



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE CUENCA PROVINCIA DEL AZUAY EN EL AÑO 2011”.

TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADAS EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

AUTORAS:

Inés Oliva Quituisaca Astudillo

María del Cisne Días Cuenca

MENCIÓN:

EDUCACIÓN INFANTIL

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Ing. María de los Ángeles Guamán Coronel

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2011

CERTIFICACIÓN

Ing. María de los Ángeles Guamán Coronel

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

C E R T I F I C A:

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

(f) _____

Loja, junio de 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Inés Oliva Quituisaca Astudillo y María del Cisne Días Cuenca declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____
Inés Oliva Quituisaca Astudillo
AUTORA
C.I. 0103069654

(f) _____
María del Cisne Días Cuenca
AUTORA
C.I. 0703062596

AUTORÍA:

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

(f) _____
Inés Oliva Quituisaca Astudillo
AUTORA
C.I. 0103069654

(f) _____
María del Cisne Días Cuenca
AUTORA
C.I. 0703062596

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo a Dios, a mi familia por todo el apoyo recibido y de manera especial a mis hijos, que gracias a ellos, por su comprensión, apoyo y con mucho amor me fortalecieron para conseguir mis propósitos y mis sueños.

Para ellos con cariño.

Inés Oliva

Dedico todo mi esfuerzo y trabajo a mi familia, en especial a mi esposo e hijos, quienes con su comprensión, colaboración y apoyo incondicional, me dieron la fuerza necesaria para continuar adelante en los momentos difíciles de mi carrera e hicieron posible la culminación de mi gran sueño. A ellos mi reconocimiento y gratitud.

María del Cisne

AGRADECIMIENTO

Al culminar nuestro estudio dejamos constancia de agradecimiento en primer lugar a Dios, por permitirnos cumplir nuestros propósitos; luego a nuestros padres, familiares e hijos por su apoyo, mismo que ha sido el incentivo para la realización de nuestra carrera profesional, a la Universidad Técnica Particular de Loja por acogernos e impartir su enseñanza, de igual manera a nuestra directora, Ing. María de los Ángeles Guamán Coronel, por su gran colaboración y predisposición para guiarnos en nuestro trabajo de investigación; a los profesionales en Ciencias de la Educación titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, así mismo a los directivos de las Instituciones educativas donde laboran los titulados, que nos colaboraron de manera desinteresada en el cumplimiento de nuestro objetivo.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	9
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	10
3.1.1.1 Formación inicial docente.....	10
- Importancia de los valores en la formación docente.....	10
- Breves momentos históricos.....	10
- Formación docente y universidades.....	12
3.1.1.2 Formación continua.....	13
- papel del estado en la formación inicial continua.....	15
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	16
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	20
3.1.3.1. El modelo de desarrollo y mejora de la enseñanza.....	22
3.1.4. El género y la profesión docente.....	23
3.1.4.1 La discriminación relacionada con el género.....	23
- Equidad de remuneración.....	24
3.1.5. Síntesis.....	25

3.2. CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	27
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	31
3.2.3 Políticas educativas.....	34
3.2.3.1 Carta Magna.....	34
3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo.....	35
- Las estrategias de cambio.....	36
- Los objetivos nacionales.....	37
3.2.3.3 Ley de Educación.....	38
3.2.3.4 Plan Decenal de Educación.....	39
3.2.3.5 DINAMEP.....	40
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	41
3.2.5 Síntesis.....	42
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	44
3.3.2 Competencias profesionales.....	47
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	49
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	50
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	54
3.3.6 Síntesis.....	56
4. METODOLOGÍA	
4.1 Diseño de la investigación.....	59
4.2 Participantes de la investigación.....	61
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	61
4.3.1 Técnicas.....	61
4.3.2 Instrumentos.....	62
4.3.2.1 Cuestionario para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.....	62

4.3.2.2 Cuestionario para Autoridades/Empleadores de las Instituciones Educativas.....	63
4.3.2.3 Formato para llenar los datos de los titulados.....	63
4.3.2.4 Formato para llenar los datos de los empleadores.....	64
4.3.2.5 Formato para ingreso de datos	64
4.4 Recursos.....	64
4.4.1 Humanos.....	64
4.4.2 Institucionales.....	64
4.4.3 Materiales.....	65
4.4.4 Económicos.....	66
4.5 Procedimiento.....	66
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1 Cuestionario aplicado a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL durante los periodos 2005-2010.....	70
5.1.1 Caracterización sociodemográfica.....	70
5.1.2 Situación laboral.....	74
5.1.3 Contexto laboral.....	82
5.1.4 Necesidades de formación.....	91
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones.....	98
6.2 Recomendaciones.....	100
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
7.1 Bibliografía.....	102
8. ANEXOS	
8.1 Índice de anexos	
Anexo1. Oficio a directivos.....	107
Anexo 2. Cuestionario para titulados.....	108

Anexo 3. Cuestionarios para empleadores.....	112
Anexo 4. Datos Personales de los titulados.....	114
Anexo 5. Datos de rector/director.....	115
Anexo 6. Código de titulados.....	116
Anexo 7. Cuadro para ingreso de datos generales de titulados.....	117
Anexo 8. Cuadro para ingreso de datos de empleadores.....	118
Anexo 9. Cuadro para ingreso de datos de encuesta.....	119
Anexo 10. Fotos.....	120

1. RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja, interesada por conocer el desarrollo en el campo laboral de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones, dentro de los periodos comprendidos del 2005 al 2010, ha planteado a sus egresados como proyecto de investigación nacional previo a su incorporación el siguiente tema: “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”.

El tipo de investigación desarrollado y dada las características del problema, es de tipo mixto cuantitativo – cualitativo y descriptivo, en razón que se realiza teniendo como base los datos estadísticos y el análisis de los datos numéricos y/o del marco teórico referencial, para ello se contó con una muestra de catorce titulados designados por la UTPL que pertenecen a la provincia del Azuay, y dos empleadores - autoridades de las instituciones educativas donde laboran los titulados. Para la localización de los encuestados se acudió a diferentes fuentes de consulta, una vez localizados se aplicó los instrumentos, la encuesta a los titulados y la entrevista a los empleadores de las instituciones educativas, siendo estos instrumentos elaborados y facilitados por el equipo de planificación de la Universidad, además se proporcionaron los formatos que permitieron registrar resultados y datos personales de los encuestados con el fin de obtener la información apropiada para su verificación y análisis. De igual manera se trabajó en la construcción del marco teórico con temas relacionados a la situación laboral los cuales sirvieron de base para argumentar el análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

Una vez tabulados y analizados los datos relevantes, estos arrojaron las siguientes conclusiones: La mayoría de los titulados pertenecen a la mención de Educación Básica, los cuáles están interesados en capacitarse en temas como Didáctica y Pedagogía, Diseño y Planificación Curricular y Educación en Valores. Además, un gran porcentaje de ellos se encuentran laborando en el sector educativo con estabilidad laboral dado a través del nombramiento, cabe destacar que sus funciones las cumplen tanto en el sector rural como urbano con eficiencia, sus empleadores los califican como personas colaboradoras, lo que demuestra que la

Universidad Técnica Particular de Loja, hace realidad su misión que es, “Buscar la verdad y formar al hombre a través de las Ciencia para que sirva a la sociedad”. Es importante resaltar que los titulados en su mayoría consideran que la obtención de su título ha mejorado definitivamente su situación laboral y económica.

Finalmente podemos expresar que los resultados obtenidos son positivos e impulsan a la Universidad Técnica Particular de Loja a seguir formando profesionales capaces, eficientes y responsables, cubriendo las necesidades del medio, aportando al país a través de su método de estudio a distancia con profesionales en los distintos campos del saber.

Para mejorar ciertas debilidades, se recomienda incentivar a los titulados para que continúen superándose y adquiriendo conocimientos a través de cursos de actualización profesional dentro del ámbito pedagógico y didáctico, así como en el manejo de la tecnología de la información y la comunicación.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, inicia su proceso de formación en la modalidad a distancia en el año 1976 y la primer carrera ofertada en esta modalidad fue la de Ciencias de la Educación, dando así respuesta a la necesidad de tantos docentes que deseaban crecer cultural y profesionalmente, los mismos que por múltiples razones no pudieron asistir a universidades convencionales y otros que han estudiado la docencia esperando un trabajo en su futuro o con el fin de obtener un título profesional que les permita tener un ingreso económico mayor y sobre todo obtener una formación académica e integral que le permita desenvolverse con capacidad y responsabilidad. En la actualidad la UTPL ha crecido mucho brindando nuevas ofertas en el área educativa, siempre actualizada en conocimientos. No podemos olvidar que anteriormente para ser docentes de escuelas primarias bastaba con prepararse en los Institutos Pedagógicos, aquellos que deseaban trabajar en colegios acudían a universidades presenciales si contaban con los recursos económicos necesarios. La necesidad de ampliar la oferta educativa, mejorar el perfil profesional se hizo necesario modificar programas, currículos, crear nuevos bachilleratos, contamos hoy con el nivel de educación inicial, para lo cual necesita de docentes preparados para enfrentar los nuevos cambios que exige el siglo XXI, estos cambios incluyen el uso de nuevas tecnologías.

Pero todos los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación, ¿están laborando? Y ¿dónde lo están haciendo? Ese es el enigma que nos lleva a realizar la presente investigación que en este caso corresponde hacerlo en la provincia de Azuay donde existe gran número de docentes titulados a través de la UTPL y es pertinente conocer su situación laboral, si se encuentran laborando o no, y en qué ámbito lo están haciendo, si la educación o formación recibida de la UTPL les ha permitido o facilitado abrirse campo en el ámbito profesional, esto con la finalidad de analizar si las carreras ofertadas cumplen las expectativas de la demanda o por el contrario se debe renovar e implementar carreras que estén acorde con las necesidades educacionales actuales.

