



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA AÑO 2011”

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

AUTORA:

Rosa Melina Quezada Narváez

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO: Quito

2011



CERTIFICACIÓN

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rosa Melina Quezada Narváez declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)

Rosa Melina Quezada Narváez

C.I. 110343116-7



AUTORÍA:

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

(f) _____

Rosa Melina Quezada Narváez

C.I. 1103431167



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a todas las personas que han colaborado en la realización de la investigación, especialmente a la UTPL, que a través de sus representantes siguen guiando a multitudes que buscan un mejor porvenir, y que siguiendo los caminos del bien logremos conformar una mejor sociedad.



AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios por darme la oportunidad de existir, luego la capacidad para prepararme en el campo académico en este caso en Ciencias de la Educación y con ello poder educar para el bien personal y social.

Un sincero agradecimiento al Mgs. Fabián Jaramillo quién como tutor de la tesis, ha guiado el presente trabajo con toda dedicación, comprensión y conocimiento, factores esenciales para el éxito de la investigación realizada.

A mis queridas Hermanas de la Comunidad Franciscana, quienes me brindaron el tiempo necesario y su apoyo y me han dado la oportunidad de superarme en los estudios académicos.

ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	12
3.1.4 Género y la profesión docente	15
3.1.5 Síntesis	17
3.2 CONTEXTO LABORAL	18
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	18
3.2.2 La demanda de educación de calidad	20
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	23
3.2.4 Políticas micro: institucionales	32
3.2.5 Síntesis	35
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	36

3.3.1	Definición	36
3.3.2	Competencias profesionales	37
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	40
3.3.4	Competencias profesionales docentes	45
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	49
3.3.6	Síntesis	51
4.	METODOLOGÍA	53
4.1	Diseño de la investigación	53
4.2	Participantes de la investigación	53
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	54
4.3.1.	Técnicas	54
4.3.2.	Instrumentos	54
4.4.	Recursos	55
4.4.1.	Humanos	55
4.4.2.	Institucionales	55
4.4.3.	Materiales	56
4.4.4.	Económicos	56
4.5.	Procedimiento	56
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	58
5.1	Caracterización socio demográfica	58
5.2	Situación laboral	60
5.3	Contexto laboral	68
5.4	Necesidades de formación	74
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
6.1	Conclusiones	78
6.2	Recomendaciones	79
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
8.	ANEXOS	

1. RESUMEN

La UTPL, en esta ocasión se ha propuesto realizar un seguimiento a las personas tituladas desde el año 2005-2010, cuyo fin principal es: “Determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación”, que será detallado en cuatro puntos como son: la situación demográfica de los titulados, determinar la relación laboral de los titulados, contexto institucional-laboral de los titulados e identificar la necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

La realización de presente trabajo se inició con la localización de los investigados en las diferentes Instituciones en las que laboran, a través de dos cuestionarios, el primero dirigido a los titulados en las menciones de Educación Infantil, Educación Básica y Químico Biológicas; residentes en la Provincia de Pichincha en parroquias de Pifo, Tumbaco, Cumbayá y cantón Quito. El otro cuestionario fue dirigido a autoridades (Rector/Director) de las Instituciones Educativas en donde laboran los titulados, residentes en parroquia de Conocoto y cantón Quito en la Provincia de Pichincha.

Con la información recogida de los encuestados, tabulación de datos y análisis de los resultados obtenidos, además con el aporte del marco teórico se ha logrado determinar la situación de los titulados en su diferentes especialidades, de lo cual se puede decir que los docentes que ha preparado la UTPL son un gran aporte para la educación ecuatoriana, debido a sus conocimientos intelectuales, sus actitudes éticas y demostrando valores humanos y espirituales, pues son aspectos indispensables y muy importantes para los directivos de las instituciones en donde laboran, en las cuales un 75% de ellos trabajan en el ámbito de su especialidad, situación que ayuda a desempeñar con eficiencia su labor.

Por otro lado, los titulados necesitan seguir en constante actualización y formación permanente para reforzar conocimientos y manejo de las nuevas tecnologías, aspectos que ayudarán a desarrollar las competencias profesionales necesarias para el desempeño de tan importante labor educativa contribuyendo así a mejorar la calidad de la educación en nuestro país.

2. INTRODUCCIÓN

El tiempo y en la sociedad en las que nos encontramos hoy es cada vez más exigente e imperceptible en muchos aspectos porque las cosas que hoy son novedad o nos causan asombro el día de mañana ya no serán novedad.

El campo educativo no ha sido la excepción en relación a los cambios y reformas educativas que se han ido dando con el transcurso del tiempo y de las circunstancias que se van presentando y porque no decir de acuerdo a los gobiernos de turno, puesto que cada uno de ellos se una u otra manera han realizado mejoras para nuestra educación, ya sea a nivel de las instituciones educativas, de los estudiantes y de los docentes que es el tema que en esta ocasión profundizaremos más adelante.

Es de gran interés y ayuda para quienes vienen cursando sus estudios en esta Institución que está en continua actualización en relación con la sociedad moderna que exige cada vez más de los profesionales sobre todo en el campo de la educación, mucho depende de la educación el desarrollo de un país o de la sociedad, es por eso que conocer la situación y las condiciones en que se encuentran los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación es primordial para poder analizar si el esfuerzo y el trabajo desplegado por la U.T.P.L en este campo es un aporte significativo para nuestra nación.

Para poder indagar y conseguir los datos que nos ayudarán a dar respuesta al problema planteado, se ha utilizado la técnica de la entrevista y/o cuestionario; en este caso son dos cuestionarios el N° 1 para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus y el N°2 para los empleadores/directivos de Instituciones Educativas particulares en donde se encuentran laborando actualmente dos titulados, es decir cada uno en su respectiva Institución Educativa.

La investigación se llevó a efecto con algunos contratiempos como por ejemplo que algunos de los encuestados no se los pudo encontrar fácilmente debido a que no dejaron sus direcciones completas en la UTPL, otros no disponían de tiempo por sus actividades para poder responder, pero finalmente se logró aplicar a todos los

respectivos cuestionarios, tanto a los titulados como a los dos directivos de las instituciones educativas.

Las muestras tomadas a través de los cuestionarios o entrevistas ha sido muy útil para conseguir los objetivos propuestos en la presente investigación, es decir conocer su situación demográfica, la relación laboral que tienen en las respectivas instituciones en donde prestan sus servicios, cuál es el contexto laboral en que se encuentran e identificación de necesidades en la formación que se descubren al momento de estar ya desempeñándose como docentes.

Tanto el marco teórico , así como el análisis e interpretación de datos nos han permitido emitir algunos juicios de valor aproximados a la realidad; así como también nos dejan algunas inquietudes las mismas que se dejaron planteadas para que las autoridades de la U.T.P.L. analicen y tomen algunas decisiones que mejor convenga tanto para el prestigio, el adelanto en la calidad de formar docentes y también como un aporte para el crecimiento, desarrollo y avance de nuestra nación y la sociedad.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.

Los grandes y constantes procesos de reforma educativa que se han ido dando en nuestro país hacen énfasis en la formación y capacitación de los maestros en sus diferentes niveles.

En el documento (Education, 2007) sobre los objetivos y principios generales de la educación ecuatoriana se conoce que anteriormente los encargados de la formación docente en el nivel Preprimaria y Primario estaba a cargo de los Colegios e Institutos Normales de Nivel Medio, que posteriormente se convirtieron en Institutos Pedagógicos administrados por el Ministerio de Educación todo con el afán de mejorar la calidad de la educación en un contexto de innovaciones pedagógicas, los Institutos Pedagógicos se dividen en dos, los Hispanos(ISPEDs) y los Biligües (ISPEDIBs).

La formación de los docentes en el Nivel Medio se realiza en Universidades Estatales y particulares del país

El docente debe recibir una excelente formación inicial, integral y continua, puesto que la sociedad actual así lo exige, además es un reto para todos los docentes en formación, estar cada vez más preparados para poder dar un servicio eficaz y eficiente a la sociedad actual, es decir si se quiere formar excelentes profesionales en el campo educativo.

Para entender mejor el tema de la formación docente cabe hacerse la pregunta: ¿En qué consiste la formación docente?

La formación docente se entiende como el proceso permanente de adquisición de conocimientos científicos, habilidades y valores. En épocas anteriores solamente se daba importancia a la formación inicial es decir que el sujeto esperaba graduarse y era como que ya lo alcanzó todo, en la actualidad la sociedad exige más preparación por lo tanto es

fundamental que el profesional luego de recibir su título debe continuar con su formación para ser competente en el campo profesional docente.

“El concepto de “formación” implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción.” (Gómez, 2010)

Es decir que la formación es algo integral en la totalidad de la persona que se está formando, es decir no solo conocimiento intelectual o científico sino saber hacer, saber obrar y pensar.

La formación del docente se puede establecer en *dos etapas* la primera que es la que se realiza en las instituciones formadoras o formación inicial la misma que comienza luego de haber terminado sus estudios secundarios completos y la segunda es aquella que debe ser continua que se desarrolla a lo largo del rol o desempeño en esta función es decir es la etapa de perfeccionamiento profesional.

“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. Esto significa formar un docente capaz de:

- ❖ Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos.
- ❖ Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.
- ❖ Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa,

acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia”¹

Es decir, la actuación del profesorado no puede limitarse al trabajo dentro del aula, sino que su misión debe trascender fuera del aula, lo que supone una formación mucho más centrada en el diseño de las situaciones y contextos de aprendizaje, y en las estrategias comunicativas.

El docente principiante o novato adquiere su experiencia en las instituciones educativas en donde comienza su trabajo lo cual le sirve más adelante para afrontar la complejidad de prácticas diarias de su ejercicio docente, esto se basa en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas o dificultades de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial”

Por lo expuesto anteriormente se puede decir que la formación docente debe ayudar a los docentes a: Transformar e innovar el desarrollo de su pensamiento tanto en el eje epistemológico, eje psicológico y eje sociocultural del estudiante.

Por lo tanto las instituciones educativas donde el docente trabaja se convierten en cierta manera en formadoras continuas, ya que influyen en el pensamiento y en la manera de percibir las cosas e inclusive en la manera de actuar.

Esto hace pensar que durante el proceso de formación inicial de docentes, la institución de nivel superior en la cual se forman los profesionales debe y es necesaria la inclusión de las prácticas docentes lo cual ayudará al estudiante a tener idea de lo que puede ser más adelante su desempeño laboral en la enseñanza.

¹ ME., 2005-18-11. “Funciones en la formación docente continua”[En línea], tomado de : http://www.me.gov.ar/consejo/documentos/doc_A14/funciones.html [consulta 2011-26-01]

No está por demás decir que la formación docente debe incluir el conocimiento, manejo y uso de las nuevas tecnologías (TICS). Por otro lado como parte de la formación inicial y continua deben aprender a trabajar en equipo con sus compañeros y con todo el personal en la institución en donde laboren.

Luego de terminar los estudios universitarios y recibir su título el profesional no debe quedarse ahí sino que debe continuar su formación, pues la continua capacitación le permitirá ser más competente sobre todo en el campo de la enseñanza, sea esta primaria secundaria y en nivel superior.

La capacitación docente continua ayuda al profesional a mejorar los sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor desempeño y servicio educativo.

El Estado Ecuatoriano a través de La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su artículos 112 y 128, habla de promover la formación continua del docente por medio de incentivos académicos que pueden ser: becas para estudio de postgrados, acceso a la profesionalización docente a la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en la evaluación realizada por el Instituto de Evaluación , entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional, que también ofrece cursos de formación continua para los docentes particulares.

También otros organismos como la Unesco, a través de su representación en Quito, es muy consciente de la necesidad de promover procesos orientados a fortalecer la capacidad de los docentes, y por ello trabaja de manera conjunta con las instituciones de formación docente del Ecuador (ISPEDs, ISPEDIBs, y Facultades de Educación), en la generación de iniciativas orientadas a mejorar los procesos de formación docente, como la Red docente de América Latina y el Caribe (Kipus) o el Programa de Escuelas Asociadas de la UNESCO y la Red Innovemos. Además también existes otras entidades que ofrecen cursos de capacitación para los docentes en sus diferentes especialidades como por ejemplo

el Cenaise, Síprofe, Secap,² lo cual debería ser aprovechado por los maestros para actualizar conocimientos.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

Dentro del tema laboral es importante conocer ¿qué es un contrato laboral?; en breves palabras contrato laboral es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empleador y el trabajador se comprometen a cumplir y desarrollar sus respectivas funciones, dependiendo del tipo de contrato que se utilice, pues según su forma variará.

Pues el contrato es la principal herramienta que se utiliza en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes realizan un trabajo. Para celebrar un contrato de trabajo hay que saber quiénes pueden contratar, sea como trabajadores y como empleadores.

La Cámara de Industrias de Guayaquil en documento Web habla sobre los contratos en el Ecuador, señala que hay contratos de trabajo expreso o tácito; se dice expreso cuando hay un acuerdo escrito o de palabra y el tácito cuando no existe algún acuerdo que lo respalde.

Los contratos son de varios tipos por ejemplo: a tiempo fijo, por tiempo indefinido, por temporada, eventual, ocasional o de jornada parcial.

Es muy importante conocer algunos puntos sobre el código laboral al cual también hace referencia citando lo siguiente:

“Con el mandato 8, vigente desde marzo del 2008, se eliminó las tercerizaciones e intermediación laboral, por lo que la relación laboral será directa y bilateral entre el empleador y trabajador.

² Unesco, Quito (2011-04-12) 13 de Abril, Día del Maestro Ecuatoriano [en línea]tomado de: http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=13978&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html [consulta 2011-04-29]

Solo bajo este nuevo marco laboral se podrán celebrar los contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza ajenas o habituales del proceso productivo del usuario”³

En el mismo Mandato Constituyente N° 8, en la tercera disposición general se determina, que “los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.”⁴

La remuneración tanto para los profesores de educación pública, así como para los que laboran en instituciones educativas particulares también está contemplada en la Nueva Ley de Educación, dice lo siguiente:

La remuneración salarial para los profesionales de la educación pública en el Artículo 115 (LOEI) expresa que, será justa y quitativa, valorando la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en el sector público (MEC., 2011)

Para los y las docentes que presten sus servicios en instituciones particulares, sin excepción alguna deben percibir una remuneración no menor al salario básico unificado establecido en el Código de Trabajo y demás beneficios de Ley. (MEC., 2011)

De la jornada laboral se habla en el artículo 117 (LOEI), que dice; la jornada semanal de trabajo será de 40 horas reloj, distribuidas en seis horas diarias pedagógicas, cumplidas de lunes a viernes. Se deberá completar las ocho horas diarias en actualización, capacitación

³ Cámara de Industrias de Guayaquil, (26-11-2008) [en línea] tomado de:
http://www.cig.org.ec/archivos/documentos/_tipos_de_contratos.pdf [Consulta 2010-12-29]

⁴ Revista Judicial (2008) Mandatos Constituyentes, [en línea] tomado de:
<http://www.derechoecuador.com/index.php?> [consulta 2010-12-29]

pedagógica y más actividades contempladas en el reglamento de la institución. (MEC., 2011)

Con respecto a la carrera profesional educativa, dentro de la Nueva Ley de Educación Intercultural, Título V, Capítulo uno, Artículo 93⁵ expresa; que la carrera educativa incluye a los profesionales de la educación el cualquiera de sus funciones. Además también formaran parte de la carrera educativa los docentes que laboren bajo cualquier forma y modalidad, sea en establecimientos públicos y fiscomisionales, los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo.

