
 - Personal con predisposición a la revolución educativa
-

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

- El docente de educación básica
-

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

- Forma parte de la comisión deportiva con el taller de futbol
 - Comisión de proyectos en el área de emprendimiento
 - Según el PTI
-

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- Manejar idioma extranjero
 - Conocimiento de habilidades deportivas: ajedrez, pimpón, futbol, básquet,
 - Habilidades de pintura.
-

ENCUESTA A AUTORIDAD DOS:

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

Tener título profesional
No haber sido sancionado

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? 5

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
Superior	Superior

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTE QUE RECIÉN INGRESAN
Muy Buena	Muy Buena

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

Círculos de estudio
Actualización curricular
Método global

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

Homenaje a los maestros que cumplen 5, 10, 15, 20, 25 años de trabajo docente

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

- Responsabilidad
- Respeto
- Amos a su función

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

- Capacitación
- Actualización curricular

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

- Se desempeñan como Profesores

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

Comisiones

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

SI NO No responde a la pregunta

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

Cuestionarios:



Código del Investigador
NAP3

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

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

Pregrado		
Mención	Año de finalización	
<input type="checkbox"/> Educación Infantil.....	1
<input type="checkbox"/> Educación Básica.....	2
<input type="checkbox"/> Lengua y Literatura.....	3
<input type="checkbox"/> Químico lógicas.....	4
<input type="checkbox"/> Físico Matemáticas.....	5
<input type="checkbox"/> Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
<input type="checkbox"/> Otra/s mención (especifique)	7
<input type="checkbox"/> En otra universidad (especifique).....	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
<input type="checkbox"/> Maestría en Gerencia y Liderazgo Educación.....	1
<input type="checkbox"/> Maestría en Pedagogía.....	2
<input type="checkbox"/> Maestría en desarrollo de la inteligencia	3
<input type="checkbox"/> Otro postgrado (Especifique cuál).....	4
<input type="checkbox"/> En otra Universidad (especifique).....	5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
<input type="checkbox"/> Especialidad (Especifique).....	1
<input type="checkbox"/> Diplomado(Especifique).....	2
<input type="checkbox"/> En otra universidad (Especifique)	3
<input type="checkbox"/> No he realizado estudio de Diplomado o Especialidad.....	4

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano.....	1
<input type="checkbox"/> Rural.....	2

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

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

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

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

P3. ¿En qué tipo de Institución desarrolla /desarrollaba su trabajo?

<input type="checkbox"/> Institución educativa fiscal.....	1
<input type="checkbox"/> Institución educativa municipal.....	2
<input type="checkbox"/> Institución educativa particular.....	3
<input type="checkbox"/> Institución educativa fiscomisional.....	4

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

<input type="checkbox"/> Inicial.....	1
<input type="checkbox"/> Básico.....	2
<input type="checkbox"/> Bachillerato.....	3
<input type="checkbox"/> Superior.....	4

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

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

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

<input type="checkbox"/> Educación Infantil.....	1
<input type="checkbox"/> Educación Básica.....	2
<input type="checkbox"/> Lengua y Literatura.....	3
<input type="checkbox"/> Químico Biológicas.....	4
<input type="checkbox"/> Físico Matemáticas.....	5
<input type="checkbox"/> Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
<input type="checkbox"/> Otra/s (especifique).....	7

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

<input type="checkbox"/> Nombramiento.....	1
<input type="checkbox"/> Contrato indefinido.....	2
<input type="checkbox"/> Contrato ocasional.....	3
<input type="checkbox"/> Reemplazo.....	4
<input type="checkbox"/> Otras (especifique).....	5

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

<input type="checkbox"/> A tiempo completo.....	1
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial.....	2
<input type="checkbox"/> Por horas.....	3
<input type="checkbox"/> Otras (especifique).....	4

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

..... años	meses	
------------------	-------	--

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

<input type="checkbox"/> Sí.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

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

..... años	meses
------------------	-------

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

<input type="checkbox"/> Administración Pública.....	1
<input type="checkbox"/> Empresa privada	2
<input type="checkbox"/> Empresa familiar.....	3
<input type="checkbox"/> Trabajador/a por cuenta propia.....	4

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

<input type="checkbox"/> De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1
<input type="checkbox"/> De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.).....	2
<input type="checkbox"/> Ninguna/No se exige titulación.....	3

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

<input type="checkbox"/> Laboral indefinido.....	1
<input type="checkbox"/> Laboral de duración determinada	2
<input type="checkbox"/> Otras situaciones (especifique).....	3

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

<input type="checkbox"/> A tiempo completo	1
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial.....	2
<input type="checkbox"/> Por horas.....	3
<input type="checkbox"/> Otras (especifique).....	4

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

..... años	meses
------------------	-------

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

..... años	meses	
<input type="checkbox"/> Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....		1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años	meses
------------------	-------

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

..... años	meses
------------------	-------

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

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

PARA TODOS

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

<input type="checkbox"/> Quichua.....	1
<input type="checkbox"/> Inglés.....	2
<input type="checkbox"/> Francés.....	3
<input type="checkbox"/> Portugués.....	4
<input type="checkbox"/> Otros (especifique).....	5
<input type="checkbox"/> No.....	6

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

<input type="checkbox"/> Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

<input type="checkbox"/> Definitivamente si.....	1
<input type="checkbox"/> Probablemente si.....	2
<input type="checkbox"/> Indeciso.....	3
<input type="checkbox"/> Probablemente no.....	4
<input type="checkbox"/> Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

<input type="checkbox"/> Hombre	1
<input type="checkbox"/> Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

Gracias por su colaboración



Código del Investigador
NAP3

CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Los planteamientos que a continuación se detallan, tienen la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El documento fue tomado de la ANECA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTE QUE RECIÉN INGRESAN
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

Gracias por su colaboración