La metodología a utilizarse para la presente investigación será el diseño mixto; recolectando, analizando y vinculando datos cuantitativos y cualitativos, esto complementándolo con el análisis descriptivo-explicativo, a través de una encuesta para los titulados y directivos institucionales (empleadores), documento que fue tomado de la ANECA y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación; con el fin de conocer cuáles son las necesidades en cuanto a formación profesional docente, o qué consideran hace falta mejorar en el perfil profesional de quienes estudiamos Ciencias de la Educación en la modalidad a distancia de la UTPL.

La presente investigación da la oportunidad de concebir la realidad del docente titulado en la UTPL, en lo que concierne al aspecto laboral, hacer un análisis de su situación, qué tan favorable fue el haberse titulado en la UTPL, si les resultó fácil emplearse una vez obtenido su título bajo esta modalidad, cuáles son sus necesidades en cuanto a formación profesional, qué hace falta para mejorar su perfil profesional y que la UTPL pueda ofrecerle, todo esto es trascendental ya que permitirá tener resultados reales y fidedignos para tomar decisiones importantes en cuanto a si hace falta replantear la oferta educativa en la modalidad a distancia, ya sea mejorando el currículo o creando nuevas especialidades, brindando así profesionales con valores humanos listos para demostrar sus capacidades profesionales que los deben caracterizar.

La presente investigación comprende seis capítulos. El primero hace referencia a la situación laboral en la que se encuentran los titulados de la UTPL en la actualidad, se hace una breve descripción acerca de cuál es la formación inicial docente y formación continua, su valor y como se desarrolla ésta en nuestro país, es sustancial también conocer cómo se realiza la contratación docente y cuál es la carrera profesional que desarrollan los titulados una vez que se han incorporado al mercado laboral, así como también conocer las condiciones de enseñanza y aprendizaje en que laboran, y la situación de género al interior de la profesión docente.

En el segundo capítulo se analiza y se refiere al contexto laboral de los titulados de la UTPL en ejercicio docente, analizando su entorno educativo, la comunidad educativa, cuál es la demanda en cuanto a una educación de calidad, se hace una aproximación también a las Políticas educativas de nuestro país revisando la Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP, con el fin de conocer lo que ocurre en nuestro país con respecto a estas políticas, así también se describieron cuáles son las políticas micro institucionales.

En el capítulo tres se da a conocer las necesidades de formación docente, la necesidad de estar en constante movimiento del saber, cuales son las competencias profesionales más deseadas y valoradas en los titulados de la UTPL, se estudia también los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, las competencias profesionales docentes y las necesidades de formación en el Ecuador.

En el capítulo cuarto encontramos el tipo de metodología, donde se incluye el diseño, además se hace referencia también a los participantes que intervienen en la investigación, así como sus técnicas e instrumentos, los recursos humanos, institucionales, materiales y económicos; así como el procedimiento con el que se llevó a cabo esta investigación.

En el capítulo quinto se interpreta y se analiza los resultados obtenidos caracterizando la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, así mismo se pudo determinar la relación entre la formación de estos con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

En el sexto capítulo se destacan las conclusiones y recomendaciones que arrojan los resultados, donde se da a conocer acerca de la realidad actual de los titulados en

Ciencias de la Educación de la UTPL, así como la necesidad de capacitación y actualización de estos para un buen desempeño laboral y profesional.

Es una investigación amplia y selecta que se ha realizado mediante consultas de libros, revistas, internet, diarios, también entrevistas a personas del medio con gran conocimiento sobre los temas referidos.

En los anexos se puede evidenciar la labor realizada para cumplir con los objetivos de ésta investigación, la misma que fue gratificante y valiosa por la experiencia y conocimientos adquiridos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

3.1.1 Formación Inicial Docente y Formación Continua.

3.1.1.1 Formación Inicial Docente.

La docencia en el campo Inicial, Básico y bachillerato está a cargo del Ministerio de Educación, es responsabilidad del gobierno entregar una educación de calidad en estos niveles. Ahora se está dando prioridad a la descentralización del proceso educativo con miras a los procedimientos en la formación del profesional.

Desde el campo de la docencia, las universidades y los institutos pedagógicos se han encargado de formar docentes con calidad humana, dentro de estos mecanismos veremos la visión y la misión del docente.

Visión: Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de la educación inicial, básica y áreas especiales de acuerdo a los avances tecnológicos y científicos atendiendo las necesidades de la comunidad educativa y todo su contexto, para mejorar la calidad de la educación, que a la vez promueve el desarrollo del país.

Misión: Formar docentes en servicio y en forma continua para todos los niveles en la educación y áreas especiales, con pensamiento crítico, con un criterio abierto a las necesidades de los estudiantes siendo a la vez creativo, con un elevado autoestima y valores éticos y morales, que sean capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños. (Garzón E. F., 2004)

➤ *Importancia de los valores en la formación del docente.*

El profesor crítico y reflexivo debe actuar con prudencia hacia sus estudiantes, debe adoptar un modelo de educación, es decir que conoce de la materia con criticidad, saber cómo enseñarla, pero además reflexiona, cuestiona, tiene autonomía para adecuar su labor al contexto social en la que le toca trabajar, investigar, sobre su quehacer, se enfrenta a la realidad práctica y a las transformaciones que vive constantemente la educación. Ese carácter reflexivo del futuro profesor debe reflejarse en los planes de formación de profesores. La nueva formación docente debe insistir en el equilibrio y la complementación de los saberes educativos, es decir el conocimiento de la historia y la práctica de la

enseñanza; el saber que le da la especialidad sin descuidar los saberes pedagógicos, el profesor debe tener conocimiento de su disciplina, sin embargo el desafío de cambiar la formación docente en todos los campos es de gran prioridad. El objetivo es tan importante que al estar hablando de formación ya no podemos tomar en cuenta solo la educación inicial, son tan importantes como el postgrado, la inserción profesional y el avance continuo. El profesor debe siempre ir actualizándose en los contenidos, en las metodologías y las orientaciones técnicas, pedagógicas y didácticas, así como ampliar el conocimiento cultural, la labor del docente no puede ser una labor aislada, está integrada a los alumnos, a la comunidad, al país; mucho más si vamos a hablar de integración; un esquema de capacitación docente que se debe tomar en cuenta para aplicar:

- La formación de los futuros educadores.
- La actualización de los docentes en ejercicio.
- La capacitación de los docentes de áreas afines para la construcción de propuestas multidisciplinarias. (Garzón E. , 2004)

➤ *Breves momentos históricos.*

La nueva forma de desarrollar la educación en el país arranca en la Revolución Liberal de 1895 cuando se empieza con la educación laica y la formación de la mujer; mediante un largo y duro proceso se llegó a concienciar a la sociedad de una formación integral de la población ante los nuevos retos que se presentaban en un mundo cada vez más globalizado. Hasta hace pocos años, los docentes que pertenecían a la educación inicial y básica estaban formados solamente en colegios y luego por los institutos pedagógicos (IPED), mientras que la formación para la educación media era responsabilidad de las universidades. Esta situación ha cambiado, en las universidades ahora ofrecen una formación completa para todos los niveles educativos. Esta propuesta ha sido bien llevada por los interesados en la docencia sobre los programas de estudio que ofrece la educación superior. En las universidades, en cuatro años de estudio se obtiene un título de Licenciatura en Educación, mientras que en los Institutos Pedagógicos con los tres años se obtiene o accede al título de profesores en Inicial y Educación Básica. En

la actualidad se promueve la profesionalización del docente con títulos entregados por las universidades. La nueva Ley de Educación estimula al docente graduado en las universidades con mejores remuneraciones. (Garzón E. , 2004)

➤ *La formación docente y las universidades.*

En el Ecuador no existe una política pedagógica que establezca ciertos tipos de lineamientos sobre la formación impuesta por las universidades, como lo que sucede en otros países. Pero en el Ecuador tenemos dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas favoritos para docentes y tienen el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central del Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, pero al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades del Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

En virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica, ni una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de formación de los docentes. En Ecuador funcionan 60 universidades reconocidas por el ex CONESUP (Consejo Nacional de Enseñanza Superior) de las cuales 46 tienen facultades o escuelas de Educación o de Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado.

Hoy en día tenemos mucha competencia y opciones de carreras en la rama de la Ciencias de la Educación. Existen programas y planes de estudio altamente teóricos y prácticos que son fundamentales para el buen maestro. Las carreras se caracterizaban por su bajo prestigio, ya que el cuerpo docente utilizaba métodos de baja calidad y poca atención a las técnicas pedagógicas para los niños. Esto se agravó por la mala calidad en la formación de los maestros en el campo inicial, primaria, media.

La educación se ha visto en la necesidad de buscar nuevos proyectos de estudio, nuevas formas de pedagogías y atención a los niños, que para mejorar la calidad de maestros se hacen talleres de capacitación, de esta forma se intenta sacar a los profesores de la etapa formalista para llevar a una etapa actualizada y avanzada. Estos esquemas de enseñanza representan un conjunto de actividades que tiene como objeto preparar al docente para los respectivos niveles del magisterio, así mismo se debe evitar el acceso al magisterio a profesionales de otra rama y debe haber una capacitación obligatoria para aquellos que están ejerciendo la docencia.