Los requisitos para ingresar a la carrera educativa están escritos en el Artículo 94 de la misma Ley de educación que dice, se requiere:

- a. Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en Ecuador y gozar de los derechos de ciudadanía.
- b. Tener los títulos señalados en esta Ley.
- c. Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- d. Constar en el registro de candidatos elegibles.
- e. Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y
- f. En el caso de la educación bilingüe, el candidato debe acreditar el dominio del idioma ancestral.

Las prohibiciones para ingresar a la carrera educativa, se contemplan en el Artículo 95 de esta misma Ley, las causas son las siguientes:

- a. Estar comprendido en algunas de las causales de prohibición o inhabilidad para ejercer cargos públicos.
- b. Tener sentencia condenatoria ejecutoriada en materia penal.

⁵Asamblea Nacional, Segundo suplemento 2011, de 31 de marzo. Ley Orgánica, Registro Oficial. [en línea] tomado de: http://www.educacion.gob.ec/_upload/Nueva_LOEI.pdf [consulta 2011-04-30]

- c. Haber sido cesado en sus funciones dentro de la carrera educativa pública por destitución, y
- d. Haberse jubilado por edad y años de servicio, de acuerdo a la ley.

Los títulos que se reconocen para el ingreso a la carrera educativa pública, están contemplados en el Artículo 96 de esta misma Ley:

- a. Ser profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
- b. Psicólogo educativo o infantil.
- c. Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un posgrado relacionado a la docencia, cuyos conocimientos se acreditarán a través de respectivos exámenes, y para profesionales en otras disciplinas deberán estar acompañados de certificados emitidos por instituciones legales que acrediten su experiencia, además deberán aprobar programas de capacitación pedagógica, didáctica y profesionalización docente de acuerdo a la presente Ley.

Dentro de la carrera docente pública los profesionales de la educación podrán ejercer funciones como: Docentes; Docentes mentores; Vicerrectores y subdirectores; Inspectores y subinspectores; Asesores educativos; Auditores educativos y Rectores y directores. (MEC., 2011)

Para llenar las vacantes de docentes públicos, se lo hace a través de **concurso de méritos y oposición**, los candidatos a llenar la vacante podrán ser solamente los que consten en el registro de **candidatos elegibles**.

Candidato elegible es todo aspirante que aprobó las Evaluaciones definidas por la Autoridad Nacional de Educación.

En las instituciones particulares por lo general llenan las vacantes a través de contratos temporales escritos, de acuerdo a lo que las dos partes acuerden, es decir que tanto empleador como el trabajador docente cumplan con lo establecido en el contrato.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Según el criterio de **Unesco** los docentes, tienen una marcada importancia en la consecución de los objetivos de la Educación para Todos (EPT), porque son los actores que encarnan gran parte del cambio educativo buscado por los países. Sin embargo, las condiciones del ejercicio profesional de los docentes en muchas ocasiones son adversas, y demandan el fortalecimiento de su capacidad pedagógica y su protagonismo como sujetos de la educación, lo que requiere a su vez de acertadas políticas para el desarrollo profesional docente, en las que la participación de todos los actores sociales son importantes.

Antes de continuar con el tema es necesario conocer a qué se refiere la educación, la enseñanza y el aprendizaje, en breve esto nos basamos en lo que dice (Navarro):

“La educación tiene por objeto la formación integral de la persona humana, en este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha. La educación comprende el sistema de aprendizaje.

La enseñanza es el proceso mediante el cual se comunica y se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, a través de medios diversos.

El aprendizaje es parte de la estructura de la educación, es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar solución a situaciones, tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.”

Haciendo referencia al término enseñar; enseñar es señalar algo a alguien. No es enseñar cualquier cosa; es mostrar lo que se desconoce, luego hay dos sujetos en las condiciones el uno que conoce y que puede enseñar (docente) y el otro que desconoce y quiere aprender (estudiante), por lo tanto debe existir una disposición por parte de alumno y profesor. (hernandezytellez, 2008)

Existen dos sujetos en las condiciones del aprendizaje, el uno que conoce y que puede enseñar (docente) y el otro que desconoce y quiere aprender (estudiante), por lo tanto debe existir una disposición por parte de alumno y profesor.

El enseñar y el aprender acontece en un marco determinado por ciertas condiciones físicas, sociales y culturales.

En ⁶encontramos que las condiciones del aprendizaje son como los eventos facilitadores del aprendizaje y desde luego también para la enseñanza. Para que se dé el aprendizaje de una manera óptima es necesario que exista una adecuada motivación, una nivelación entre lo fácil y lo difícil, tomando en consideración los estilos de aprendizaje y el conocimiento que se tenga del tema en cuestión. Las condiciones que deben darse para la enseñanza y el aprendizaje se dividen en externas e internas.

A las condiciones externas de las llama también estímulos, que son lo que el estudiante percibe en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estas condiciones están en el entorno y pueden estar compuestas por objetos, símbolos, dibujos, sonidos o comunicaciones verbales con sentido y que generalmente son proporcionados o guiados por el docente o los compañeros de curso.

Las condiciones internas son aquellos aspectos que deben estar presentes para que ocurra el aprendizaje. Son las capacidades que debe recordar el estudiante y que luego se incorporarán las nuevas aprendidas, es decir son los requisitos de aprendizaje que el estudiante debe tener para disponerse al logro de un nuevo objetivo.

Por lo tanto para que se dé el proceso de enseñanza aprendizaje, previamente deben existir las dos condiciones anteriores, de lo contrario no se logrará los objetivos propuestos para una educación de calidad

Consecuencias de una enseñanza mediocre es la corrupción y la deshonestidad etc., aquí valdría preguntarse ¿De quién depende la calidad y mejora de la enseñanza? ¿O cuál es la

⁶ Docstoc, 2010. Principios y condiciones del aprendizaje. [en línea] Tomado de: <http://www.docstoc.com/docs/20972582/Principios-y-condiciones-del-aprendizaj> [consulta 2011-30-04]

razón por la cual durante tantos años de independencia el progreso del país ha sido a veces lento o en algunos periodos casi nulo específicamente en el campo educativo?

A parte de todo esto también hay que decir que la formación que hoy reciben los docentes en muchos casos no es acorde a las generaciones actuales porque hay dificultad en el uso y manejo de la nueva tecnología.

Hoy son los alumnos quienes manejan con acierto y rapidez aparatos en los que el profesor en ocasiones está desactualizado. Esto quiere decir que las instituciones formadoras de profesionales sobre todo de docentes deben estudiar, analizar y encontrar la manera de que los docentes de hoy se formen y aprendan métodos, técnicas etc., para enseñar a la generación actual.

Es por eso que el docente debe mantenerse en constante capacitación y actualización caso contrario tendrá dificultades en su oficio de maestro competente.

Hoy el principal problema de los profesores, es que la sociedad actual ha cambiado y sigue cambiando aceleradamente, entonces el profesorado se encuentra en una situación complicada: se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y la gestión de las instituciones educativas o formadoras de docentes mientras que la sociedad ha cambiado de forma rápida, los niños y/o jóvenes actuales necesitan otro tipo de formación.

Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión de lo que implica el significado de su profesión que ya ha cambiado.

Esta concepción de aula y enseñanza es la que todavía está presente en la mayor parte de las escuelas. Sin embargo, urge cambiar este modelo formativo e incorporar en la formación del docente herramientas para capacitarlo como un profesional que esté más cerca de ser un trabajador del conocimiento, un diseñador de entornos de aprendizaje, que un mero transmisor de información.

Los profesores que están en formación se van a encontrar con alumnos que pertenecen a una nueva generación digital en la cual la información y el aprendizaje ya no está

solamente dentro de la institución, ni es ofrecida por el profesor de forma exclusiva, es decir que los estudiantes pueden tener información fuera del aula (internet y otros).

Un docente debe ser autónomo, creativo y éticamente comprometido con la formación integral de sus alumnos. La docencia no debe reducirse simplemente a la transmisión de conocimientos, sino que también, se debe tomar en cuenta los sentimientos, hábitos e ideologías que se transmiten inconscientemente en las palabras y miradas.

En definitiva las condiciones de aprendizaje y enseñanza en nuestro país deben mejorar tanto para el docente como para el estudiante ya que los dos son actores imprescindibles en el escenario de la educación complementándose con la infraestructura escolar que es un factor importante y que incide mucho en la formación y aprendizaje de los estudiantes.

3.1.4 El género y la profesión docente

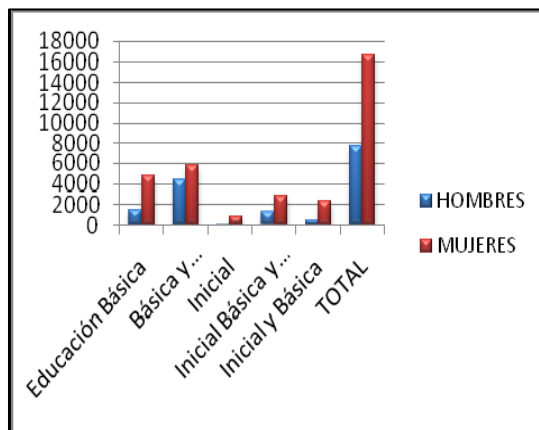
(cvne)Un estudio encontró que el porcentaje de mujeres que ejercen la docencia en Latinoamérica es alto. En Uruguay, por ejemplo, el 85% de los docentes pertenecen al género femenino y aún en Honduras y Salvador, que cuentan con el menor porcentaje el índice sigue siendo alto (63%). Esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretodo en nivel preescolar y educación primaria.

También en nuestro país existe un alto porcentaje del género femenino preparándose y ejerciendo la docencia. En el Sistema nacional de educación, según datos estadísticos del Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador (SINEC) en el período lectivo 2004 – 2005 laboraron 194.987 docentes, de los cuales el 61.2% son mujeres y 38.8% son varones. (MEC, 2006)

Los datos que tenemos son de hace seis años los cuales nos indican el mayor porcentaje de mujeres trabajando en la docencia, pero en la actualidad no damos cuenta que la situación no ha cambiado, pues sigue siendo el género femenino el más presencia tiene en los puestos docentes.

Para confirmar lo expuesto en el párrafo anterior tenemos datos estadísticos de la Dirección Provincial de Educación de Pichincha, del Departamento del Archivo Maestro (AMIE) del período lectivo 2009-2010, aquí los datos en la siguiente tabla:

Docentes de Instituciones Educativas Escolarizadas de Educación Regular por Nivel Educativo y Género		
AMMIE 2009-2010		
PICHINCHA		
NIVEL	HOMBRES	MUJERES
Educación Básica	1517	4811
Básica y Bachillerato	4367	5760
Inicial	31	823
Inicial Básica y Bachillerato	1273	2794
Inicial y Básica	480	2376
TOTAL	7668	16564



Fuente: Dirección Provincial de Pichincha, Departamento de Archivo Maestro (AMMIE, 2009-2100)

Según lo que nos indica la tabla, la totalidad de docentes que trabajaron en la Provincia de Pichincha el 2009-2010 fue de 24.233 docentes, en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato; de los cuales el 68,5% son mujeres y 31,65% son varones.

De esto se puede concluir con seguridad que el número de docentes ha crecido en el país, puesto que los datos recientes solamente son de la Provincia de Pichincha y el número de docentes es mayor o el doble del que tuvo el país entero hace seis años.

Por lo visto en la actualidad, en particular en el campo educativo, la mujer cuenta con más miembros de su género en la profesión docente que es una de las más importantes, pues implica gran responsabilidad ya que mucho depende de la calidad de educación el progreso de la nación; por otro lado se ve que los varones escogen otras profesiones que no son precisamente relacionadas con la docencia.

La mujer ha logrado grandes avances en los últimos años inclusive hay mujeres que no solo incursionan en el campo docente sino también en la política y de hecho algunas han realizado y en la actualidad se encuentran desempeñando funciones que hace tiempo

solamente lo hacían los hombres, por lo menos es un aspecto positivo que se ha ido logrando poco a poco en nuestro país.

3.1.5 Síntesis

El docente debe ser formado y preparado no solo para dar o impartir conocimientos científicos sino también en lo humano, es decir que a más de ser un facilitador de los conocimientos que sus alumnos necesitan saber también debe ser un orientador y formador de valores morales y espirituales y/o cristianos; estas características mencionadas son las que hacen un auténtico y excelente docente.

Por lo general, los planes de estudios para futuros docentes abundan en pedagogía y en estrategias para presentar los contenidos; sin embargo, a menudo no se refieren a cómo integrar las herramientas tecnológicas para apoyar dicho aprendizaje. Por esta razón, los encargados de desarrollar los planes de estudio para docentes deben estar atentos a esta carencia y encontrar formas apropiadas de incorporar el uso de herramientas tecnológicas a lo largo de todo el curso, diseñando además experiencias formativas y prácticas para los futuros docentes que ayuden a asegurar una formación inicial más pertinente para el profesional.

La evaluación y formación permanentes son formas de revalorizar la función docente, por lo tanto es un deber estar en continua actualización en el campo de la enseñanza tanto para bien profesional, del estudiante y por ende de la nación.

En nuestro país en la actualidad las autoridades del gobierno han dado muestras de interés e importancia a la condición de vida del docente esto es muy bueno porque mejorar el salario es un incentivo para que el profesional se motive y valore su rol, pero también se debería pensar en la calidad de educación y sobre todo la mejora de la profesión docente porque si el educador no está bien preparado para desempeñar tan importante función es difícil que los estudiantes aprendan a enfrentar las circunstancias actuales del mundo en que vivimos y la era en la que nos desenvolvemos.

Con respecto al género diremos que mujer ha logrado un importante lugar en la sociedad moderna en particular en nuestro país en los últimos y recientes años la mujer ha desempeñado importantes cargos públicos inclusive y también en empresas privadas, no se diga en el campo de la educación de manera particular en la docencia en donde son mayoría, de acuerdo a lo observado en la tabla.

Se vuelve muy necesario e importante educar en la igualdad de género ya que todos como seres humanos debemos reconocer los mismos deberes y derechos tanto para el hombre así como para la mujer sin ninguna clase de discriminación.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo es un factor que incide en la educación de los estudiantes que están en proceso de aprendizaje, este entorno puede ser natural, político, cultural, religioso, etc.

Esto significa que en un país son variados los entornos educativos que influyen en el aprendizaje de los alumnos, por lo tanto las políticas de cada institución educativa deberían ser de acuerdo a sus entornos de manera que se favorezca la enseñanza a la comunidad educativa o de aprendizaje.

La comunidad educativa la conforman todos quienes participan en determinada institución y hacen posible el aprendizaje del alumno por ejemplo las autoridades, los docentes, personal administrativo y de servicio, los mismos estudiantes y los padres de familia o apoderados de los educandos; siendo en primer lugar la familia la que tiene la tarea de la función educativa y en segundo lugar el centro educativo quien complementa la educación del sujeto en edad escolar.

Debe tenerse en cuenta que la comunidad educativa no es garante de una verdadera comunidad por cuanto es difícil la absoluta colaboración de algunas partes de ella por ejemplo en ocasiones no existe el apoyo de la familia a la comunidad educativa y eso que

ella misma es parte de la comunidad, esto se debe a variados factores a veces los chicos no tienen ni siquiera a sus padres, y así se podría enumerar otras causas que no permiten el buen funcionamiento de una buena comunidad educativa o comunidad de aprendizaje.

Además lo que es bueno y normal en el funcionamiento en las escuelas de los más pequeños o primaria en general, en algunas ocasiones ya no lo es en las instituciones educativas de la secundaria.

Una comunidad debe ser democrática esto significa que debe implicar al conjunto de sus integrantes en las decisiones más importantes. La confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando.

Las instituciones educativas en ejercicio se vuelven catalizadoras del entorno que rodea a la institución educativa, pues este entorno tiene una gran importancia en la educación por su influencia en el aprendizaje de los educandos.

Luego entonces las autoridades como el Ministerio de Educación deben ofrecer a la Comunidad Educativa programas contextualizados y consensuados que sepan dar respuesta a las necesidades, carencias y expectativas del grupo social al que van destinados y en cuya elaboración hayan participado agentes educativos pertenecientes a los tres ámbitos básicos e intrínsecamente relacionados que conforman el proceso educativo como son el ámbito familiar, ámbito escolar y el ámbito social.

Estas propuestas por parte de las autoridades de educación permitirán interrelacionar los tres ámbitos antes descritos; porque el entorno social del centro educativo como por ejemplo los medios de comunicación, instituciones políticas, económicas, culturales entre otro tipo de organismos influyen en sentido negativo generando actitudes de violencia, racismo, consumismo, individualismo, es decir una serie de antivalores que después se pide o se quiere que la Institución educativa los corrija o los logre desaparecer del educando.

Para que se produzca los efectos deseados; la institución educativa y su personal debe estar convencida de las necesidades de mejorar las condiciones sociales, culturales, políticas y educativas de la comunidad en que la que está inserta.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

Varios de los entendidos en la educación, consideran al tema como un fenómeno complejo, esencialmente humano y en permanente cambio que es afectado por un conjunto de variables y en el cual intervienen diversos actores. **“La educación es una obra de arte y el docente es un actor que produce”** (González, 2009)

Un docente de calidad es alguien que no solamente tiene los conocimientos científicos precisos para su clase sino que es responsable de la formación integral de sus alumnos; es autónomo, creativo y éticamente comprometido con la formación de los valores.

Esto quiere decir que la relación maestro–alumno no es solamente la transmisión aséptica de contenidos, también se transmiten los sentimientos, los hábitos e ideologías que a veces se transmiten inconscientemente en las palabras y miradas, se dice que mucho ha cambiado la educación pero lo que no cambia es la influencia que ejerce el docente en el alumno.

Por lo tanto de parte del docente se debe aprovechar esta oportunidad que es la de estar frente a los estudiantes para educar enseñar y formar personal de bien para la sociedad. Citado⁷ dice Tenti:”...del conjunto de datos disponibles pueden sacarse tres conclusiones:

- El nivel de los aprendizajes alcanzados dista mucho de ser ideal.... Las mediciones realizadas por las instituciones educativas superiores muestran que existe un desfase creciente entre los que certifican los títulos y certificados escolares y los saberes y competencias efectivamente incorporados por los estudiantes en los niveles educativos previos...

⁷ Deguate.com (2007-12-06) Calidad en educación.[en línea] tomado de:
http://www.deguate.com/artman/publish/educa_articulos/Calidad_en_Educacion_13932.shtml [consulta 2011- 18 01]

- Los aprendizajes varían en función de diversos factores como por ejemplo en función del nivel socio económico de los hogares de los estudiantes; la igualdad formal de la escuela oculta una profunda desigualdad en la calidad y cantidad de aprendizajes efectivamente logrados, parece que quienes tienen más capital económico y cultural tienden a apropiarse en mayor medida de las formas más complejas y poderosas del saber.
- Una mirada rápida al conjunto de los estudios reseñados, indica que no disponemos de un panorama global para todos los niveles del Sistema Educativo en sus diversas modalidades y unidades territoriales.”

Las razones por las que no se logra alcanzar una educación de calidad pueden ser las siguientes⁸:

- ✓ Los contenidos son poco significativos para los alumnos.
- ✓ Escasa relación de los planes y programas con las necesidades socioeconómicas del mundo actual.
- ✓ Déficit en la formación y capacitación docente.
- ✓ Las formas de gestión están burocratizadas impidiendo así la resolución de problemas.
- ✓ Grandes sectores de la población fracasan porque no logran financiar con éxito un ciclo o nivel.
- ✓ Desvinculación del entre la escuela y el trabajo
- ✓ Posibles sesgos de autoritarismo impiden el desarrollo de una educación verdaderamente democrática.
- ✓ La tarea docente se encuentra desvalorizada y desprestigiada.

⁸ deGuate.com,(2007-12-06) Calidad en educación.[en línea] tomado de:
http://www.deguate.com/artman/publish/educa_articulos/Calidad_en_Educacion_13932.shtml [consulta 2011-18-01]

En nuestro país además de las mencionadas se suman otras como la pobreza, desigualdad social, religiosa, geográfica, de género etc. Que han sido causas de deserción escolar o la repetición en los años de estudio sobre todo en el nivel primario en nuestra nación, lo que da como resultado una educación regular.

Con las razones expuestas no es posible una educación de calidad, por lo tanto las autoridades u organismos encargados de la educación en nuestro país deben analizar todos los factores que impiden mejorar la educación, además deben reflexionar y buscar mecanismos que sean útiles en esta compleja tarea de la educación de calidad.

Por lo tanto la educación de calidad promueve:⁹

- Construcción de conocimientos sean estos psicológicos, sociales y científicamente significativos.
- El desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que permitan al sujeto “aprender a aprender”.
- La apropiación de instrumentos para participar en la vida económica, política y social, contribuyendo a la construcción de un modelo social democrático.
- Aplicación del conocimiento y poder obrar u operar sobre la realidad.
- Posibilidad de la duda y la discusión.
- Consideración de características propias del sujeto del aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socio afectivos y psicomotrices.
- El crecimiento profesional del docente.

En realidad el tema de la calidad de educación en nuestro país parece abrirse paso al mejoramiento a través de los proyectos y leyes que se están creando, sin embargo no se

⁹ DeGuate.com,(2007-12-06) Calidad en educación.[en línea] tomado de:
http://www.deguate.com/artman/publish/educa_articulos/Calidad_en_Educacion_13932.shtml[consulta 2011-18-01]

refleja en la vida diaria lo que está escrito en los documentos sean estos plan decenal, ley orgánica de educación, etc.

Hace falta que los ministerios correspondientes se encargue de que esto se lleve a efecto y mantengan una constante vigilancia para que todos los que tienen que ver en el campo de la educación cumplan con sus respectivos encargos, de esta manera se estará impulsando la calidad de nuestra educación.

En cierta manera todos somos responsables de la calidad de nuestra educación, cada sociedad, cada familia, etc. Pero por su puesto que los principales llamados a la mejora del sistema educativo son las autoridades, es decir que exista una administración eficiente, recursos materiales y el financiamiento suficiente, recursos pedagógicos, el perfeccionamiento docente, etc., entre otros son factores muy importantes que están en función del aprendizaje del alumno.

Porque: **“No hay progreso sin educación. Pero la educación sola, y cualquier educación no es garantía de progreso, depende de la calidad de la educación”** (Braslavsky, 2006)

Si se quiere una nación en vías de desarrollo que se levanta y que progresa es porque la calidad de educación es óptima y consecuencia de esto existirá personas que manejen con acierto los destinos de los pueblos.

Por lo tanto el alumno en su desenvolvimiento tanto intelectual, social y cultural es un termómetro de medida para saber la calidad de educación que se está brindando en los diferentes centros educativos del país.

3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de educación, DINAMEP.

“La política educativa es el conjunto de leyes, decretos disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas...” (Tagliabue)

De las políticas educativas depende en gran parte el éxito en nuestra educación ya son las leyes que se deberán cumplir en su totalidad para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje y el buen vivir de todos los ecuatorianos.

La Carta Magna

Carta Magna es la constitución política del país, en donde se encuentran las leyes, los deberes y derechos de todos los ciudadanos, en nuestro país ha habido algunas constituciones a lo largo de la vida republicana.

La actual constitución está dividida en títulos, en capítulos y secciones; es en la sección 5 del capítulo II del título II, en donde se refiere a la educación siendo los artículos **26, 27, 28 y 29** que hablan de la educación, por ejemplo uno de ellos dice:

“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 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.”

Luego continúa el artículo 27 el cual se refiere al ser humano como el centro de la educación, garantizando su desarrollo holístico dentro del marco de respeto a los derechos humanos, medio ambiente sustentable y a la democracia. Impulsando también con esto la equidad de género, la justicia, solidaridad y la paz.

El artículo 28 dice garantizar la educación para todos sin discriminación de ninguna clase, siendo obligatoria en el nivel inicial, básico y bachillerato.

En el artículo 29 nos habla también de garantizar la libertad de enseñanza, de cátedra en la educación superior, así como el derecho de aprender en su propia lengua.

Además los padres y representantes de los educandos tendrán libertad para escoger una educación de acuerdo a sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

Dentro de la misma Constitución de la República, En el Título III Régimen del Buen Vivir en el primer capítulo, primera sección se refiere también a la educación; esta sección que va desde el artículo **343 al 357**, hace referencia a normas que regirán la educación en general en nuestro país, incluyendo en el artículo **347** la responsabilidad del estado en la educación y que se agrupa en doce puntos que se podría resumir en:

- Fortalecimiento de la educación pública y coeducación, mejorar permanentemente la calidad, cobertura, infraestructura física y equipamiento necesario en las instituciones públicas del país.
- Garantizar que en los centros educativos sean democráticos y de convivencia pacífica.
- Garantiza modalidades formales y no formales de educación.
- Que todas las entidades educativas den una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente enfocado desde los derechos.
- Garantizar en todo el proceso educativo el desarrollo psico- evolutivo de niños (as) y adolescentes.
- Velar por la integridad física, psicológica y sexual de y las los estudiantes.
- Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, apoyando procesos de post-alfabetización, e incluyendo las TICS, durante el proceso de formación.
- Garantizar la educación bilingüe, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y respetando derechos de comunidades, pueblos y nacionalidades, e incluyéndose en el currículo por lo menos una lengua ancestral.
- Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos, así como también el derecho de todas las personas a la educación pública en principios de equidad social, territorial y regional.

Todo lo que dice en los mencionados artículos y numerales de sobre la educación en la Nueva Constitución es muy bueno, lo ideal sería que todo se ponga en marcha y así seguir fortaleciendo nuestra educación cuyo nivel se trata de superar a través de leyes, decretos, proyectos entre otros.

Plan nacional de desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo de nuestro país tiene como finalidad fomentar la igualdad humana, mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos, garantizar el libre acceso al agua y al suelo, fomentar trabajo estable, garantizar un sistema económico solidario, entre otros más.

(SEMPLADES) La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo presentó ante el Consejo Nacional de Planificación, el Plan de desarrollo Nacional el cual fue aprobado por el Presidente de la República y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación, esto sucedió el 5 de noviembre del 2009 en el Palacio de Carondelet, mediante resolución N° CNP-001-2009

En este período de Gobierno el Plan Nacional de Desarrollo se llamará: “Plan Nacional para el Buen Vivir”, el cual cuenta con 12 Estrategias Nacionales, 12 Objetivos Nacionales, cada objetivo tiene su fundamento, su diagnóstico, su política, sus lineamientos y metas.

Los 12 objetivos nacionales a continuación:

1. Auspiciar la igualdad, la cohesión e integración social y territorial.
2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
3. Mejorar la calidad de vida de la población.
4. Garantizar los derechos a la naturaleza y promover un ambiente san y sustentable.
5. Garantizar la soberanía y la paz. E impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración Latinoamericana.
6. Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.
7. Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común.

8. Afirmar la identidad nacional y fortalecer las identidades diversas y la interculturalidad.
9. Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
10. Garantizar el acceso a la participación pública y política.
11. Establecer un sistema económico solidario y sostenible.
12. Construir un Estado democrático para el buen Vivir.

Sin duda los objetivos citados en este Plan Nacional para el buen Vivir, son políticas que ayudarán a mejorar el contexto social, cultural y académico de cada persona de nuestra nación, es decir facilitará como su nombre lo dice: “Buen Vivir”

Ley de Educación

La ley de Educación contiene los deberes y derechos del Estado, de los estudiantes, de los docentes, de la familia, la comunidad y las instituciones educativas en este campo.

Es importante conocer que en nuestro país en la actualidad tiene una Nueva Ley de Educación, llamada Nueva Ley de Educación Intercultural.

Esta nueva ley cambia las reglas del sistema educativo contenidas en la anterior Ley de Educación que estuvo vigente desde mayo de 1983.¹⁰

La Ley de Educación Intercultural fue aprobada el 11 de enero por el Pleno de la Asamblea Nacional, contiene 143 artículos, tres disposiciones generales, 40 transitorias, 11 derogatorias y una disposición final, en las cuales desagrega, enuncia y transversaliza los derechos, deberes y obligaciones del Estado.

Esta ley aprobada recientemente; garantiza el derecho de todos los ciudadanos ecuatorianos a la educación de calidad, laica y gratuita en sus niveles inicial, básico y bachillerato.