Así, en este ámbito las universidades han favorecido mucho sobre todo en el cuerpo académico en el esfuerzo para un desarrollo de las disciplinas y modelos básicos, para la incorporación de las nuevas metodologías de investigación de buen estilo y producción académica, que se abre paso para la formación de modelos que se pueden utilizar y acceder a los estudios de la pedagogía en curso y a una formación inicial continua. (Garzón E., 2004, pg. 35)

3.1.1.2 Formación Continua.

Si bien en la región latinoamericana éste es un concepto que se ha manejado con cierta fuerza desde los años sesenta, es en los noventa en que empiezan a formularse políticas integrales de formación docente que comprenden ambas etapas: inicial y continua. Ecuador propone establecer una red nacional para coordinar la formación docente a nivel primario, México firmó un Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en 1992 que establece planes de acción referidos a la formación inicial y continua (Ponce, 1998). Paraguay cuenta desde comienzos de 1994 con un sistema de formación docente que comprende tres programas: de formación inicial, continua y de profesionalización.

Sin embargo, una política de formación continua no consiste simplemente en establecer sus modalidades y las instituciones que realizarán las acciones formativas. Es necesario precisar cómo se articula el mejoramiento del desempeño docente producto de la formación continua con los tramos de una carrera

magisterial. Hoy se habla mucho de incentivos o estímulos para mejorar el desempeño.

Pero ellos no operan automáticamente. Es en el marco de una evaluación formativa del desempeño de cada docente que cobran sentido tanto las actividades de formación continua o desarrollo profesional, como una política de incentivos. Deben existir condiciones que hagan efectivas las oportunidades de aprendizaje docente continuo como, por ejemplo, tiempos establecidos para ello como un derecho de los profesores y sistemas de financiamiento que no le signifiquen una carga mayor al profesor o profesora que lo que le permiten sus condiciones salariales.

Todo esfuerzo de tomar en cuenta estos factores y plantear un sistema coherente de formación continua ligado a estímulos y condiciones de trabajo apropiadas, es un avance en este camino. (Ávalos, 2001)

Fortalecer la concepción general con criticidad en la formación de la educación en relación con la construcción de un buen aprendizaje. Para ello se enfatizan sus contenidos y procedimientos de ejecución, omitiéndose consideraciones sobre los sujetos docentes sobre sus condiciones de aprendizaje, los procesos de construcción de conocimientos y las condiciones de desempeño profesional.

CUADRO N° 1
ORIENTACIONES DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Aspectos	Antes	Ahora
Aprendizaje	Se entrega información	Construcción activa
	Jerárquico	Se basa en conexiones
	Descontextualizado	Contextualizado
Enseñanza	Transmisiva	Se busca transformación
	Directa	Busca construir un andamiaje conceptual
Currículo	Rígido	Flexible
Tareas	Aisladas	Auténticas
	Programadas secuencialmente	Trabajo integrativo
Mediación social	Se trabaja individualmente	Se forman comunidades de aprendices
	Se estimula la competencia	Se estimula la colaboración
Evaluación	Pruebas de rendimiento	Basada en el desempeño
	Test estandarizados	Seguimiento mediante portafolio

Fuente: C.f. Marcelo 2001. (Versión modificada)

La formación se asegura en cursos impartidos por varias instituciones, cursos que pueden ser desde programas de postgrado más o menos de larga duración, esto ya se está desarrollando en nuestro país mediante talleres. El manejo de actividades como la observación de experiencias, reflexiones e intercambios formales entre docentes es necesario para una buena formación continua. Por otro lado vemos la falta de materiales educativos que incorporen los avances; limitaciones económicas de los docentes para la realización de cursos de perfeccionamiento; conformismo de ellos con su trabajo rutinario; carencia de publicaciones para que incluyan experiencias de modificación en sus respectivos campos; dificultad para los desplazamientos desde las propias regiones. (Flores. I, 2003).

➤ *Papel del Estado en la formación inicial y continua.*

En ciertos países en los que el Estado es capaz de formular ciertas demandas básicas a la formación inicial de docentes, establecen normas para el currículo de formación, otros consideran evaluaciones finales para una habilitación profesional, lo que supone la presencia de una entidad que reúne a profesionales de alto nivel y de prestigio, unos terceros fomentan los cambios mediante la

creación de fondos, así como determinados estilos y áreas de la formación inicial y continua. Desde este punto cual fuese que sean los mecanismos todo indica que la sola acreditación formal es insuficiente para asegurar la calidad de la formación, por tanto, el Estado debe tener en consideración distintas formas de actuación con respecto a la formación inicial y continúa. Fomentar la discusión, el debate y la circulación de ideas respecto de los objetivos, los contenidos y estilo en las instituciones que favorecen a docentes de distintas modalidades de formación continua con carácter sistemático y sostenido en el tiempo, con intensidad adaptándose a la demanda de los profesores según la evolución profesional mediante la combinación de acción con el Estado, las instituciones, las escuelas formadoras y las asociaciones de profesionales; deben implementar condiciones materiales y laborales para un desempeño profesional del educador; en base a esto obtener una buena iniciativa para la formación empezando desde la educación inicial y sobre todo a aquellos que contemplan la formación de profesores de educación secundaria, promocionando evaluaciones y autoevaluaciones de esas instituciones y ver las estrategias y metodologías de formación docente, favoreciendo a cambios sostenidos en cuanto a las concepciones. (DINAMEP, 2002)

3.1.2 La contratación y la carrera profesional.

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme a las leyes establecidas y sus reglamentos pertinentes, que regulan el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

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

Todo docente que haya sido nombrado tiene derecho a la estabilidad en el cargo, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

La carrera docente como tal se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva. Se establecen las figuras de cambio y promoción.

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

El ascenso de una categoría a otra se puede dar por mejoramiento de título, cursos de capacitación, publicaciones realizadas.

Los salarios de los profesores los establece el estado acorde con las diferentes categorías establecidas, así mismo el sueldo profesional básico del magisterio lo define el gobierno, los profesores del sector rural reciben un porcentaje por ubicación geográfica. Quienes desempeñen funciones de dirección se hacen acreedores de un porcentaje adicional al sueldo correspondiente a la categoría.

http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf

Un aspecto importante en las relaciones laborales de un profesional de la educación es la remuneración que va a percibir al momento de ejercer su trabajo y aquí la situación se pone incómoda. El maestro tiene algunas opciones: acceder a instituciones educativas privadas, municipales, de gobiernos locales, religiosos, con capitales extranjeros o en la educación fiscal del país.

La contratación en cualquiera de las modalidades particulares resulta con una remuneración escasa, en algunos casos, y de verdadera explotación en la mayoría. Es que la educación en este sector es un negocio y mientras menos paguen a los maestros, mayor será su rentabilidad. No se mide el éxito de una empresa privada por la calidad de la educación que están dando, sino cuánto ha producido su

negocio, desde luego que hay excepciones. Si la contratación se da para laborar en instituciones educativas municipales o que pertenecen a gobiernos locales la situación mejora en lo económico, pero en cambio responde a intereses políticos del titular de ese gobierno local, lo cual es un obstáculo para desarrollar un trabajo eficiente en beneficio de los estudiantes. Los centros educativos regentados por religiosos, siendo también particulares, obedecen a los principios de negocio de la educación y por lo tanto las contrataciones se dan en términos de mejorar sus ingresos haciendo producir al máximo al docente (Banegas, Profesor, Periodista, 2010)

En la educación fiscal, en este gobierno ha mejorado la forma de ingreso al magisterio, ya no se da de acuerdo al "palanqueo" como era antes. Se accede a un puesto de trabajo mediante concurso de méritos y oposición y es aquí donde los egresados de la UPTL tienen que demostrar todas sus capacidades y formación recibidas para acceder a un puesto de trabajo. Desde luego que en este sector no todo es bueno porque el Ministerio de Educación del actual Gobierno sigue con la modalidad de la contratación por año, muchos de los titulados de esta universidad están en este caso dejando de lado el nombramiento que es lo que garantiza una mejor remuneración y estabilidad que permite desarrollar un trabajo con tranquilidad frente a los alumnos.

Los buenos docentes son la columna vertebral de todo sistema educativo. Por tal razón, los gobiernos constantemente buscan políticas magisteriales que los ayuden a seleccionar y conservar a los mejores. A la mayoría de los países les preocupa el envejecimiento de los docentes y la manera de atraer candidatos nuevos, más cómo satisfacer las demandas de los diversos grupos estudiantiles, las expectativas más altas y las nuevas responsabilidades. Para ser eficaz, la política magisterial debe resolver dichas cuestiones. (Development, 2009)

La modalidad sobre profesionalización docente está destinada a docentes en servicio y tiene como objetivo reducir el alto porcentaje de maestros que no tienen título pedagógico. Combina fases presenciales con fases de educación a distancia, sólo algunas instituciones autorizadas por el Ministerio de Educación brindan esta

modalidad. El título obtenido con estudios regulares en un Instituto Superior Pedagógico, Universidad o programa de profesionalización docente, daba igual derecho para el ejercicio profesional y para el ascenso para la carrera pública del profesorado.

Contar con regulaciones y políticas públicas especiales respecto del mercado laboral docente, que promuevan el desarrollo profesional y satisfagan las necesidades de la gestión educacional es una de las orientaciones de política educacional más consensuada a nivel internacional. (OCDE, 2011)

El avance de la sociedad exige cambios rápidos en el desarrollo del pensamiento y la forma de interactuar entre los miembros de un grupo humano que acoge con la misma velocidad los cambios que la tecnología produce. En el campo de la educación esta dialéctica conlleva a análisis profundos de lo que estamos haciendo y aprendiendo.