¹⁰ Sociedad@elcomercio.com (2011-02-02), Sociedad, El Ecuador tiene una Ley de Educación luego de 28 años. Reforma [en línea] tomado de:
http://www4.elcomercio.com/Sociedad/EC110220SOC_EDUCACION.aspx [2011-28-02]

Garantiza la interculturalidad y la plurinacionalidad, determinando que en los currículos se incluya la enseñanza de un idioma ancestral.

Estimula la investigación científica, la creación artística, la práctica del deporte y la Protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente.

El organismo que controlará y regulará el funcionamiento de las instituciones educativas será la Autoridad Educativa Nacional.

De acuerdo a la nueva Ley también los maestros recibirán nuevos salarios con carácter retroactivo desde la segunda quincena de noviembre del 2010.

Además se iniciará un nuevo bachillerato llamado bachillerato técnico.

Al entrar en vigencia la Ley, empezará ganando USD 775. La nueva escala tiene sueldos desde USD 500 (para docentes bachilleres que trabajan en zonas de difícil acceso) hasta 1590.¹¹

Plan Decenal de Educación

El Plan decenal se refiere a propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad que tiene el país con respecto al tema de la educación, cuya finalidad es que estas propuestas sean un derecho establecido y obligatorio en nuestra nación, esto permitirá el avance en las transformaciones de la educación ecuatoriana.

Nuestro país necesita con urgencia políticas que estabilicen el sistema educativo, y es el plan decenal quien propone una gestión con sentido de inclusión, pluricultural y multiétnico.

¹¹ Sociedad@elcomercio.com (2011-20-02), SOCIEDAD, El Ecuador tiene una nueva Ley de Educación luego de 28 años [en línea] tomado de: http://www4.elcomercio.com/2011-02-20/Noticias/Sociedad/Noticia-Principal/EC110220SOC_EDUCACION.aspx. [consulta 2011-28-02]

Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

Esta fue una muy buena iniciativa porque ayuda al estado a la construcción de políticas educativas que mejoren la situación de los quienes educan y de los que reciben la enseñanza.

Las Políticas referidas (2006 – 2015) son las siguientes:

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

DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional “DINAMEP”, es una dependencia técnica y administrativa del Ministerio de Educación que promueve la Capacitación, y

Formación Docente de nuestro país, a través de espacios de aprendizaje que permiten democratizar el acceso a una educación de calidad, venciendo barreras de tiempo y espacio, coordinando, monitoreando, evaluando y asesorando con la participación activa y comprometida de los diferentes actores de la educación, disminuyendo de esta manera las brechas social y culturales existentes en nuestro país.

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

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

A la DINAMEP le compete:

- La formación de docente de nivel inicial y básico
- Generar la investigación de aula conjuntamente con las escuelas de experimentación.
- Preparar a las nuevas generaciones ecuatorianas de relevo.
- Incrementar las aptitudes en la sociedad actual para asumir posiciones en el mundo de la sociedad del conocimiento el desarrollo tecnológico en los diferentes campos de la actividad humana, el avance científico y la dinámica social.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -

DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, programación, planificación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas.

El Ministerio de Educación ha suscrito Convenios internacionales de asistencia técnica de ONGs¹², para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

La Capacitación Docente demanda una permanente preparación e innovación educativa, es una obligación fundamental del Estado para con la educación.

Es necesario fortalecer una Capacitación Docente en el Ecuador que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje, por lo tanto esta debería ser: universal, **permanente, funcional y gratuita.**

(UNESCO) Dentro del hacer educativo existe un Programa que se denomina Escuelas Gestoras del Cambio, el cual se inicio en el año 2008, este se enmarca en la política educativa del Ecuador y aporta activamente para poner en marcha el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015.

¹² Organizaciones No Gubernamentales, (organismos privados) cuyos fines y objetivos humanitarios y sociales definidos por sus integrantes.

Este programa es llevado a efecto mediante trabajo conjunto entre la Agencia de Cooperación Internacional de los Gobiernos de Flandes y Bélgica (VVOB)¹³ y el Ministerio de Educación de nuestro país, esto como una respuesta a los variados retos de calidad que enfrenta la educación básica en ese país.

El programa enfoca su estrategia en el rol central de la escuela como comunidad de aprendizaje que lidera el cambio educativo. Escuelas Gestoras del Cambio busca ser un aporte para mejorar el rendimiento educativo de las escuelas ecuatorianas dando relevancia al concepto de calidad, cambio y calidez.

3.3.4 Políticas micro: Institucionales

Las políticas micro Institucionales de la educación sirven como una parte esencial para el desarrollo de lo macro, en lo referente a la educación general.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el documento en el que se encuentran las políticas micro institucionales de la instituciones educativas,

(Cifuentes, 2003) PEI, consiste constituye un Plan de Desarrollo Institucional, dedicado al sostenimiento y desarrollo de una institución educativa, es un instrumento de gestión para la mejora integral y continua de la calidad de la institución educativa.

Está concebido en tres segmentos consecutivos y complementarios, que son:

- **La Definición Institucional**
- **El Análisis Institucional**
- **La Estructuración del Plan de Desarrollo.**

LA DEFINICIÓN INSTITUCIONAL, se logra a través de las siguientes partes:

¹³ Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica.

1. **El Entorno Institucional**, constituye un ensayo corto que proporciona una visión completa de las realidades sociales de donde provienen los alumnos y que debe tener una constante actualización.
2. **La Filosofía Institucional**, es entendida como la exposición y explicación de los principios y valores que dirigen las acciones institucionales, respecto a la manera como son comprendidos por la institución educativa.
3. **La Misión Institucional**, es un pronunciamiento que fundamenta la razón de ser, es decir el **para qué** de la institución. Este contenido no cambia a través del tiempo, a no ser que la institución educativa haya cambiado su filosofía institucional, su oferta educativa o su grupo objetivo de educandos.
4. **La Visión Institucional**, es la identificación y concreción del hacia dónde va la institución educativa. Constituye el horizonte institucional que debe tener vigencia por muchos años y que necesita actualizaciones en el tiempo.

EL ANÁLISIS INSTITUCIONAL, se concreta con las siguientes partes:

5. **Descripción de los Ámbitos Institucionales**, son cuatro:

- **Curricular:** constituido por las construcciones que la institución posee y que dan concreción a cada una de las ofertas educativas.
- **Equipo Humano:** constituido por directivos, docentes, estudiantes, administrativos y de apoyo, padres de familia.
- **Financiero:** se refiere a las fuentes de sostenimiento económico, facilita la sostenibilidad económica de la aplicación curricular.
- **Infraestructura,** comprende todas las edificaciones físicas, espacios físicos, equipamiento, materiales generales y documentos que dan funcionamiento institucional y aplicación curricular.

6. Análisis de los Ámbitos Institucionales, luego de la descripción de cada uno de los cuatro ámbitos institucionales estos deben ser analizados a través de dos técnicas conocidas en el campo educativo:

2. Elaboración de una matriz de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas (FODA)
3. Elaboración de una matriz de valoración de los factores internos y externos de la institución educativa, sobre la base del contenido de cada matriz FODA.

LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO, se alcanza a través de las siguientes partes:

7. Los Objetivos del Plan, para establecer los objetivos será necesario analizar las necesidades encontradas para cada ámbito.

8. Las estrategias del Plan, son el conjunto de normas globales que permiten el logro de cada objetivo del plan.

9. Las Actividades del Plan, son conjuntos algorítmicos de operaciones directas que dan ejecución a cada estrategia del plan.

10. Evaluación del Plan, se refiere a la precisión de qué, cómo, cuándo y con qué se evaluará el plan.

Es recomendable fijar el tiempo de vigencia del plan en años múltiplos de tres por cuanto, por ejemplo cada promoción del bachillerato necesita tres años. Para la aplicación del Plan Institucional será necesario elaborar, año tras año los respectivos Planes Operativos Anuales.

En definitiva las políticas micro-institucionales se dan específicamente dentro de cada centro educativo y desde luego con lineamientos de las leyes educativas que rigen nuestra educación.

3.2.5 Síntesis

Una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas. El compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones más o menos ampulosas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma.

Una educación de calidad está vinculada con el aprovechamiento de la tecnología educativa moderna y eficiente, y el uso del mobiliario y equipamiento adecuados.

Es de suma importancia reconocer y e identificar las condiciones necesarias para que niño y jóvenes efectivamente puedan aprender, pues al hablar de educar no se refiere a algo que ya está hecho o dado sino que esto se va construyendo de a poco con los recursos propios, los que brinden las autoridades correspondientes y con el entorno que rodea al Centro educativo.

El Estado ecuatoriano ha realizado importantes esfuerzos por lograr cuantitativamente cubrir el territorio del país con el servicio educativo, principalmente a través de escuelas, que a pesar de tener un solo docente, hacen presencia en los lugares más recónditos del Ecuador.

El Sistema Educativo Ecuatoriano tiene su objetivo general que dice garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural y fortalecer la formación en la diversidad de la sociedad nuestra, también tiene sus objetivos estratégicos y específicos, cuyo propósito es una educación inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promuevan el respeto a los derechos humanos y colectivos.

Es decir las funciones del Sistema Educativo se dan en lo social, económico, político y cultural; y tiene como principios las equidad, calidad, pertinencia, inclusión, eficiencia, participación, rendición de cuentas, unidad, continuidad, flexibilidad, alternabilidad, cuyos valores son: la honestidad, justicia, respeto, paz, solidaridad, responsabilidad, pluralismo;

su orientación ética, pluralista, democrática, humanística, investigativa, científica, técnica e intercultural.

Está visto que son muy buenas las intenciones de parte de las autoridades de educación para mejorar la calidad de educación, que todos tengan derecho a estudiar el alza de sueldo a los docentes, desde un punto de vista crítico estas cosas que se la ve como muy favorables para la educación.

Se espera que en un futuro las políticas de educación se hagan realidad en su totalidad garantizándose así el progreso en la calidad educativa de nuestro país.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

El docente es concebido como un actor fundamental dentro del proceso educativo, porque es en quien descansa la responsabilidad de la transmisión y reconstrucción del conocimiento.

Entonces las necesidades de la formación docente se las definiría como aquellas cosas que hacen falta, cosas de las que carecen los docentes para afrontar la enseñanza y sus retos diarios. Estos vacíos o carencias se pueden dar en la formación inicial, luego se van descubriendo más adelante ya en el ejercicio de la función por lo que se hace necesario y a la vez imprescindible la capacitación permanente del docente.

Las necesidades de los docentes pueden ser múltiples ya sea en el campo científico, emocional, espiritual, relacional y humano. Hablando más específicamente serían necesidades de recibir formación pluridisciplinar, de políticas educativas estatales, necesidades originadas en las demandas propias del contexto de cada institución educativa y del PEI que es el que sirve de orientación.

3.3.2 Competencias profesionales

Para hablar de competencias profesionales es importante conocer primero a que se refiere el término “competencia” y luego el término profesional.

Explorando en algunos diccionarios el término competencia hay variados significados lo cual hace un tanto compleja la interpretación, porque es una palabra que se la toma como sustantivo, como adjetivo y también como verbo.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua (Española) (R.A.E) nos da algunos resultados sobre este término. 1) Competencia es una disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo; 2) Competición deportiva; 3) Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

En el mismo diccionario el término profesional nos habla de lo relativo a la profesión, persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación.

Fusionando los dos términos entonces tendremos que competencias profesionales se refiere a: Las aptitudes, idoneidad, pericia, capacidad y aplicación con que una persona ejerce su profesión de una forma exitosa.

“La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.” (competenciasprofesionales.es)

De todo esto se puede decir que una persona competente es una persona cualificada, es decir preparada, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en el puesto que va a trabajar.

Las competencias profesionales sin duda se las va adquiriendo desde la formación inicial de la profesión y durante la experiencia misma que le da el trabajo en el cual se desempeña

el individuo, y también a través de otras vías no formales pero que se relacionan con la formación del profesional.

En este caso, nos referimos como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes).

Algunos expertos hablan de que la capacidad de decidir actuar con juicio crítico, el actuar con tolerancia hacia la diversidad de la cultura, la manifestación, el combate a la discriminación y el fanatismo se llaman competencias para la vida, las cuales le permiten desenvolverse y desempeñarse en la vida, se supone que estas competencias están dentro de las profesionales.

Ser competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde interactúan los alumnos y alumnas.

La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Según la página educaweb.com hay una serie de competencias clave que se asocia o relaciona a conductas y actitudes de las personas. Esta clase de competencias serían transversales porque inciden en sectores de mucha actividad, a lugares de trabajo, y están en sincronía con las nuevas necesidades y nuevas situaciones laborales.

“Estas actitudes que conforman las competencias clave de los profesionales del presente y el futuro no son un mero complemento útil a las competencias técnicas para las cuales uno ha sido contratado o valorado en su puesto de trabajo. Estas competencias deben incorporarse en el currículum de la formación profesional como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos”. (educaweb.com)

Para esto hay capacidades clave que ayudan al desarrollo de las competencias profesionales estas serían las siguientes:

Capacidad de resolución de problemas; esto quiere decir disposición y habilidad para enfrentarse y saber dar una solución o respuesta a una situación determinada a través de una estrategia adecuada para la circunstancia y el momento.

Capacidad de organización de trabajo; habilidad para crear condiciones adecuadas en la utilización de los recursos humanos y materiales para realizar las obras o tareas con la máxima eficiencia y eficacia.

Capacidad de la responsabilidad en el trabajo; disponibilidad para involucrarse en el trabajo respondiendo a la altura de lo que requiera su tarea, además cuidando del buen funcionamiento de los recursos humanos y materiales.

Capacidad de trabajar en equipo; disposición para colaborar activamente con los compañeros de labores y alcanzar los objetivos o metas propuestas.

Capacidad de autonomía; capacidades de desarrollar una tarea de forma independiente en las ocasiones que esta así lo requiera, aunque si la situación amerita en algunos casos deberá recibir asesoría.

Capacidad de relación interpersonal: se entiende la disposición y habilidad para comunicarse con los otros: trato adecuado con atención, simpatía.

Capacidad de iniciativa; habilidad y disposición para tomar decisiones siempre y cuando estas vayan en camino a mejorar el proceso productivo, el servicio, etc. También se podría también llamar capacidad de innovación.

Capacidad de autonomía; capacidades de desarrollar una tarea de forma independiente en las ocasiones que esta así lo requiera, aunque si la situación amerita en algunos casos deberá recibir asesoría.

Capacidad de relación interpersonal: se entiende la disposición y habilidad para comunicarse con los otros: trato adecuado con atención, simpatía.

Capacidad de iniciativa; habilidad y disposición para tomar decisiones siempre y cuando estas vayan en camino a mejorar el proceso productivo, el servicio, etc. También se podría también llamar capacidad de innovación.