Es indispensable tener un conocimiento claro de lo que han hecho los pedagogos y pensadores en el pasado, para tener una visión amplia del objetivo que debemos alcanzar como profesionales de la educación de la época actual.

Muchos sostienen que la educación anterior fue un desastre, lo mismo decían los de la época moderna al hablar de la educación anterior, para qué analizar entonces en lo que ellos pensaban de la educación renacentista (Banegas, Profesor, Periodista, 2010)

Es necesario ubicarnos en el tiempo y reflexionar que método utilizado era el ideal para cada época sin descartar desde luego que quienes tenían la sartén por el mango eran los que detentaban el poder. Entonces la educación respondía a esos intereses. No se podía tener una educación liberadora como ahora se propone, no solamente para el estudiante sino también para el profesional y para la sociedad en general.

En cualquier tiempo hay un factor importante que se debe tomar en cuenta, la *vocación*, que siendo necesaria en cualquier profesión, es indispensable en educación. Un profesor sin vocación es un profesor sin corazón.

Es necesario plantear cambios para la contratación del profesional docente, que en gobiernos anteriores no tenían importancia o no le daban la importancia a su labor precisamente para mantener un sistema injusto en las relaciones laborales, para qué pensar que esos gobiernos hubiesen hecho la mejor inversión en la educación. Ya nos estamos olvidando lo que hicieron los países llamados: Los tigres de Asia, los países europeos, que luego de la segunda guerra mundial, invirtieron en educación, contrataron a los mejores profesionales y los resultados, que son a largo plazo, están allí. (Banegas, Profesor, Periodista, 2010)

Alguna esperanza hay con este gobierno, miles de profesores que estaban en la desocupación ahora están laborando, la evaluación tan rechazada por la UNE (Unión Nacional de Educadores), está dando resultados, los incentivos para la jubilación a quienes tienen más años de servicio, sin duda da como resultado un cambio generacional necesario para dar ocupación a miles de jóvenes que llegan con mucha ilusión a cambiar este sistema educativo.

Con la perspectiva dada por el actual gobierno de profesionalizar la educación y con la preparación dada por la UTPL tendremos una educación de calidad.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

Según el diccionario de la lengua española menciona que enseñanza es la transmisión a otras personas de saberes, tanto intelectuales, como artísticos, técnicas o deportivas, la enseñanza puede ser impartida de modo no formal siendo el primer lugar de enseñanza el propio hogar, a través de los padres, abuelos y hermanos mayores; o estar a cargo de personal docente especializado, de misma manera destaca que aprendizaje es la conducta de “aprender”, es decir, adquirir, procesar, comprender y aplicar luego una información que nos ha sido “enseñada”; cuando aprendemos nos adaptamos a las exigencias que los contextos nos piden. El aprendizaje implica adquirir una nueva conducta y al mismo tiempo dejar de lado lo que teníamos plenamente y no era adecuada; refleja un cambio permanente en el comportamiento el cual absorbe conocimientos y habilidades a través de la experiencia y unimos tres factores Observar, Estudiar y Practicar.

Se dice que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha; mientras que aprendizaje es la acción de instruirse. También es el proceso por el cual una persona se entrena para dar una solución situaciones distintas; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información. (Navarro R. E., 2004)

Los adultos que se relacionan con niños deben reconocer que este tipo de pensamiento es parte del proceso de desarrollo y aprendizaje y por lo tanto se debe aceptar y permitir que los niños razonen. Cuando se lo hace los niños se sienten satisfechos de tener sus ideas propias y de esta manera fomentar su curiosidad, su espontaneidad, su lenguaje y razonamiento. Si por lo contrario, no se les hace caso o se desaprueba sus pensamientos renuncian a explorar sus propias ideas, sienten que no pueden tener pensamientos de importancia y que solo tiene razonamientos malos o tontos. El niño debe ser visto como un ser que piensa, que tienen ideas e inquietudes, que conectan aprendizajes nuevos con ideas previas, que argumenta, que explica, que siente curiosidad.

Para aquellos que de manera elocuente se interesan por comprender el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores como el éxito y/o fracaso escolar, es recomendable que se aproximen de manera previa al estudio de algunas variables que están en la función del mismo, en el cual se describe algunas de las principales dimensiones del proceso de enseñanza aprendizaje destacando sus condiciones y transformación a través de la perspectiva de diferentes autores. Para entrar en el fenómeno educativo es necesario partir desde sus conceptos de lo que es educación, enseñanza y el aprendizaje.

La educación es un conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión. (Ausubel y Colbs, 1990).

3.1.3.1 El modelo de desarrollo y mejora de la enseñanza.

Este modelo tiene lugar cuando los profesores están implicados y son conocedores de las tareas de desarrollo curricular, diseño de programas, o en general mejora de la institución y tratan con todo ello de resolver problemas generales o específicos relacionados con la enseñanza, tiene por objeto una combinación de métodos y estrategias de aprendizaje que resulta de la implicación y la importancia de los docentes en tal proceso.

La seguridad fundamental de este modelo está en la concepción de que los individuos aprenden de manera eficaz con la capacidad suficiente. La necesidad de conocer algo concreto o de resolver un problema hace que en cada situación el aprendizaje de los profesores se guíe por la necesidad de dar respuestas a determinadas situaciones.

Otra idea que apoya este modelo es que las personas que están próximas a su trabajo tienen una mejor comprensión y manejo de lo que se requiere para abrir nuevas ideas de cómo puede ser una buena enseñanza.

El modelo de desarrollo y mejoramiento de la enseñanza supone una combinación de métodos y estrategias de aprendizaje que resulta de la participación de los docentes en tal proceso, no obstante es insuficiente el impacto de las experiencias de los profesores. Se piensa que estas nuevas actitudes se fortalezcan para mejorar estos modelos en desarrollo de la enseñanza- aprendizaje. (Navarro, D., 2004).

3.1.4 El género y la profesión docente.

Uno de los problemas principales con que se enfrenta el sector educativo en la actualidad es cómo mejorar el desempeño de los docentes, aquí nos encontramos con el género en esta profesión. Una gran cantidad de mujeres optan por esta carrera, ha sido una tendencia desde siempre. La calidez de la mujer y firmeza a la vez al momento de compartir con los niños seguramente la hace más eficaz y si a esto la acompaña su instinto maternal el resultado es completo. Desde luego sin quitar méritos al maestro que también tiene sus virtudes al momento de formar seres humanos.

En Latinoamérica la presencia de la mujer en la docencia es alta. En Uruguay, por ejemplo el 85% de los docentes pertenecen al género femenino y en Honduras y El Salvador el índice sigue siendo alto (63%) esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobre todo en el nivel pre-escolar y educación primaria. En Ecuador los porcentajes son similares a los países mencionados, con la tendencia de que siga aumentando la presencia de la mujer en la docencia. El horario del docente permite a la mujer realizarse como profesional sin descuidar su papel de mujer y madre.

<http://books.google.com/books?id=tkvc4FEWDJ8C&pg=PA102&lpg=PA102&dq=el+genero+v+la+profesion+docente&source=bl&ots=vvKaBjr6G>

3.1.4.1 La discriminación relacionada con el género.

Además de la grave subvaloración de los docentes en el nivel de educación pre-escolar y primaria, que propicia salarios y una situación social más bajos, también se produce una discriminación más visible de la mujer: de acuerdo con el informe de un sindicato británico, las mujeres docentes tienen menos probabilidades de encontrarse en una escala salarial de puestos directivos y tardan más en llegar a esta escala en comparación con sus compañeros masculinos. En la enseñanza secundaria puede observarse un esquema similar. Por otra parte, las prácticas en

materia de promoción se muestran tendenciosas: en el Reino Unido, en la enseñanza primaria el 75% de los directores son mujeres, mientras que en la secundaria se desempeñan como directoras el 40%. Sólo el 9% de las universidades están dirigidas por una mujer. Mientras más alto es el nivel jerárquico y el poder de decisión y prestigio que conlleva, menor es el número de mujeres que se observa.

Un análisis de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en la enseñanza secundaria en los centros escolares de EE.UU. identificó otra predisposición adicional contra las mujeres docentes, a saber, que durante el proceso de contratación se les asignó una escala salarial más baja. Esta tendencia es muy importante ya que los aumentos de sueldo dependen de la remuneración inicial en el momento de la contratación. (Lee & Smith, 1990)

➤ *Equidad de remuneración.*

La feminización de los niveles más bajos de la enseñanza es el efecto de décadas de políticas de contratación que se ven fuertemente afectadas por las condiciones económicas cambiantes así como por las creencias estereotipadas en relación con los hombres y las mujeres. La discriminación de la mujer en la profesión docente es multifacética y a menudo está encubierta por rutinas de trabajo estandarizadas. Sin embargo así como las cuestiones más urgentes son diversas igualmente diversas son las estrategias para hacerles frente.

Lo primero que debe hacerse es elaborar una amplia base de datos. La clave para desarrollar nuevas estrategias de equidad es una encuesta sobre la proporción de mujeres que integran el personal docente en cada nivel jerárquico del sistema educativo.

(<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/feature4%20-%20100413%20-%20teachers%20-%20final%20SP.pdf>)

3.1.5 Síntesis.

La educación se ha manejado en los últimos años en la formación del individuo, que a partir del docente ha dado un paso trascendental en este campo. Pero en la práctica depende de su formación, que ha continuado atrapada en los modelos tradicionales en la enseñanza aprendizaje que lamentablemente por las políticas mal concebidas no se ha logrado sobresalir y aún sigue en una crisis profunda. Tenemos que dejar el tradicionalismo para dar paso a otras fuentes de aprendizaje pedagógico y con conocimiento basados en la disciplina con valores morales, éticos y culturales de cada región o país.