Con todas las referencias anteriores sobre las competencias profesionales creemos que queda claro que toda persona profesional debe poseer sus competencias tanto personales para la vida así como las que se requiere en la profesión en la que tenga que desempeñarse, en definitiva todos debemos esforzarnos por adquirir esas competencias que nos harán mejores personas y mejores profesionales, especialmente en el ámbito docente.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

Es interesante e importante a la vez hablar de los pilares de la educación en estos últimos tiempos en donde la globalización en todo campo y en este caso en la educación que es lo que nos interesa va cada vez exigiéndonos un cambio de actitudes, métodos, procesos, etc., debido a que en épocas anteriores no habían las TICS, que hoy tenemos obligándonos a estar al día en conocimientos tecnológicos.

(Mendoza) Se debe tener en cuenta que el hecho de transmitir muchos conocimientos sobre todo teóricos, no es sinónimo que mejorar la educación más bien sería enseñar lo que

a los estudiantes les servirá para ser competentes tanto como personas y como excelentes profesionales en el mundo laboral, es decir debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda su vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

En la misma página del documento (Mendoza) encontramos en forma de video un mapa conceptual, en el cual se resumen los cuatro pilares de la educación.

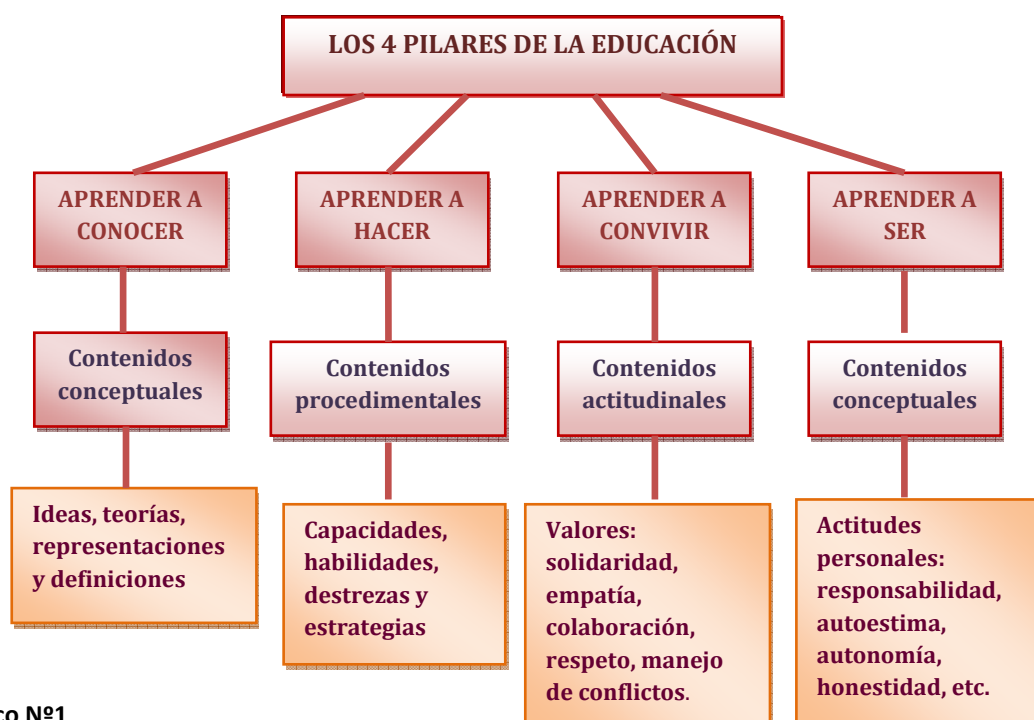


Gráfico N°1

Fuente:¹⁴

Luego es importante que en la educación se trabaje con mayor énfasis en los cuatro pilares de la educación que serán o son las bases firmes para sobre ellas cimentar una excelente educación o educación de calidad, estos son: aprender a conocer, aprender a ser, aprender a vivir juntos y aprender a ser; a continuación el detalle de cada uno de estos componentes:

¹⁴ Lilia Mendoza Cano,(2007)A1 S4 Lilia Chih-Presentation Transcript, Los cuatro pilares de la Educación [en línea]tomado de: <http://www.slideshare.net/nancyrios/a1-s4-lilia-chih#> [consulta 2011-09-02]

- 1. Aprender a conocer;** que puede considerarse como un medio y a la vez finalidad de la vida humana. Como medio porque cada persona debe aprender a conocer el mundo que la rodea para desenvolverse como seres inteligentes de bien, y como fin porque en este caso el objetivo es el ir descubriendo y cimentando los conocimientos.

Aprender a conocer se logrará combinando una cultura general bien amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además, aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

- 2. Aprender a hacer,** es muy necesario que para poder influir sobre el propio entorno antes de nada se debe aprender a conocer y por su puesto a hacer es por esto que estos dos (aprender a ser y a hacer son indisolubles), sin embargo el saber hacer está más vinculado a la forma profesional es decir la manera en cómo se enseña al alumno a practicar sus conocimientos y a la vez como adaptar la enseñanza al futuro mercado laboral que es un tanto incierta.

Se debe aprender a hacer para adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

- 3. Aprender a vivir juntos:** este es un pilar que en el campo de la educación parece no haberlo conseguido del todo. Como la frase lo dice “aprender a vivir juntos” no es tan fácil, en la actualidad mismo vemos como hay tanta violencia sea esta física o moral y muchas veces las dos juntas, en las instituciones educativas se debe tratar de organizar proyectos que ayuden a disminuir los maltratos, discriminaciones, agresiones etc.

El no aprender a vivir juntos deriva muchas consecuencias dichas en forma general anteriormente pero a más de estas también se genera una injusticia social reflejada sobre todo en el campo económico, todos sabemos que hay personas ricas y también personas pobres que viven en la miseria; y esto trasciende a los pueblos, naciones, continentes y desde luego al mundo entero.

Esto nos lleva a pensar que la educación tiene y siempre ha tenido una fundamental misión que es la de educar y formar personas que aprendan entender y comprender la diversidad de individuos de acuerdo a su cultura y espiritualidad.

Y por las cosas que suceden a diario no solo ahora sino desde épocas anteriores se puede decir que la educación no ha podido solucionar esta situación de una buena convivencia entre seres humanos.

Pero la educación sobre todo en este sentido no solamente significa que las instituciones educativas sean las responsables de una mejor convivencia entre personas, pues es responsable toda la comunidad educativa que incluye a la familia y el entorno social de vida.

Esto además quiere decir que no basta con que en las instituciones educativas se realicen proyectos o actividades para fomentar valores morales humanos, etc., de seguro esto quedará siempre incompleto para lograr una verdadera comprensión sobre la igualdad de las personas en todo su sentido. Entonces ¿Cómo mejorar esta situación?

En ocasiones en las mismas instituciones educativas se fomenta la competencia a costa de cualquier precio, resaltando cualidades de unos y minimizando las de otros, es decir se compite unos con otros en forma desigual, con esto se genera tensiones, resentimientos, conflictos con los que la persona crece y después no es tan fácil desprenderse de esos sentimientos negativos, luego como son muchas personas que sufren estas cosas entonces he ahí el porqué de no saber convivir en paz unos con otros.

Debería ser esto una obligación en todas las materias de clase que se imparten en la escuela, colegio o nivel superior, porque la mayoría de veces este asunto se lo deja solamente en manos de determinadas materias sea valores u otras. Sin embargo es

necesario decir también que si no fuera porque algo al respecto la educación sería peor nuestra convivencia en todo el mundo.

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

- 4. Aprender a ser:** este es un punto muy importante porque la persona debe desarrollar su cuerpo, su mente, inteligencia, sensibilidad, sentido, estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Es muy necesario que todas las personas aprendan a tener pensamiento autónomo y crítico, y de fomentar un juicio propio esto es indispensable porque en la vida les ayudará a saber qué hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

La personalidad tiene mucho que ver en la forma de ser de cada persona, pero para que florezca mejor esta personalidad debe haber una formación de acuerdo a cada etapa de crecimiento psicológico y físico también, esto tanto individual como en conjunto o grupo, así se podrá forjar una persona con capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal, es por eso que no se debe menospreciar la manera de pensar, de capacidades físicas y aptitudes, etc., sea por su condición cultural o épocas generacionales.

Pensando bien, los sistemas educativos en vez de dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje; pues se debería buscar una orientación a las reformas educativas en la elaboración de los programas como en la definición de nuevas políticas pedagógicas que incluyan y den prioridad a resaltar el valor de la persona humana.

En definitiva el descubrir a la otra persona hace mejorar las relaciones interpersonales para que se cumplan estos cuatro pilares de la educación ya mencionados, pero antes de llegar a conocer al otro es imprescindible pasar por el conocimiento de uno mismo, esto es que en la institución educativa se debe ayudar al estudiante a descubrirse a si mismo eso ayudará a colocarse en el lugar de los demás y por consiguiente será comprensivo con sus

semejantes, esto será fomentar la empatía que sería de mucho provecho para el comportamiento social a lo largo de la vida de cada persona.

Los cuatro pilares de la educación se constituyen en un fundamento esencial para la reforma educativa de nuestro país, es decir la búsqueda de modernizar el sistema educativo ver a la educación como un proceso integral educando para la vida, para esto la escuela deberá construir identidad personal y social del individuo y que aprenda a vivir entre normas, toma de decisiones que favorezcan el bien común y fortalezca sus principios morales.

El avanzar hacia la construcción de una sociedad democrática depende mucho del aprender a convivir y esta formación debe estar en cierta manera inmersa dentro de los objetivos fundamentales transversales los cuales contribuirán a el alcance educativo al que se tiende.

Gracias al desarrollo de un pensamiento crítico, creativo y meta-cognitivo será posible el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, haciendo que los alumnos logren aprendizajes significativos que les permitan transformar la información en conocimiento.

En definitiva la calidad se logrará en la medida que la acción pedagógica, en cuanto, al planeamiento y aplicación sean consistentes, esté enfocada en las competencias o capacidades de los alumnos, los procedimientos propicien el aprender a aprender, aprender a vivir con los demás y aprender a ser, y que propicien el conocimiento del mundo que le rodea con visión de una educación que se proyecte para toda la vida.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Las competencias profesionales docentes son aquellas herramientas que todo docente debe poseer para lograr llegar a la mente y el corazón del estudiante y así poder educar en calidad.

(Galvis, 2007) luego haber realizado una investigación varios sectores sociales y educativos, los participantes hicieron mención a tres tipos de competencias:

- **Competencias intelectuales**, que se refieren a lo cognitivo, lógico, científico, técnico y pedagógico-didáctico, los cuales permiten y facilitan los procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. De esta manera se constituye la **competencia profesional**, la cual está definida no tanto en función de conocimientos teóricos, sino en la habilidad o capacidad inteligente de resolver problemas en situaciones difíciles, nuevas propias del entorno social complejo, cambiante y dinámico.

- **Competencias sociales**, dentro de las cuales se encuentran las **competencias interactivas** que involucran procesos sociales, afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, convivencia y cooperación y capacidad de asociarse.

- **Competencias intrapersonales**, las cuales se refieren al proceso de conocerse a sí mismo; dentro de estas competencias se distinguen las **competencias productivas y las competencias especificadoras**.

Las competencias mencionadas si bien es cierto están catalogadas en tres grupos, sin embargo hay subdivisiones dentro de las competencias las cuales encierran otras competencias que el profesional docente debe desarrollar, en consecuencia a continuación (gráfico 2) se presenta un cuadro con el **nuevo perfil del docente, basado en las competencias**.

El perfil según Galvis, Fernández y Valdivieso(2006), es “el conjunto de competencias organizadas por unidades de competencias, requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con criterios valorativos y parámetros de calidad”

Perfil del docente basado en competencias

Gráfico 2

COMPETENCIAS INTELLECTUALES (CONOCER)	COMPETENCIAS) INTER - INTRAPERSONALES (SER)	COMPETENCIAS SOCIALES (CONVIVIR)	COMPETENCIAS PROFESIONALES (HACER)
Domina conceptos y teorías actualizadas sobre disciplinas educativas de su especialidad.	Afianza su identidad personal y profesional cultivando su autoestima.	Brinda afecto, seguridad y confianza.	Elabora proyectos educativos a base de diagnósticos y perfiles institucionales.
Posee una cultura general propia de la educación superior que incluye las TICS.	Coherencia en principios éticos, espirituales y humanos.	Demuestra tolerancia y busca consensos.	Diversifica el currículo en función de necesidades y posibilidades geográficas.
Traduce en su quehacer educativo la política y legislación vigente.	Cultiva la apertura a lo nuevo, a lo diferente.	Establece relaciones de diálogo a nivel interpersonal e interinstitucional.	Planifica, organiza, ejecuta y evalúa situaciones de aprendizaje significativo.

Fuente:¹⁵

Como nos podemos dar cuenta en la tabla, en cada una de las competencias va de acuerdo con los cuatro pilares de la educación: el conocer, ser, convivir juntos y hacer; lo cual significa que el perfil del maestro conlleva aspectos esenciales para su desempeño profesional.

El perfil general del docente según algunos autores¹⁶:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.

¹⁵ Galvis, Rosa Victoria, 2007. Acción Pedagógica n°16, pág. 55-57.[en línea] tomado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17284/2/articulo5.pdf> [consulta 2011-18-02]

¹⁶ Sol María Antonio, 2011-04-10."Perfiles y competencias del docente en el contexto institucional educativo"[en línea] tomado de: <http://boards4.melodysoft.com/aelacinternacional/re-perfiles-y-competencias-del-docente-783.html?MAXMSGs=10&ORDERBY=0> [consulta:2011-1-05]

- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad.

Con todo esto se pretende que tanto docente como estudiantes en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales en dar un sentido a la sociedad, pues los contenidos curriculares ya no serán un fin es si mismo sino que se transformarán en medios necesarios para alcanzar capacidades de análisis, de inferencia, la prospección, solución de problemas, aprendizaje continuo, adaptación a los cambios, proposición de valores prácticos y reales.

Pero en definitiva ¿qué son las competencias docentes?

Las competencias docentes se podrían identificar así:

- Aprender el proceso
- Aprender la innovación
- Aprender el juicio crítico
- Aprender con otros

Otras:

- Analizar resultados
- Ejercitar el proyecto
- Diseñar proyectos de investigación
- Descubrir alternativas de solución
- Buscar oportunidades de imaginación
- Actuar con curiosidad
- Comunicar el trabajo realizado

Es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento en los planteles educativos para que los docentes alcancen las competencias y perfiles antes expuestos, esto

contribuirá a aumentar sus capacidades de observación, agudizar prácticas reflexivas, fortalecer el sentido de su capacitación personal, de desarrollar inteligencias múltiples y atención de valores.