La formación del docente está a cargo ahora de las universidades, ya pasó el tiempo en que un bachiller podía acceder a la docencia. También el tiempo en que los denominados institutos superiores dotaban de estos profesionales para la formación de niños y jóvenes. Ahora son preferidos para este ejercicio los titulados en universidades.

En la formación continua de nuestro país se está considerando la realización de cursos, talleres y capacitación con el objetivo que los docentes se actualicen en las nuevas tecnologías y métodos y con ello logren experiencias para un buen desenvolvimiento en bien de la educación para lo cual se debe poner en práctica valores que se imponen en educación como los de ser críticos, reflexivos, que cuestione y sea competente a la hora de desarrollar la docencia.

La educación se centra en dos momentos, antes de la Revolución Liberal de 1895 y luego de ella. Desde luego con los intentos de cambio y los procesos que se desarrollaron en cada momento histórico. El cambio radica en la implantación de la educación laica y la universalización de la educación, un hito en el desarrollo del país.

La educación siempre ha sido un tema de análisis tanto por los involucrados como por los gobiernos de turno que desde su perspectiva desarrollaron planes en su beneficio. La formación continua es ahora el parámetro con el cual se mide la calidad de la educación. La actualización en un mundo tan cambiante sobre todo

en el aspecto tecnológico y de comunicación requiere una formación continua del maestro, y el Estado juega un papel fundamental en este propósito.

Las nuevas propuestas para la contratación de los docentes son también de avanzada quedando atrás los esquemas donde se proponía a cualquier profesional para que ejerza la docencia. Ahora entran al magisterio los profesionales de la educación. El gobierno a través de cursos de capacitación ofrece una educación de calidad para los cuales todos los docentes están convocados. La acción de instruirse en el aprendizaje y la enseñanza es el proceso mediante el cual se transmiten los conocimientos, esto solamente pueden hacerlo de una forma profesional los que están preparados para ello.

De acuerdo al modelo de desarrollo tenemos una mejora del aprendizaje porque incentiva al individuo a ser mejor. Factor importante a tomar en cuenta es el género, enorme cantidad de mujeres están preparándose para la docencia, su condición contribuirá a mejorar la calidad de la educación. Hay un cambio en el concepto de feminizar los niveles bajos en la educación, ahora se preparan para ejercer campos de dirección en los establecimientos educativos, otra fortaleza que ayuda a tener optimismo en la preparación.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

Según el diccionario de la real academia española menciona que entorno es el ambiente, lo que rodea. Conjunto de condiciones extrínsecas que necesita un sistema informático para funcionar, como el tipo de programación, de proceso, las características de las máquinas que lo componen, etc.

Comunidad. Cualidad común que, no siendo previamente de ninguno, pertenece o se extiende a varios. Conjunto de las personas de un pueblo, religión o nación. Conjunto de personas vinculadas por características o intereses comunes.

Educativo. Perteneciente o relativo a la educación, que educa o sirve para educar.

Contrastando con lo anterior se destaca que entorno educativo es lo que rodea al lugar donde se imparte la educación, el mismo que debe estar acorde a las políticas de enseñanza.

La comunidad educativa es el conjunto de personas que intervienen en el proceso educativo y son responsables de la educación de quienes están en edad escolar, con la obligatoriedad que se debe tomar en cuenta y dejar bien claro que la función educativa es tarea de todos y en primer lugar de la familia.

Dentro del contexto laboral la comunidad educativa la constituyen todos los actores que intervienen en el ámbito de la enseñanza aprendizaje. El elemento fundamental de esta actividad es el estudiante y a él deben enfocarse todos los esfuerzos.

La organización es la base para que un sistema laboral funcione en beneficio del estudiante. El sistema es un conjunto de elementos dinámicamente relacionados que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito educativo. Todo sistema funciona a base de la materia o información obtenidas del ambiente lo que constituyen los insumos. Estos son operados por distintas partes del sistema, denominados subsistemas, que luego de procesarlos y transformarlos entregan resultados que unidos permitirán conocer el éxito o fracaso del sistema educativo.

Una organización educativa tiene que desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia. La eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en el proceso.

Una de las deficiencias en el logro de resultados en el ámbito educativo es el límite que se da al conocimiento del entorno educativo que se queda solamente en el padre de familia, estudiante, maestro y autoridades educativas. Este concepto está dejando de lado factores importantes que influyen en el logro de objetivos porque ese entorno se extiende mucho más allá de esos elementos. Sin dejar de dar la importancia que tienen es indispensable tomar en cuenta a otros que también influyen en el proceso educativo: el entorno del plantel, la zona de ubicación, el grado de cultura y educación de los vecinos y desde luego todos los elementos del hogar y el entorno familiar del estudiante. Los medios de comunicación que llegan al hogar y plantel deben necesariamente tomarse en cuenta. Cuando tengamos una visión amplia de este entorno tendremos claro cuál es la comunidad educativa de la que disponemos para realizar nuestro trabajo y en base a este conocimiento planificar nuestras actividades que de seguro nos llevarán al éxito. (Banegas, profesor, Periodista, 2011)

Es indispensable reconocer el rol histórico de la escuela como la institución destinada a la producción, apropiación y distribución de los bienes culturales en la comunidad. Ley Orgánica de Educación Intercultural apunta en ese sentido, a retomar ese protagonismo o al menos de optimizar la relación entre la escuela y la comunidad.

Es necesario retomar las experiencias que se desarrollaban para establecer ese vínculo entre escuela y la comunidad difundiendo desde las aulas escolares prácticas de solidaridad a través de la participación de los estudiantes y la interrelación entre docentes e instituciones en actividades que nacen de las necesidades comunitarias. Para esto debemos seguir los siguientes pasos:

1. Interrelación entre actores educativos (docentes estudiantes, padres de familia, comunidad)
2. Trabajo en conjunto.

El docente estará obligado a convivir con la comunidad conociendo la realidad en que viven sus habitantes y proponiendo caminos con una relación de calidad para alcanzar el desarrollo.

La crisis social, económica y los niveles de corrupción que viene atravesando el país desde hace varios años han traído consigo un problema social que en la actualidad no solo preocupa al Estado sino también a las comunidades y a la sociedad civil en general. El problema social que sobresale es sin duda la poca atención a los niños y jóvenes que están en la pobreza, la educación no escapa a esa realidad.

La investigación es un instrumento para conocer la realidad en la que se desarrolla la educación, conocer el ambiente y las condiciones sociales en que se trabajadando la pauta para diferenciar y atender las necesidades que tiene hoy en día la educación y el mundo social en el que se desarrolla. Se entiende que los gobiernos locales están obligados a realizar este estudio con las nuevas condiciones que se presentan en este proceso teniendo como objetivo principal la educación que es la base del desarrollodel país. El gobierno toma en cuenta el contexto laboral donde se desarrollan las actividades humanas en el:

- Ámbito educativo
- La ciencia medica
- Medio ambiente, entre otros.

Una comunidad que vive en democracia se debe integrar en conjunto para tomar decisiones más importantes, la confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y maduración para los que se forman en el campo educativo.

La sociedad y la escuela deben comprometerse para que la educación sea de calidad para ello se requiere la participación y colaboración de todos es necesario avanzar cada vez con nuevos proyectos y programas que se preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía y a la vez puedan ser aprovechados desde los centros escolares. (Banegas, profesor, Periodista, 2011)

Es al niño a quien se educa y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto con la naturaleza, con la vida, con lo real, para lo cual la propia escuela debe favorecer o acelerar ciertos procesos del entorno con el fin de educar y formar personas íntegras mediante procesos adecuados como la observación y experimentación. La escuela debe reflexionar sobre esa realidad si quiere cumplir el papel formativo que le corresponde y a lo que se ha encomendado, por lo tanto se debe establecer mecanismos que involucren a todos los actores de la educación.

Se concluye que la escuela de hoy no es un espacio abierto a aventurar a lo desconocido y a los cambios sin sentido o personas que estén en cargos sin conocimientos de la rama. La mejor forma de solucionar ciertos problemas es trabajar para conseguir centros más abiertos en los que se posibiliten modelos pedagógicos innovadores y transformadores del entorno en el que estén ubicados tomando como punto de partida las características y circunstancias materiales y humanas, oferten a la comunidad educativa programas contextualizados y consensuados que den respuestas a las necesidades, carencias y expectativas del grupo social al que van destinados y en cuya elaboración hayan participado los agentes educativos pertenecientes a los tres ámbitos básicos esencialmente relacionados que conforman el proceso educativo: ámbito social, escolar y familiar.

3.2.2 La demanda de educación de calidad.

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados que se recogen en el producto final. <http://www.campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm>

Desde finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, en el Ecuador se dio un cambio en el concepto de educación con la llegada al poder de la Revolución Liberal (1895). La implementación de la educación laica, la educación de la mujer dieron un viraje total a lo que se venía haciendo en educación en los inicios de la República que no fue sino un continuismo de lo que se hizo en la época colonial, desde luego para esa época a lo mejor estaba bien. Los cambios que se dieron con la presencia de los gobiernos liberales en el poder fueron tan drásticos que incluso se llegó a matar para defender lo establecido, se buscó una educación de calidad en ese entonces. Con Ley de Educación aprobada en el 2011 se establece nuevas políticas, planes curriculares que han encaminado a una educación de calidad necesaria tanto para niños, jóvenes y adultos que están dentro del Plan Nacional de Desarrollo.