Para reconstruir la profesión docente que la sociedad del siglo XXI necesita, tenemos que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural e intervenir activa y comprometidamente como ciudadanos en el mundo que nos toca vivir.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

Se entiende como necesidades de formación docente a las carencias en el desarrollo profesional del profesorado, estas pueden ser o tener relación con las exigencias sociales así como de las particulares individuales de cada docente.

Es de mucha importancia el investigar y luego hacer un diagnóstico sobre cuáles son las necesidades de los docentes, ya que esto servirá de orientación para conocer aspectos sobre el desempeño profesional en los que el docente presenta insuficiencias, estas necesidades deben ser el centro de atención en los programas del Ministerio de Educación para mejorar la calidad de educación.

Por lo tanto en la formación inicial y las capacitaciones permanentes dirigidas a la mejora profesional deberían estar sustentadas en las necesidades de los docentes, previamente diagnosticadas, porque si se capacita a tuestas entonces los resultados serán poco productivos porque no se está llenando el vacío correcto.

En nuestro país con el nuevo régimen de gobierno se ha iniciado las evaluaciones docentes que de alguna manera servirán para medir sus competencias y conocer con que elemento humano cuenta la educación ecuatoriana.

De este mismo tema el 13 de marzo del 2008 se publicó en el periódico HOY (Evaluación y formación docentes, 2008) que las pruebas de razonar aplicadas a 17.877 aspirantes a ocupar 12 mil nuevas plazas de maestros en escuelas y colegios estatales, los resultados

eran deplorables lo cual revela las deficiencias en la formación de los maestros en las universidades e institutos pedagógicos.

Este artículo pone al descubierto muchas carencias de los docentes no solo de la formación sino de la práctica docente, y eso que dicha evaluación solo es una muestra de un cierto sector de población.

Es obligación del Ministerio de Educación organizar programas efectivos de capacitación y formación permanente de acuerdo a las insuficiencias que se irán detectando en las evaluaciones que se van dando en forma paulatina en nuestro país.

La idea de evaluar a los docentes es muy interesante e importante sin embargo también se debería revisar el cómo están siendo diseñados los cuestionarios, etc., además se deja ver una falta posiblemente de información o carencia de sentido común para los docentes que han sido y serán evaluados puesto que hay muchos que se resisten seguramente por temor a ser despedidos.

Por tal razón los organismos encargados de la educación de nuestro país deben adoptar estrategias que convengan y motiven a los maestros a evaluarse.

Los resultados completos no se conocen aún, puesto que todavía no se terminan de evaluar todos los maestros tanto del sector fiscal como particular, es mucho tiempo desde que empezó esto de la evaluación docente.

La tarea de formar docentes es compleja por el mismo hecho de que estos debería no tener vacíos tanto particulares como personas en la sociedad como vacíos científicos o técnicos.

Para poder detectar las necesidades de la formación docente será necesario tomar en cuenta aspectos como son el afectivo, axiológico, personal y social del maestro.

Luego entonces tendremos: (M. Camargo, 2004) **necesidades educativas, necesidades pedagógicas y necesidades humanas.**

- ❖ **Necesidades educativas;** se refieren al sector educativo en el cual está inserta la práctica docente, en sus niveles preescolar, básica, media y universitaria.
- ❖ **Necesidades pedagógicas;** son las que provienen del trabajo del aula del maestro, de la forma como la institución realiza la misión y visión educativas y de los modelos técnicos que se utilizan. En este nivel el docente requiere de herramientas que le permitan acceder a la comprensión de la diversidad de estudiantes y perspectivas pedagógicas para atender con pertinencia el quehacer educativo.
- ❖ **Necesidades humanas;** son demandas de tipo afectivo, valorativo y social que contribuyen a la realización del ser humano como persona.
- ❖ **Necesidades investigativas;** estas tienen que ver con lo que se necesita en conocimientos sobre la función del docente, las teorías educativas, enfoques, metodologías de abordaje de problemas constituyen un referente de las necesidades investigativas.

3.3.6 Síntesis

La realidad es que en estos últimos años el mundo crece vertiginosamente en todo sentido, a veces parece que los niños ya casi nacen sabiendo algunas cosas que años atrás no tenían idea; pero a lo que vamos es que por esta y más razones los docentes deben ser capaces de adaptarse y acomodarse a los continuos cambios dramáticos e imprevisibles que se van dando, de ahí surge una pregunta es ¿Están los docentes preparados o formándose para enfrentar los nuevos desafíos que van surgiendo cada vez tanto en lo humano como en lo tecnológico?

Como hemos podido darnos cuenta la educación cada vez tiene nuevos retos para los docentes, por lo tanto las instituciones educativas formadoras de profesores deben tener sus planes o proyectos que llenen las expectativas de los nuevos alumnos que ingresan en la formación docente

En nuestro país el organismo que debe encargarse de la mejora de la calidad educativa, de la capacitación del maestro es la DINAMEP, sin embargo se nota a simple vista que hay fallas en nuestro sistema educativo, y sumado a eso algunas instituciones educativas no cumplen con los requisitos legales ni pedagógicos para brindar una excelente preparación de profesionales docentes.

Podemos resumir todo lo anteriormente dicho en los siguientes puntos:

- La universidad del nuevo siglo exige del docente y del estudiante nuevos roles que se expresan en la condición del docente como orientador y del estudiante como sujeto en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La formación del docente universitario para el ejercicio de su nuevo rol debe ser entendida como un proceso educativo dirigido a potenciar su desarrollo profesional a partir de la reflexión crítica y comprometida con la calidad de su desempeño en un ambiente participativo y dialógico.
- El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente. Es el que permite analizar la situación en la Organización Universitaria y planificar los elementos de mejora.
- Las estrategias de formación docente deben ser flexibles y contextualizadas, integrar la teoría y la práctica profesional y propiciar la reflexión crítica y comprometida del profesorado con su desempeño profesional. Deben ser útiles y prácticas.
- Los programas de formación docente deben comprender diferentes alternativas de formación que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto de su actuación profesional. Deben facilitar la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre profesores universitarios.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.

Para realizar la presente investigación se tomó muestras a doce personas cuya titulación la realizaron el año 2006 en la UTPL.

El diseño utilizado para este trabajo ha sido un diseño mixto o variado si así se lo quiere entender:

- La entrevista y la encuesta fueron las técnicas aplicadas a los investigados, cuya información se procedió a procesar, tabular y analizar, para así poder realizar un informe completo del tema.
- Método descriptivo que nos permitió recolectar datos que más tarde servirían de base para su respectivo análisis (aplicación de cuestionarios)
- Método estadístico, del cual nos ayudamos para analizar los resultados en forma cuantitativa (ingreso de datos – tablas estadísticas)
- Método analítico, de gran aporte al momento de estudiar los datos obtenidos para luego realizar las conclusiones y recomendaciones, para lo cual también nos servimos del método deductivo.

4.2 Participantes de la investigación

La lista de personas participantes en la presente investigación fue sugerida por el equipo de planificación de la UTPL; esta selección de personas ha sido hecha considerando el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas.

En este caso la población investigada la conformaron dos grupos de personas:

En primer lugar estuvieron los doce los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, distribuidos en las menciones de: Educación Infantil (4 personas), Educación

Básica (6 personas) y Químico Biológicas (2 personas), a quienes se les aplicó el cuestionario nº1 (ver anexos)

En el segundo grupo de encuestados lo conformaron 2 personas directivas representantes de los planteles educativos en los que trabajan actualmente 2 de los titulados de la UTPL, respectivamente. Uno de ellos fue el Dr. Edgar Durán Director de la Escuela particular Glenda Alcivar ubicada en la Parroquia de Conocoto -Pichincha.

La otra persona encuestada fue la Hna. Delia Villaroel, Rectora del Colegio María Mazarello, ubicado en el sector El Recreo al Sur de la ciudad de Quito.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

Las técnicas que se utilizó para la presente investigación fueron la encuesta y la observación directa, las mismas que fueron hechas a los titulados de la UTPL, y a los directivos de 2 instituciones educativas en donde laboran los titulados.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos han sido dos cuestionarios los mismos que fueron adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.:

1. Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tomando de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA 2005) (Anexo nº1)
2. Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinado Académico, Asesores pedagógicos o similares, adaptado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005-20) (Anexo nº2)

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

Catorce personas encuestadas; 12 titulados de la UTPL y dos empleadores directivos de las instituciones en las que trabajan 2 titulados.

Investigadora.

Tutor de la investigación.

4.4.2 Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Biblioteca Municipal de Quito
- Escuela “Glenda Alcivar” de Conocoto –Pichincha
- Colegio “María Mazarello”, ciudad de Quito
- Andinatel para acceder al directorio telefónico

4.4.3 Materiales

- Guía del trabajo de la investigación del la UTPL
- Oficios dirigidos al Rector/Director de los Centros educativos
- Cuestionarios dirigidos a los titulados y empleadores.
- Formato de ingreso de datos de los titulados y empleadores encuestados.
- Cuadros estadísticos.
- Computador
- Internet.
- Fotocopiadora
- Impresora
- Medios de transporte
- Teléfono
- Fotografías de los encuestados

4.4.4 Económicos

- **Gastos de:** medios de transporte, de teléfono, impresión de copias de los dos cuestionarios y oficios para los Rectores/Directores de las instituciones en donde trabajan los titulados, impresiones del borrador del informe de investigación, impresión, empastado de tesis y Cd.

4.5 Procedimiento

Para alcanzar el objetivo principal de esta investigación que es conocer la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en sus diferentes menciones, se lo ha realizado en el siguiente orden:

1. Luego de que el programa de investigación de la UTPL, asignará a cada estudiante la nómina correspondiente de los titulados a encuestarse, comenzó la ubicación de cada uno de ellos a través de datos obtenidos en este caso en el Centro Regional de Quito, y en el Directorio Telefónico de Quito “Andinatel”.

La localización de los titulados fue un tanto difícil, ya que algunos no dejaron sus datos completos en la UTPL, entonces se tuvo que recurrir a otros medios, y eso demandó de tiempo hasta lograr ubicar a todos los participantes en esta investigación.

Es necesario conocer que todos los titulados asignados para este trabajo colaboraron de muy buena manera, es decir se mostraron solidarios con el trabajo a realizarse y aquellos que no podían conceder entrevistas para el cuestionario en forma personal, lo hicieron por vía mail y por teléfono.

2. Con los datos obtenidos en las encuestas y luego procesados a través de tablas estadísticas se ha agrupado en cuatro partes de acuerdo a los objetivos específicos que son: *caracterización socio-demográfica* de los titulados; Relación entre la formación y el ámbito laboral de los titulados; Reconocimiento del contexto

institucional-laboral e Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral.

3. Finalmente se observó y se comparó tablas de datos, para luego realizar el análisis correspondiente y sacar las conclusiones y recomendaciones del presente informe.

5. INTERPRETACION, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización Sociodemográfica

TABLA N°1: Titulación de los investigadores / Títulos de la Escuela de Ciencias de la Educación.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
1. Educación Infantil	4	33,3
2. Educación Básica	6	50,0
4. Químico-Biológicas.	2	16,7
TOTAL	12	100,0
NIVEL DE POSTGRADO	f	%
4. Otro postgrado	1	8,3
4. En otra universidad	5	41,7
6. No contesta	6	50,0
TOTAL	12	100,0
ESPECIALIDAD/DIPLOMADO	f	%
5. No contesta	12	100,0
TOTAL	12	100,0

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

Según la tabla 1 hace 5 años los que se graduaron en el nivel de pregrado el 50% lo hizo en Educación Básica, el 33% en Educación Infantil y el 16,7% en Químico Biológicas, significa que la especialidad que más acogida ha tenido es la de Educación Básica.

En lo que se refiere al postgrado solo hay una persona ha realizado estos estudios en una especialidad diferente a la que se presentó en el cuestionario; el 41,7% ha hecho

posteriores estudios pero en otra universidad, en lo que respecta a especialidades y diplomados no hay respuesta porque ninguno ha realizado ni lo hace en la actualidad

Algunas de las razones por las que no han continuado sus estudios luego de titularse según manifestaron verbalmente es por cuestión económica, falta de tiempo y otros se descuidaron o no tienen mucho interés por seguir estudiando.

TABLA N° 2: Género de los titulados investigados

	f	%
Hombre	1	8,3
Mujer	11	91,7
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N° 3: Edad en años cumplidos

	f	%
20-30 AÑOS	2	16,7
31-40 AÑOS	5	41,7
41-50 AÑOS	3	25,0
61-60 AÑOS	2	16,7
TOTAL	12	100,0

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

Según los datos obtenidos en las tablas 2 y 3, el 91,7% de titulados son mujeres, apenas el 8,3% es varón; cuya edad va desde los 20 a 60 años de edad, concentrándose el 41% en los 31-40 años de edad, nadie va más allá de los 60 años.

Los resultados nos muestran que es la mujer quien tiene en la actualidad, mayor presencia en el campo de la docencia, no solo a nivel de la UTPL en este caso sino a nivel de la Provincia de Pichincha ya que según datos (AMMIE) el año 2009-2010 laboraron en la

docencia el 68,5% y el 31,65% de hombres; lo hicieron en los niveles de Educación Inicial, Educación Básica y Bachillerato; dichos resultados hacen pensar con seguridad que a nivel nacional también es el género femenino el que cuenta con más personal en el campo de la docencia.

5.2 Situación laboral

TABLA N°4: Situación laboral actual

	f	%
Trabaja como docente	5	41,6
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.	2	16,7
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	2	16,7
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	1	8,3
Otras situaciones (especifique)	1	8,3
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N° 5: Sector en el que trabaja como docente

	f	%
Urbano	5	41,7
Rural	3	25,0
No contesta	4	33,3
TOTAL	12	100,0

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

Tabla N°4 actualmente el (91,7%) de las personas trabajan; el 58,3% laboran en la docencia y trabajos relacionados con la misma, el 33,7% laboran en otros puestos no relacionados con la docencia, y el 8,3% es decir 1 persona que no tiene trabajo.

Con estos datos se puede apreciar que no todos laboran en la profesión para la cual se prepararon y no todos los que se gradúan en la docencia la ejercen después, eso se debe a la escasez de oportunidades para acceder al puesto docente ya que hay pocas vacantes.

De los todos los que laboran el 41,7% realizan su trabajo en el sector urbano; según los encuestados es en instituciones particulares (ver tabla 21) en las que tienen más oportunidad de conseguir empleo y por su puesto estas se encuentran en el sector urbano, en cambio las instituciones fiscales son más difíciles de acceder y en el sector rural la mayor parte son fiscales es por eso que solo el 25% labora fuera de la ciudad.