Todos los gobiernos han encontrado una baja calidad en los niveles de educación que requieren para su mejoramiento políticas educativas a mediano y largo plazo con la diferencia del objetivo que se plantea cada gobierno. Los anteriores buscaban mantener el sistema para dominar de mejor manera.

Para explicar el concepto de baja calidad en la educación las autoridades educativas con toda veracidad han encontrado lo que llaman los nudos críticos que pueden resumirse en: débil aplicación de las nuevas tecnologías, poca pertinencia del currículo, ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad de

gasto, infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural, debilidad en la gobernabilidad del sector educativo, la política de cierto sector introducida en el magisterio. Aparte de estos aspectos que a lo mejor pueden ser solucionados a largo o mediano plazo, hay otros que sin llamarse nudos críticos son evidentes en el tropiezo de mejorar la calidad de la educación, como: la mala alimentación de los estudiantes, la falta de políticas que ayuden a las madres a parir hijos sanos, la migración, la presencia de hijos huérfanos con padres vivos, el abandono de los menores, la presencia de madres y padres postizos, el bombardeo de "basura" por parte de los medios de comunicación sobre todo televisivos, la compañía y cuidado de personas viejas a niños que necesitan de seres que siquiera les ayuden a desarrollarse con normalidad, el uso excesivo de pesticidas en los centros de producción agrícola, la ingesta de comida chatarra. Sólo alcanzaremos la calidad de la educación cuando los superemos. (Banegas, profesor, Periodista, 2011)

La necesidad de explicar las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales desde donde se puede reconocer la calidad de un sistema educativo, de una experiencia, o de una institución escolar, más que ser un problema teórico es parte de un ineludible compromiso profesional de poner a disposición de los tomadores de decisiones herramientas para facilitarles su tarea. El marco presentado en el trabajo tiene como objetivo explicar con claridad la serie de opciones ideológicas y pedagógicas que enfrenta un tomador de decisiones cuando intenta mejorar la calidad de la educación. A partir de una detallada explicitación del concepto de calidad de la educación se examinan dos propósitos fundamentales: primero, para tomar decisiones que se orienten a mejorar la calidad de un sistema educativo concreto, y segundo, para realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permite tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educacionales.

<http://www.campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm>

Es necesario centrarse en nuestra realidad que siendo distinta por su entorno es similar a la mayoría de países latinoamericanos en lo que a políticas se refiere.

La prensa nacional también se hace eco de esta problemática, una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país.

Existen motivos sobrados para pensar que -desde la perspectiva de muchos criterios diferentes- nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos.

Esto se expresa en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados (con las debidas y honrosas excepciones) y también se muestra en el notorio deterioro de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados.

A pesar del acuerdo que puede existir en cuanto a la existencia y magnitud del problema un análisis más detallado revela que parte de éste radica en que la opinión pública no ha desarrollado un verdadero acuerdo respecto a qué es lo que en efecto se espera que el sistema educacional obtenga.

En otras palabras, no se ha respondido a la pregunta: ¿Qué es o en qué consiste una 'educación de calidad'?

Cuando se trata de hablar de una buena educación hay múltiples criterios, la discusión sobre la calidad de la educación no es ni puede ser una disputa en torno a cuestiones meramente técnicas porque en este terreno se juega ya nuestra vida como comunidad ética y nuestra forma de existencia.

Es fundamental hacer conciencia que cuando hablamos de una educación de calidad debemos entender más y mejor que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas. Peor reducirse a un concepto estrecho de formación de 'recursos humanos'.

Finalmente es necesario entender que el concepto de 'educación de calidad' en el sistema de un país es un modo de expresar lo que se entiende y desea como una vida de calidad humana. Tendríamos entonces que buscar culpables o responsables, pero aquí tenemos que hacernos una mea culpa todos. Es fácil

culpar a los gobiernos, a los ministros a otros actores, pero la pregunta clave es, ¿qué hacemos cada uno de nosotros por mejorar la calidad de educación y también qué han hecho los medios de comunicación del país en este campo? Entonces como ya lo hemos dicho mejorar la calidad de educación es tarea de todos. (Banegas, profesor, Periodista, 2011)

3.2.3. Políticas educativas:

3.2.3.1 Carta Magna

Desde la separación de la Gran Colombia en 1830 el Ecuador ha tenido veinte Constituciones. Tal cantidad puede expresarse como un síntoma de desestabilidad debido a una historia que ha acarreado conflictos para un país relativamente pequeño. Desde luego que las leyes siempre se han hecho para mantener el sistema y claro esto no escapa a la educación.

De las últimas Constituciones aprobadas en nuestro país, la de 1998 mantenía el sistema, no era para menos, se aprobó en un recinto militar con lo más granado de los políticos de la vieja política ecuatoriana donde crearon leyes que muy poco se diferenciaban de las anteriores, es que la clase oligárquica del país metió su mano para mantener un sistema que solo beneficiaba a ellos. Con la última Constitución aprobada en el 2008 se consiguen artículos que prometen cambiar el rumbo de la educación en el país, pero se encuentran otros escollos como la oposición de ciertos maestros reacios a cambiar y una dirigencia del magisterio que no acepta perder sus privilegios conseguidos a base de la extorsión y la corrupción.

La sección octava de la Constitución en el Artículo 66 indica que la educación es un derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia. Menciona también que la educación inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos promoverá el respeto a los derechos humanos, que desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo

y proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción. En este mismo artículo se garantiza la educación para las personas con discapacidad.

La Constitución de la República concebida en Montecristi y aprobada en Consulta Popular en el 2008 dispone en el Art. 67 que “la educación será laica en todos los niveles, obligatoria hasta el nivel básico y gratuito hasta el bachillerato también se garantiza la educación particular”.

Se menciona en el Art 71 que “El Estado destinará no menos del 30 por ciento de los ingresos corrientes totales para educación y la erradicación del analfabetismo”.

Está claro entonces que hay un cambio total en el quehacer educativo, si todo sale como está propuesto, tendremos un antes y un después en el proceso educativo.

(Banegas, profesor, Periodista, 2011)

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo.

Ecuador cuenta con un nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el periodo 2009-2013. La aprobación del nuevo Plan de Desarrollo en el Consejo Nacional de Planificación constituye un hito en la aplicación de la Constitución; así como también para la consolidación de la democracia participativa. El nuevo Plan es presentado por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibió la aprobación de la presidencia y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación en donde se puso de manifiesto que El Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural.

Para el periodo 2009- 2013 una de las principales innovaciones es la incorporación del ordenamiento territorial e identifica las principales intervenciones y proyectos estratégicos en los territorios que incluye la desagregación y territorialización de indicadores que sirve de sustento para el diseño de políticas públicas en función de la diversidad propia del país. El

Plan además refuerza la articulación entre la planificación nacional y territorial al identificar las dinámicas y particularidades específicas para la formulación de políticas públicas. El proceso de formulación de agentes para las siete zonas en las que se divide el país permite identificar las necesidades de las poblaciones que se relacionan y siguiendo estas cualidades, potencialidades y limitaciones de los territorios desarrollan una propuesta de modelo territorial en el cual se expresa los lineamientos para el uso del suelo y las intervenciones estratégicas articuladas a una propuesta nacional.

En la definición y concreción de políticas se desarrolla los contenidos de los 12 objetivos nacionales para el Buen Vivir, actualizados en la función de los contenidos constitucionales, los resultados del Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2009, las agendas y las políticas territoriales, las acciones e inversiones públicas al igual que los aportes ciudadanos. Aquí se definen políticas y lineamientos de políticas necesarias para la consecución de las metas que permiten hacer un seguimiento de los resultados logrados por el gobierno.

(Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011)

➤ *Las estrategias de cambio.*

El modo que el estado plasma una estrategia de mediano plazo que busca construir una “bio polis eco turística”, cuyo desafío es concretar un nuevo modo de generación de riqueza y de redistribución postpetrolera para el Buen Vivir.

Democratización de los medios de producción, la transformación del patrón de especialización de la economía, aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, y distintos mundiales, inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana, transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, conectividad y telecomunicaciones, cambio de la matriz energética, inserción para el Buen Vivir, inclusión, protección social y garantía de derechos, sostenibilidad, conservación y conocimiento del

patrimonio natural, desarrollo y ordenamiento territorial, poder ciudadano y protagonismo social.(Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2010)

➤ *Los objetivos nacionales.*

El Plan Nacional de Desarrollo 2009- 2013 propone un método de planificación a partir de los siguientes grandes objetivos nacionales para el Buen Vivir:

Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad, mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, mejorar la calidad de vida de la población, garantizar los derechos de la naturaleza y promover un medio ambiente sano y sustentable, garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción en el mundo y la integración latinoamericana, garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas, construir y fortalecer los espacios públicos interculturales y de encuentro común, afirma y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad, garantizar la vigencia los derechos de la justicia, garantizar al acceso a la participación pública y política, establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, construir el Estado democrático para el Buen Vivir.

El Buen Vivir es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento. La valoración y el dialogo de los pueblos y sus culturas, saberes y modos de vida. El Buen vivir. “Lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amor y ser amado, y el florecimiento saludable de todos, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir reconoce tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno visto como un ser humano universal y particular a la vez, y valora como objetivo de vida deseable. Nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos y unos a otros, entre diversos pero iguales a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento y con ello, posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social simultaneo.

En definitiva el nuevo Plan Nacional de desarrollo está concebido para desarrollarlo en el período 2009-2013 y fue elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SEMPLADES) y tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural.(Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011)

3.2.3.3 Ley de Educación.

Es indispensable referirse a la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, recientemente aprobada. Esta Ley, enviada desde el Ejecutivo, transforma completamente el concepto de educación en el país. Determina principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como las interrelaciones entre sus actores.

Esta ley garantiza la educación pública universal gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato; la existencia de instituciones educativas democráticas y la convivencia pacífica y que el Sistema Nacional de Educación sea intercultural, que provea de infraestructura física y equipamiento necesario, asegurando el mejoramiento permanente de la calidad de una educación integral, coeducativa, transversal y de derechos; así como la aplicación obligatoria de un currículo nacional con pertinencia cultural y lingüística.

Se establecen nuevos horarios de trabajo para que el maestro labore las 40 horas, se cambia el escalafón del magisterio. Ahora se tendrán 10 categorías signadas con letras desde la I hasta la A. Todos los maestros entrarán al magisterio siempre y cuando tengan título de docente y aprueben los concursos de méritos y oposición. (Garzón R, 2009)

3.2.3.4 Plan Decenal de Educación.

Partiendo del hecho que el Ministerio de Educación ha propuesto que el Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para mediano y largo plazo, se desarrolla el Plan Decenal de Educación que avanza de 2006 a 2015.

Luego de un diagnóstico hecho en el país sobre el proceso educativo, se ha detectado la baja calidad de educación, débil aplicación de nuevas tecnologías de la información y comunicación, ausencia de estrategias de financiamiento,

deficiente calidad de gasto, dificultades en la gobernabilidad del sector educativo, entre otros graves problemas.

Para superar estos problemas se desarrolla el Plan Decenal de Educación con el objetivo principal de garantizar la calidad de educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad ecuatoriana. (Banegas, profesor, Periodista, 2011)

Dentro de los objetivos estratégicos tenemos: *-Marco curricular*, para consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. *-Marco de talento humano*, para renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar la calidad de vida. *- Marco financiero y de gestión*, para garantizar y mejorar su financiamiento que asegure su gobernabilidad. *-Marco de rendición de cuentas*, para promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo. *-Marco legal*, para regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

El propósito general del sistema educativo ecuatoriano es tener una educación inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos; desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo, desarrolle destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción, estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona: impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. En definitiva que sea una educación que prepare al ciudadano para la producción de conocimientos y para el trabajo.

Este plan se basa en funciones, principios y valores del sistema educativo ecuatoriano. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2010)

CUADRO N° 2

FUNCIONES, PRINCIPIOS Y VALORES DEL SISTEMA

Funciones son en el ámbito	Los principios	Los valores
Social Económico Político Cultural	Equidad Calidad Pertinencia Inclusión Eficiencia Participación Rendición de cuentas Unidad Continuidad Flexibilidad Alternabilidad.	Honestidad Justicia Respeto Paz Solidaridad Responsabilidad Pluralismo

Fuente: (ley orgánica de educación intercultural, 2011)

Las políticas que propone este plan son: universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad, universalización de la Educación General Básica de primero al décimo año, incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar el 75% de la población en la edad correspondiente, erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Alternativa, mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas, mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación, revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB (Producto Interno Bruto) hasta alcanzar el 6%. (Ley Orgánica de Educación intercultural, 2011)

3.2.3.5 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional.

La DINAMEP fue creada para hacer de rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo. Es la que lidera los procesos de formación capacitación y perfeccionamiento profesional.

Todo lo hace en base a la política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional y del Sistema Nacional de Evaluación (SER-Ecuador).

Para desarrollar los procesos de formación docente, capacitación y perfeccionamiento docente, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Direcciones Nacionales de Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional,- DIPROMEPS, que son las responsables finales de la organización, funcionamiento y control de estos procesos.

Los funcionarios de la DINAMEP realizan investigaciones, planifican, programan, dan asesoría y realizan la evaluación de los eventos de formación docente. Los resultados se los verá cuando se cumplan los plazos, pero sin duda que toda actividad en mejorar y capacitar al docente será de mucha ayuda para mejorar la calidad de la educación en el país.(DINAMEP, 2008)

3.2.4 Políticas micro: Institucionales.

Las políticas micro institucionales se basan en los requerimientos mínimos que una institución puede desarrollar con aprendizajes en los individuos que posibiliten a los niños y niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y posibilidades para ejercer una adecuada participación en los espacios políticos y privados. Desde otro punto de vista es propiciar las condiciones para lograr la simplificación de los procesos académicos, administrativos y operativos logísticos en procura de una respuesta más oportuna y eficiente a las necesidades institucionales y estudiantiles

Para elaborar esas políticas es necesario hacer un diagnóstico situacional, basándose en lo que los maestros conocían o conocen del FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), pero sobre todo en las debilidades y amenazas que tiene cada institución. Aspectos que permiten tener un conocimiento de la realidad contextual de la institución para aplicar políticas que podrían ser de corto, largo o mediano plazo.

Entre las debilidades que se pueden encontrar podrían estar la falta de la utilización de estrategias metodológicas de aprendizaje cooperativo, insuficiencia

de recursos didácticos, bajo desarrollo de capacitación, poca práctica de valores. Entre las amenazas podríamos citar la falta de colaboración de los padres de familia, migración, influencia negativa de los medios de comunicación. Para superar estos conflictos, nos planteamos políticas micro con resultados y evaluaciones continuas.

Desde luego que se debe pensar en las Necesidades, Intereses y Problemas, (NIPs) y las Necesidades Educativas Básicas (NEBs). Con toda esta realidad aplicamos políticas micro para que la institución educativa salga adelante.

Siempre hay que tomar en cuenta que las políticas que se implementen irán en beneficio de toda la comunidad educativa, teniendo al estudiante como razón principal del proceso educativo, apoyándonos en los maestros, sector administrativo, padres de familia, el entorno del plantel y la sociedad en general que es en donde va a desenvolverse el estudiante. (MEC, 2006)

3.2.5 Síntesis.

Dentro del contexto laboral tenemos grandes expectativas para mejorar las condiciones del sistema educativo en todos los campos, y el elemento fundamental de esta actividad es el estudiante y a él deben enfocarse todos estos esfuerzos.

La comunidad educativa es el conjunto de personas que intervienen en el proceso educativo y son responsables de la educación de quienes están en edad escolar, con la obligatoriedad que se debe tomar en cuenta y dejar bien claro que la función educativa es tarea de todos y en primer lugar de la familia.

Para mejorar la calidad en la educación son necesarias políticas de gobierno. La misma Carta Magna en aplicación desde 2009 apunta hacia ese objetivo al declarar a la educación laica, obligatoria y gratuita. Esto también entra en el Plan Nacional de Desarrollo con objetivos nacionales a mediano y largo plazo.

La nueva Ley de Educación se enmarca en esos objetivos y está en plena vigencia. Basándose en las políticas micro institucionales y con todo ese marco jurídico en vigencia sin duda queda solamente al maestro poner todo de su parte para alcanzar no solamente la calidad en la educación sino su excelencia.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición.

Por formación profesional reglada se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. (<http://es.wikipedia.org>)

Las nuevas Tecnologías de Información y la Comunicación (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr la integración de las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo. Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase. En el futuro, las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto para desarrollar métodos innovadores de utilización de TIC en el mejoramiento del entorno de aprendizaje, como para estimular la adquisición de nociones básicas en TIC, profundizar el conocimiento y generarlo. La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo. Por consiguiente, el proyecto Estándares de Competencias para Docentes (ECD-TIC) interpreta las repercusiones que cada uno de los tres enfoques de la mejora educativa tienen en los cambios de cada uno de los componentes del sistema educativo: política educativa; plan de estudios (currículo) y evaluación; pedagogía; utilización de las TIC; organización y administración de la institución educativa y, desarrollo profesional del docente. (EDUTEKA, 2011)

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

La responsabilidad de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento es la formación docente, como estrategia eficaz para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, en cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad, las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige una nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico. La formación de maestros/as constituye uno de los pilares fundamentales para el mejoramiento de la calidad e educación.

La formación docente es una necesidad de estar en constante movimiento del saber, practicando la capacidad de investigar desarrollando la inteligencia y de tal manera que se forma una actitud crítica e innovadora, con calidad de enseñanza científica, democrática, creadora y humanista, que es fundamental para el buen desempeño de la educación.

El maestro desde el momento en que se forma para orientar en la educación y las aspiraciones se compromete a impartir sus conocimientos, aptitudes de buen maestro que es fundamentar su trabajo en la investigación y en el aporte de las ciencias y las necesidades del estudiante para una buena formación y que permita el descubrimiento para acrecentar la enseñanza-aprendizaje basados en la tecnología educativa comunicativa y adaptándose en un currículo a la solución de problemas de aprendizajes.

Las necesidades de una formación del docente deben ser continuamente aplicadas para estar a la altura del acrecentamiento global y al avance de las tecnologías que

se van incrementando al ambiente que rodea al sistema educativo. Estas necesidades forman un papel importante, fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus propias características, les exigen un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

En efecto, el cambio o innovación de las prácticas educativas es, necesariamente, cambio representacional, innovación pedagógica y formación continua de los profesores, constituyen así procesos inseparables.

Pero nos referimos a una formación docente basada en las transformaciones de las teorías marco que los docentes usan para interpretar y orientar sus prácticas.