TABLA N° 6: Trabajó/trabaja actualmente en su especialidad.

	f	%
SI	9	75,0
NO	3	25,0
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N° 7: ¿En qué especialidad?

	f	%
Educación Infantil		
Educación Básica	7	58,3
Químico Biológicas	2	16,7
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

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

De la población encuestada el 75% trabaja en el ámbito de su especialidad, siendo la especialidad de Educación Básica en la que más de la mitad de personas trabajan 58,3%.

Es una gran ventaja trabajar en la especialidad en la que se prepararon, las personas tendrán mayor seguridad al conjugar teoría y práctica, además serán mejores resultados en el aprendizaje significativo para los estudiantes.

Pocos son los que desempeñan funciones que nada tienen que ver con la educación, como ya mencionamos antes esto se debe a que no hay suficientes plazas de trabajo de este tipo y hay otras personas que ya contaban antes con sus propios negocios.

TABLA N° 8: ¿Al inicio de sus estudios trabajaba como docente?

	f	%
SI	5	41,7
NO	6	50,0
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N°9: Tiempo tardado en emplearse como docente luego de su titulación.

	f	%
0-1 AÑOS	3	25,0
1-2 AÑOS		
2-+ AÑOS	2	16,7
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0

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

La tabla N°8 nos muestra que el 41,7% de los investigados ya se desempeñaba como docente, mientras que el resto de personas (ver tabla 9) el 50% tuvo que esperar para encontrar empleo luego de su titulación es decir el 25% esperaron hasta 1 año y 16,7% se emplearon luego de 2 años de espera luego de haberse graduado.

Los datos obtenidos son referencia de que en la actualidad no es tan fácil encontrar empleo, pues hay mucha demanda de personas que compiten por ingresar a una plaza de trabajo en este caso en el ámbito educativo, particularmente en la docencia.

TABLA N° 10: Tiempo que trabajó o trabaja en la actualidad como docente.

	f	%
0-5 AÑOS	4	33,3
6-10 AÑOS	1	8,3
11-15 AÑOS	2	16,7
15 - + AÑOS	2	16,7
No contesta	3	25
TOTAL	12	100,0
Tiempo en la docencia desde su titulación	f	%
4.1 -5 AÑOS	6	50,0
No contesta	6	50,0
TOTAL	12	100,0

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

El tiempo que llevan trabajando los docentes es mayor a los cinco años, llegando inclusive hasta más de 15 años de labor en las instituciones educativas, esto también denota su capacidad y calidad humana y de trabajo que deben tener estas personas razón por la cual ya llevan más de una década en el lugar de trabajo.

Igualmente las personas que consiguieron empleo luego de su titulación también llevan laborando desde 4 años en adelante, tiempo en que seguramente han adquirido la

experiencia necesaria para ir desarrollando las competencias necesarias que debe tener un profesional de la docencia y que lo exige la sociedad de hoy.

TABLA N° 11: Tiempo tardado en conseguir empleo no docente/tiempo de labor desde su titulación.

	f	%
0-1 AÑOS	4	33,3
No contesta	8	66,7
TOTAL	12	100,0
Tiempo de labor en trabajos no docentes desde su titulación.	f	%
0 - 1	1	8,3
4.1 - 5	2	16,7
No contesta	9	75,0
TOTAL	12	100,0

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

Las personas que respondieron a la pregunta de cuánto tiempo tardaron en conseguir empleo no docente ha sido máximo de 1 año; luego desde que consiguieron el trabajo llevan laborando desde 1 a 5 años en trabajos no relacionados con la docencia.

Las razones por las cuales estas personas se desempeñan en trabajos no docentes son algunas como por ejemplo hay personas que ya contaban con su propio negocio, por lo que hay poco interés en buscar un empleo en la docencia o algo relacionado con la misma, otra de las causas puede ser la escasez de vacantes en este campo.

TABLA N° 13: ¿Antes de su trabajo actual, trabajó antes como docente?

	f	%
SI	8	66,7
NO	3	25,0
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0

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

Aunque en la actualidad algunas personas no ejercen la docencia por diferentes circunstancias, pero al menos el 66,7% de ellas si tuvieron experiencia en la docencia, lo que hace que esa experiencia sea de mucha ayuda a la hora de buscar empleo.

TABLA N° 14: ¿A parte de su trabajo actual de docente, se desempeña en algún otro trabajo?

	f	%
SI	3	25,0
NO	7	58,3
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

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

El 25% de las personas además de trabajar en la docencia también trabajan en otros puestos no relacionados con la docencia, según dijeron lo hacían por mejorar sus situación económica.

TABLA N° 15: Su trabajo actual le demandó cambiar de residencia.

	f	%
NO	10	83,3
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N° 16: Condición de vida luego de titularse en la UTPL.

	f	%
Definitivamente si	8	66,7
Probablemente si	1	8,3
Definitivamente no	3	25
TOTAL	12	100,0

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

Tabla N°15, es interesante conocer que para el 83,3% de los titulados encuestados sus respectivos trabajos no les hayan demandado cambiar de domicilio, eso significa que la mayoría viven cerca de su lugar de trabajo, lo cual es favorable para ellos en lo personal, familiar y también a la institución en la que laboran. El lugar de residencia de todos los titulados es en la Provincia de Pichincha en sus diferentes parroquias y la propia ciudad de Quito.

Tabla N°16, nos indica que el 75% de las personas manifestaron que su condición de vida mejoró luego de titularse en la UTPL, y encontrar trabajo, es un mínimo porcentaje de las personas que dicen no haber mejorado su situación o condición de vida, seguramente es por que no tienen trabajo o se han visto obligadas a trabajar en otra cosa que no tiene que ver con su profesión.

Empleadores

TABLA N° 17: Incentivos que reciben los docentes de parte de las instituciones educativas

	f	%
Reconocimiento económico	1	50,0
Homenaje público	1	50,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLA N° 18: Expectativas en torno al personal docente

	f	%
Responsabilidad en tarea educativa	1	50,0
Vivencia de valores	1	50,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLA N°19: ¿Realiza otras actividades a parte de la carga docente?

	f	%
Actividades extracurriculares	2	40,0
colabora en varias comisiones	1	20,0
Recuperación pedagógica	2	40,0
TOTAL	5	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLA N°20: ¿Poseen habilidades adicionales los titulados?

	f	%
Ninguna	2	100,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

Analizando las tablas 17, 18,19 Y 20 se ha podido ver que lo que buscan los empleadores en los profesionales a parte de los conocimientos científicos es la **vivencia de valores, la responsabilidad en el quehacer docente, ect.**

Eso significa que la UTPL., de alguna manera si está cumpliendo con esos requisitos en la preparación de los que estudian en esta Institución, es por eso que los que trabajan en la

docecia ya llevan un considerable número de años trabajando en sus respectivas instituciones, haciéndose merecedores de algunos estímulos sea económicos u otros.

Y aunque los datos nos indican que los docentes de la UTPL, no muestran habilidades especiales, pero sí colaboran en otras actividades relacionadas con la docencia como son actividades extracurriculares y recuperación pedagógica con los estudiantes en sus respectivos centros en los que trabajan haciéndoles merecedores de la confianza de sus autoridades. Y estas a su vez tienen incentivos sea económicos y homenajes públicos para los docentes que se destacan en la institución y también según los años que llevan prestando sus servicios.

5.3 Contexto laboral

TABLA N°21: Tipo de Institución en la que desarrollaba/desarrolla su trabajo.

	f	%
Institución educativa fiscal	3	25,0
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	5	41,7
Institución educativa fisco-misional		
No contesta	4	33,3
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N°22: Nivel de la institución en la que trabajó/trabajaba

	f	%
Básico	4	33,3
Bachillerato	5	41,7
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N°23: Relación laboral que tenía/tiene con la institución educativa.

	f	%
Nombramiento	3	25,0
Contrato indefinido	3	25,0
Contrato ocasional	2	16,7
No contesta	4	33,3
TOTAL	12	100,0
La relación es / era :	f	%
A tiempo completo	9	75,0
Por horas	1	8,3
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

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

La Tabla N° 21 muestra que cinco de cada 12 personas se trabajan en instituciones particulares, y 3 personas desarrollan su labor en instituciones fiscales.

Aquello significa que son las instituciones particulares en donde existe más posibilidades de acceder a trabajar en la docencia, en cambio en las instituciones fiscales por ser del estado es más difícil encontrar una plaza de trabajo ya que la mayoría tienen nombramientos con los que laboran en la mayoría de veces hasta la jubilación. En las instituciones particulares trabajan por contratos, y muchas de las veces terminado el año o el tiempo de contrato, los dueños, Rectores o directores de las instituciones no renuevan los contratos, por lo tanto van quedando vacantes y oportunidades para otras personas.

Las instituciones en las que los docentes se desempeñaban o desempeñan en la actualidad es de nivel **Bachillerato**, y el 33,3% en instituciones de nivel **Básico**, y ninguno en el nivel superior. Es de suponer que nadie ejerce la docencia en nivel superior porque según datos de la tabla n°1 la mayor parte de los titulados no continuo con sus estudios superior de posgrado, etc.

Tabla N°23, con respecto a la relación laboral el 25% ha sido por nombramiento y por contrato indefinido; el 16,7% por contrato ocasional; y el 75% de los docentes trabaja jornada de tiempo completo, solo uno trabaja por horas. Luego 9 personas trabajan a tiempo completo y solamente una persona labora por horas.

TABLA N° 24: tipo de institución en la que trabajó/trabaja como no docente

	f	%
Administración Pública	1	8,3
Empresa privada	4	33,3
Empresa familiar	2	16,7
No contesta	5	41,7
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N° 25: Titulación que era o es exigida en la institución que trabaja.

	f	%
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	3	25,0
Ninguna/No se exige titulación	5	41,7
No contesta	4	33,3
TOTAL	12	100,0

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

Tabla N°24, las personas que han trabajado o trabajan en la actualidad en un puesto no docente, el 33,3% lo hace en empresa privada, el 16,7% en empresa familiar y el 8,3% en empresa pública.

Se ve que en la administración pública es más reducida la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo ya que más existen empresas particulares que públicas. Por otro lado como no hay muchas plazas de trabajo en el sector público a los profesionales no les queda más que buscar en otro lado aunque no se desempeñen en la profesión para la que se formaron.

Tabla N°25, nos muestra que el tipo de titulación que era o es exigida en los lugares que trabajan los no docentes es de tercer nivel en un 25% y el 42% de las instituciones no exige ninguna titulación. Todo trabajo en sí es digno y un medio de supervivencia sin embargo hay personas que han empleado tiempo y dinero estudiando, luego no es justo que tengan trabajos en los cuales no se necesita mayor instrucción académica.

TABLA N° 26: Tipo de relación laboral que tenía o tiene:

	f	%
Laboral indefinida	4	33,3
Laboral de duración determinada	1	8,3
Otras situaciones (especifique)	2	16,7
No contesta	5	41,7
TOTAL	12	100,0
La relación es/era:	f	%
A tiempo completo	5	41,7
A tiempo parcial	1	8,3
Por horas	2	16,7
No contesta	4	33,3
TOTAL	12	100,0

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

TABLA N° 27: Tiempo que lleva trabajando o trabaja en el último empleo no docente.

	f	%
0-5 AÑOS	2	16,7
6-10 AÑOS	2	16,7
15 - + AÑOS	2	16,6
No contesta	6	50,0
TOTAL	12	100,0

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

Tabla N°26, el tipo de relación laboral que tenían o tienen con las empresas en sus trabajos no docentes es laboral indefinida (33,3%) y en menor porcentaje está otros y laboral determinada. De estas personas 5 trabajan a tiempo completo, 2 personas lo hacen por horas y solo una a tiempo parcial.

Dadas estos datos se puede decir que algunos no son trabajos estables o de mayor reconocimiento, aunque por lo menos estas personas tienen trabajo, porque hay otras que están sin trabajar.

Tabla N°27, el tiempo promedio que llevan trabajando en actividades diferentes a la docencia es variado y va desde los 5 hasta los 15 años, seguramente se sienten bien y les agrada el trabajo que realizan por eso llevan algunos años laborando en sus respectivas actividades, por otro lado también el manejo de buenas relaciones laborales e interpersonales, y el buen trato de parte de los jefes, además del trabajo eficiente de los contratados, etc. Hace que tanto empleador como empleado trabajen juntos un buen tiempo o indefinidamente.

Empleadores

TABLA N°28: Requisitos para postular a un cargo docente.

	f	%
Título de tercer nivel	2	40,0
Conocimiento de Reformas Curriculares	1	20,0
Documentos personales	1	20,0
Vivir cerca de la institución educativa	1	20,0
TOTAL	5	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLA N° 29: Solicitudes recibidas este último año para cargo docente

	f	%
SI	2	100,0
TOTAL	2	100,0
¿Cuántas solicitudes recibidas?	f	%
1 a 3	1	50,0
4 a 6	1	50,0
más de 7	2	100,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLA N° 30: ¿Requiere de más personal docente?

	f		%	
SI	1		50,0	
NO	1		50,0	
TOTAL	2		100,0	
NIVEL	Educación Básica		Bachillerato	
Ámbito del conocimiento	f	%	f	%
Música y arte	1	0,0		
Cultura física	1	50,0		
Inglés			1	100,0
TOTAL	2	00,0	1	00,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLA N° 31: Consideración del desempeño de docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa.

	Con experiencia		sin experiencia	
	f	%	f	%
Excelente	1	50,0		
Disponibles			1	0,0
Seguros	1	50,0		
inseguros			1	0,0
TOTAL	2	100,0	2	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLAN° 32: ¿Cursos sobre formación continua que se han planificado en los dos últimos años?

	f	%
Formación bíblica y espiritual	1	25,0
Pedagogía y didáctica	1	25,0
Neurolingüística	1	25,0
Técnicas y métodos de aprendizaje	1	25,0
TOTAL	4	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

Analizando las tablas de los empleadores de docentes de la UTPL (28 ,29 y 30) los requisitos exigidos para acceder al cargo docente es tener título de tercer, además que tenga conocimientos de la Reforma Curricular, documentos personales y que vivan cerca de la institución educativa.

En este último año lectivo los encuestados dijeron haber recibido menos de más de 7 solicitudes de empleo. Luego solo una de las instituciones necesitaba de personal docente para las áreas de Música y Arte, Cultura Física e Inglés, es decir que mientras hay varias solicitudes de empleo en este caso solo existían 3 vacantes a ocupar.

Tabla N°31, los empleadores consideran que los docentes que tienen experiencia, son más seguros y excelentes en su labor educativa, mientras que los que son nuevos tienen cierta inseguridad pero al mismo tiempo con más disponibilidad para realizar su importante trabajo.

Tabla N°32, en las instituciones educativas los docentes también tienen oportunidades de superación como por ejemplo cursos de Pedagogía, de Formación espiritual, Técnicas de aprendizaje y Neurolingüística, pues así lo han manifestado los Rectores encuestados de las dos instituciones educativas respectivamente.

5.4 Necesidades de formación

TABLA N° 33: Habla con soltura otra lengua distinta al español?

	f	%
Inglés	1	7,7
Francés	1	7,7
No	11	84,6
TOTAL	13	100,0

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

No es muy alentador ver que la tabla 33 indica que solo una persona habla el Francés y el Inglés, mientras que los demás solo hablan español y nada más.

El saber otra lengua sobre todo el Inglés es una gran ventaja para encontrar trabajo en varias empresas, pero esto también ya depende mucho de cada persona, es decir a parte del título las personas deben preocuparse por seguir algún curso de idiomas, le dará mayores posibilidades de empleo.

TABLA N° 34: ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twiter	12	100,0
TOTAL	12	100,0

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

Todos los investigados han manifestado manejar la informática a nivel de usuario, esto es muy bueno y una gran ventaja personal porque sirve como herramienta de trabajo y aporte en el proceso de la enseñanza y aprendizaje

La informática es una ciencia que no está quieta sino que cada vez conforme pasa el tiempo y en forma rápida va teniendo sus modificaciones, por eso todos deberíamos estar al día en el uso de las (TICS)

TABLA N° 35: Cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional:

	f	%
Didáctica y Pedagogía	4	22,2
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	3	16,7
Organización y Gestión de centros educativos	1	5,6
Diseño y planificación Curricular	4	22,2
Educación en valores	3	16,7
No me interesan	3	16,7
No contesta		
TOTAL	8	100,0

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

Más de la mitad de los encuestados han respondido que necesitan cursos de actualización en : Didáctica y Pedagogía y en Diseño y Planificación Curricular el 22,2% cada una; en Manejo de TICS y el Educación en Valores el 16,7% cada una; y el solo el 5% en Organización y Gestión de Centros Educativos; mientras que a un 16,7% dice no interesarle ninguno de estos cursos.

Bien por las personas que están interesadas en los cursos mencionados porque denota que hay deseos de superación y de prepararse mejor, siempre será de provecho personal y tambien de la institución en donde se labore la superación personal, esto ayudará a un mejor desempeño y enseñanza a los estudiantes que son quienes salen beneficiados de todo esto.

Empleadores

TABLA N° 36: Factores que favorecen un buen desempeño laboral

	f	%
Relaciones humanas	1	33,3
Conocimiento intelectual	1	33,3
Valores morales y espirituales	1	33,3
TOTAL	3	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

TABLA N°37: Actividades que realiza en la institución el docente titulado de la UTPL.

	f	%
Docente de aula	2	66,7
Comisiones especiales	1	33,3
TOTAL	3	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos de las Instituciones educativas donde trabajan los titulados.

En lo que corresponde a las tablas 36 y 37 según los empleadores lo que más favorece un buen desempeño laboral a parte del nivel de conocimiento intelectual y científico es y son las Buenas Relaciones Humanas, y los Valores morales y espirituales.

De las personas que trabajan en estos centros educativos las tareas son de docente de aula y a parte en comisiones especiales.

En este punto es bueno saber que la UTPL cuenta con jornadas religiosas las cuales ayudan a saber, comprender las cosas desde una perspectiva humana-espiritual, y todos los que estan en formaación tienen la oportunidad de realizar estas jornadas de provecho personal espiritual de cada estudiante.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Al haber culminado el proceso de la presente investigación se lograron obtener las siguientes conclusiones.

1. La población investigada culminó sus estudios en el nivel de pregrado en las especialidades de: Educación Básica (50%), Educación Infantil (33,3%) y Químico Biológicas (16,7%), siendo el 91,7% del género femenino.
2. De la totalidad de los investigados solamente el 8,3% continuó con los estudios de posgrado en la misma UTPL, el 41,7% lo hicieron en otra universidad, y el 50% no ha seguido sus estudios de maestría o posgrado.
3. En lo relacionado al trabajo el 66,7% de los titulados trabajan en la docencia y en puestos relacionados con la docencia, 33,3% trabaja pero en puestos no relacionados con la docencia y el 8,3% no trabaja, significa que las personas que no trabajan en la docencia es porque no han podido acceder a una plaza de trabajo para la cual se prepararon porque hay bastante competencia en ese sentido.
4. A los que trabajan en la docencia, conseguir el empleo les llevó de uno a dos años, mientras los que laboran en puestos no docentes tardaron hasta 1 año en conseguir trabajo, es decir no es fácil encontrar una plaza de trabajo de inmediato luego de su titulación a menos de que ya trabaje y estudie al mismo tiempo como fue el caso del 41,7% de los encuestados.
5. Hace falta mayor empeño e interés personal en lo que respecta a al idioma, pues de los titulados solo el 8,3% habla otros idiomas además del español, manifestando de que el saber otro idioma le facilitó la entrada a una vacante de trabajo.
6. Hay necesidad de cursos de capacitación en los que los titulados requieren actualización profesional principalmente de Didáctica y Pedagogía, Diseño y Planificación Curricular, Manejo de las TICS, Educación en valores, entre otros.

7. Mediante las entrevistas con los empleadores se pudo conocer que los titulados que trabajan en sus instituciones se desempeñan de lo mejor posible en su puesto de trabajo, lo cual los ha hecho merecedores de algunos reconocimientos sean económicos u homenajes públicos, ya que algunos trabajan cerca de 15 años en la misma institución.

6.2 Recomendaciones

1. Es importante y recomendable que los que se van graduando de la universidad luego continúen con estudios de especialidad y/o postgrado, esto les dará mayor ventaja para acceder a puestos de trabajo para el cual se formaron, inclusive encontrarán trabajo en menor tiempo, pues los empleadores siempre buscan quien esté mejor preparado.
2. Se sugiere que se interesen en su preparación personal, siguiendo cursos de capacitación y actualización en lo que se refiere a la educación, procesos de enseñanza aprendizaje, etc.
3. También es necesario que en lo posible se siga cursos para aprender otros idiomas, el 91,7% de los encuestados solo habla el español.
4. Se sugiere que la UTPL a través de sus directivos dieran más facilidades para que los estudiantes puedan acceder a cursos que ayuden a una mejor preparación académica; y los que se titulan puedan continuar con sus estudios, ya que algunos no lo han hecho por el factor económico.
5. Que en la UTPL, se siga con las Jornadas Religiosas Humanistas ya que ello según han manifestado verbalmente los titulados les ha sido de mucho provecho para bien personal y para llevar buenas relaciones con los compañeros de trabajo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonio, s. m. (10 de abril de 2011). "Perfiles y competencias del docente en el contexto institucional educativo".
- Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una Educación de Calidad para todos. *REICE* , 84-101.
- Cifuentes, M. (agosto de 2003). *www.uasb.edu.ec*. Recuperado el 01 de mayo de 2011, de <http://www.uasb.edu.ec/reforma/subpaginas/proyecto%20educativo%20institucional.htm>
- CVN. (s.f.). *www.mineducacion.gov.co*. Recuperado el 18 de ENERO de 2011, de: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-91640.html>
- cvne. (s.f.). Pensar en la Formación docente es pensar en la calidad de educación. Colombia.
- *Dequate.com*. (6 de diciembre de 2007). Recuperado el 18 de enero de 2011, de: http://www.dequate.com/educacion/printer_13932.shtml
- *Dequate.com/educacion*. (6 de diciembre de 2007). Recuperado el 18 de: enero de: 2011, de http://www.dequate.com/educacion/printer_13932.shtml
- Docstoc.com. (01 de enero de 2010). Principios y Condiciones de enseñanza y aprendizaje. Obtenido de <http://www.docstoc.com/docs/20972582/Principios-y-condiciones-del-aprendizaje>
- Education, W. D. (07 de 11 de 2007). *www.oei.es/*. Recuperado el 30 de 12 de: 2010, de http://www.oei.es/pdfs/Ecuador_datos2006.pdf
- Educaweb.com. (s.f.). *www.educaweb.com*. Recuperado el 03 de 02 de 2011, de: <http://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/competencias-profesionales/>
- Española, R. A. *Diccionario de la lengua española*. 17^o edición.
- Evaluación y formación docentes. (13 de 03 de 2008). *DIARIO HOY* .
- Fanfani, E. T. (s.f.). Recuperado el 4 de febrero de 2011, de: http://www.comundef.cl/congresoeducacion2010/descargas/aporte_sobre_calidad.pdf

- Fanfani, E. T. (s.f.). *www.comudef.cl*. Recuperado el 02 de febrero de 2011, de: “*www.comudef.cl*”
http://www.comudef.cl/congresoeducacion2010/descargas/aporte_sobre_calidad.pdf
- Galvis, R. V. (2007). De un perfil docente tradicionalista a un perfil docente basado en competencias. *Acción Pedagógica* , 53-55.
- GÓMEZ, O. (29 de abril de 2010). Formación en el centro del trabajo. *Revista digital:Innovación y experiencia educativa* , 11.
- González, C. A. (29 de mayo de 2009). Recuperado el febrero 01 de 2011, de: <http://www.portalfitness.com>
- Guayaquil, C. d. (26 de 11 de 2008).
http://www.cig.org.ec/archivos/documentos/____tipos_de_contratos.pdf.
Recuperado el 29 de 12 de 2010, de
http://www.cig.org.ec/archivos/documentos/____tipos_de_contratos.pdf
- Hernandezytellez, c. d. (04 de noviembre de 2008). Elementos del proceso Enseñanza Aprendizaje. *Proceso de enseñanza - aprendizaje* .
- M. Camargo, G. C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y educadores*, ISSN 0123-01294, N°7 , 79-102.
- Mandatos Constituyentes. (2008). *Revista judicial* .
- ME. (18 de 11 de 2005). *www.me.gov.ar*. Recuperado el 26 de enero de 2011, de: *www.me.gov.ar*: http://www.me.gov.ar/consejo/documentos/doc_A14/indice.html
- *me.gov.ar/consejo/documentos*. (s.f.). Recuperado el 26 de enero de 2011, de: http://www.me.gov.ar/consejo/documentos/doc_A14/indice.html
- MEC. (s.f.). *educación.gov.ec*. Recuperado el 15 de Enero de 2011, de: http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf
- MEC. (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. *REGISTRO OFICIAL, Organo del Gobierno del Ecuador* . Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional. Recuperado el 30 de abril de 2011, de: http://www.educacion.gob.ec/_upload/Nueva_LOEI.pdf
- Mendoza, L. (s.f.). *www.slideshare.net*. Recuperado el 09 de 02 de 2011, de: <http://www.slideshare.net/nancyrios/a1-s4-lilia-chih>
- Morín, E. (2001). *Los siete saberes para la educación del futuro*. paidós.

- Navarro, R. E. (s.f.). *www.slideshare.net*. Recuperado el 30 de abril de 2011, de: [www.slideshare.net: http://www.slideshare.net/guest1075a2/el-proceso-enseanza-aprendizaje-presentation](http://www.slideshare.net/guest1075a2/el-proceso-enseanza-aprendizaje-presentation)
- OEI. (09 de 1999). *www.oei.es*. Recuperado el 20 de 02 de 2011, de: <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- SEMPLADES. (s.f.). *www.senplades.gov.ec*. Recuperado el 5 de 02 de 2011, de [www.senplades.gov.ec: http://www.senplades.gov.ec/web/senplades-portal/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013](http://www.senplades.gov.ec/web/senplades-portal/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013)
- *Slideshare.net*. (s.f.). Recuperado el 10 de febrero de 2011, de <http://www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-politica-educativa>
- Sociedad@elcomercio.com. (20 de 02 de 2011). *www4.elComercio.com*. Recuperado el 28 de 02 de 2011, de http://www4.elcomercio.com/2011-02-20/Noticias/Sociedad/Noticia-Principal/EC110220SOC_EDUCACION.aspx
- Unesco. (12 de abril de 2011). <http://portal.unesco.org>. Recuperado el 29 de abril de 2011, de http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=13978&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNESCO. (s.f.). *redinnovemos.org*. Recuperado el 02 de 01 de 2011, de: <http://www.redinnovemos.org/content/view/1267/38/lang,po/>
- Unesco. (s.f.). *unesco.org*. Recuperado el 18 de enero de 2011, de [unesco.org: http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/gender-and-education/teacher-education/](http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/gender-and-education/teacher-education/)
- *www.competenciasprofesionales.es*. (s.f.). Recuperado el 02 de 02 de 2011, de: <http://www.competenciasprofesionales.es/>
- www.me.gov.ar/consejo/.../doc.../funciones.html. (s.f.). Recuperado el 26 de enero de 2011, de www.me.gov.ar/consejo/.../doc.../funciones.html: www.me.gov.ar/consejo/.../doc.../funciones.html

8. ANEXOS



ANEXO 1

Código titulado: _____

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

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

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

..... 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?

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... 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

▪ 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?

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración

ANEXO 2



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador: _____

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

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

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 3

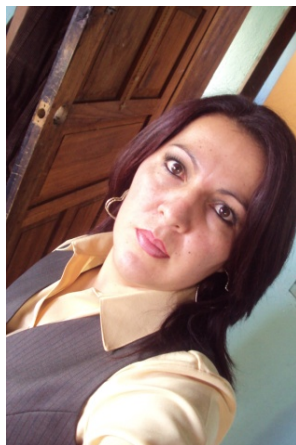
FOTOS TITULADOS ENCUESTADOS



Lic. Nora María Romero Calderón



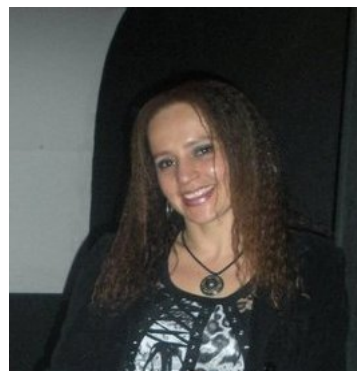
Lic. Romero Gladys Teresa



Lic. Clemencia Romo Alvear



Lic. Claudia Y. Ruiz López



Lic. Ana María Sáenz



Lic. Piedad Margarita Ruíz Marín



Lic. Patricia de Lourdes Ruiz P.



Lic. María Isabel Ruiz



Lic. Miriam Graciela Salazar



Lic. Jaime Gustavo Salazar Borja



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**





ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



Recibido
19-Enero 2011



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

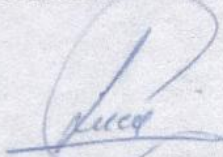
De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA



Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



Patricia Ruiz de Reyes ci 17 0534395-0
Directora de Recreación
colegio católico Jose Engling
Tumbaco, calle Juan Montalvo s/n.
Recibido : 27 de Enero 2011



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**





ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitamos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



Por favor.
Dra. Margarita Ruiz.
Atender lo solicitado.

Atte.

24 FEB 2011