Sin embargo, nuevas estrategias de formación profesional no son suficientes si no se modifican las condiciones sociales, institucionales, materiales y laborales en las que las prácticas se desarrollan. En definitiva, todo cambio tendiente a mejorar la calidad educativa es complejo y multidimensional. Requiere del trabajo colaborativo de diversos profesionales; entre ellos de los investigadores. En este sentido, creemos que la investigación psicológica y pedagógica acerca de los procesos de cambio representacional en los docentes puede aportar conocimiento relevante que permita diseñar estrategias formativas pertinentes e impulsar procesos de innovación tendientes a mejorar la calidad educativa. (Banegas, Profesor, Periodista, 2011)

3.3.2 Competencias profesionales.

Según Guerrero S. (1999) destaca que competencia es la capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de la ocupación que se trate, incluyendo la capacidad de respuesta a problemas imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo. (Guerrero Serón, 1999)

Según Montmollin, (1996) indica que las competencias son un conjunto estabilizador de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje. Mientras que José Tejada Fernández, (1999). Indica que es una posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida.

Las competencias profesionales han tomado importancia en los últimos tiempos por el afán de llegar a la excelencia profesional a través de una buena formación, para llegar a ello es necesario encontrar en el ambiente educativo una universidad que verdaderamente esté de acuerdo con esta corriente.

La capacidad, la aptitud y las destrezas que desarrolle el profesional llegan a ser las competencias que se deben incluir desde los primeros días de formación del individuo.

El término competencia viene del verbo latino *competere* que significa ir al encuentro o encontrarse, que luego pasaría a leerse como responder o corresponder, ser suficiente y claro, más tarde para ser competidor, concurrente. (Corominas, 1967:163).

La competencia deberíamos tomarlo como una capacitación refiriéndose al grado de preparación, de saber hacer, de los conocimientos y la destreza de una persona que adquiere con el aprendizaje. Estamos hablando entonces de las capacidades y habilidades del individuo que las adquiere con un aprendizaje adecuado y que sobre todo guste. Para estar capacitado o para ser capaz de desarrollar a cabalidad

la profesión adquirida, más cuando ahora se pregona que toda persona capaz está en condiciones de conseguir trabajo porque, al menos se dice, se terminan los llamados palanqueos para dar paso a los mejores profesionales mediante concursos de oposición y méritos.

Todo esto nos lleva a una primera síntesis en la que puede afirmarse que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo.

Pero este ascenso inicial no está libre de problema desde el punto de vista de la formación. Cabría preguntarse aquí qué contienen las competencias, respecto a qué se diferencian, para poder articular el proceso de capacitación o cualificación; cómo se evalúan, desde la óptica de la suficiencia - estar capacitado, ser capaz- lo que nos lleva a la acreditación y certificación de las mismas; cómo se establecen las competencias profesionales y quién está legitimado para ello; qué tipos de competencias existen; cómo se desarrollan; etc. Estas y otras tantas interrogantes surgen en este momento, y desde la óptica de la formación son necesarios.

Los diferentes enfoques no tienen que ser la justificación simple de dicha diversidad conceptual. Estamos obligados a verificar el concepto para poder abordar las implicaciones derivadas de las competencias en el campo de la formación profesional y ocupacional.

Solamente que ahora hay un agregado en nuestro país y que debemos tomarlo en cuenta al momento de entrar en las competencias profesionales y es que el actual gobierno está dando toda la importancia a la capacidad que tienen los profesionales para desarrollar una actividad que irá en beneficio del país en su conjunto, y claro en beneficio de su propio desarrollo profesional, familiar y social. (Banegas, Profesor, Periodista, 2011)

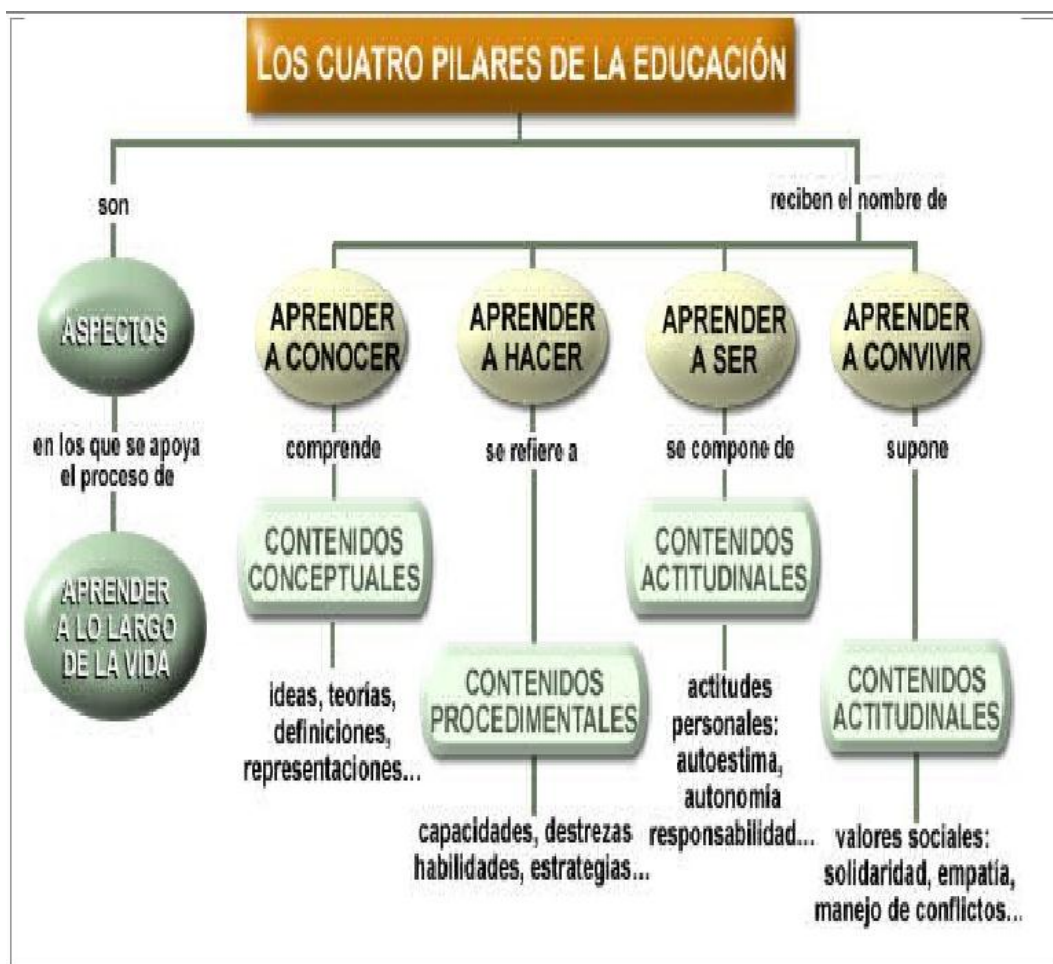
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi paradójica: la educación deberá transmitir, masiva y efectivamente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos transitorias que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él. Se debe de estar dispuesto para aprovechar y utilizar durante toda la vida conocimientos adquiridos y oportunidades que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento:

- Aprender a conocer: es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión;
- Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno;
- Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último;
- Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. (Delors J. , 1994)

CADRO N° 3
LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN



Fuente: <http://es.scribd.com/doc/5783765/Los-cuatro-pilares-de-la-educacion>

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

El término competencias se lo viene usando desde hace mucho tiempo para definir lo que se quiere lograr en el campo de la profesionalización. Siendo un tema que abarca necesariamente a todas las áreas y actividades del ser humano, con mayor énfasis tendríamos que aplicarlo en el campo de la educación.

Desde luego que cada profesional defenderá lo suyo, el médico, el arquitecto y así cada uno tendrá argumentos muy convincentes para asegurar que su trabajo es

muy importante, pero en el campo de la formación de los seres humanos, sí que debemos tener el máximo de cuidado, porque el médico solamente provocaría la muerte de una persona, del arquitecto solamente se caería el edificio, en las manos del educador están seres que están comenzando a vivir y de su capacidad para formar depende no solamente la vida de ese individuo sino de toda una sociedad, del país y del mundo. Allí entonces la importancia de hablar de competencias del docente.

Vivimos una época de enormes transformaciones en el campo tecnológico, de información y comunicación que nos obliga a no quedarnos rezagados sino marchar junto a ese avance para desarrollar nuestro trabajo con capacidad, con excelencia.

Está presente la necesidad de adaptarnos a estas nuevas situaciones para cubrir las nuevas expectativas que ahora el mundo nos impone. La misma Constitución aprobada en el 2008 indica que debemos educar para la interculturalidad, partiendo de la variedad de etnias y culturas que coexistimos en el país y para ello debemos capacitarnos al máximo, caso contrario el fracaso estará con nosotros.

Entonces qué competencias debemos asumir en el campo de la educación y como docentes que nos formamos para dar una respuesta positiva a la sociedad del siglo XXI. Sabiendo además que a lo mejor no estamos preparados para educar a una generación que nació en este despunte tecnológico y serán los ciudadanos del mañana, pero para qué preocuparnos del mañana si lo que tenemos es que ser competentes para el presente de esta generación “hija” de la computadora, el teléfono celular y el Internet.

Entonces las competencias profesionales del docente deben estar acorde con las nuevas tecnologías que ya transformaron la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios inducen necesariamente a un cambio sistemático en las teorías y en las prácticas didácticas. El desarrollo tecnológico actual nos sitúa en un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

El profesor entonces en su doble faceta de docente e investigador le exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.

Según Escolano Benito (1996: 44-46), citado por (Muñoz, 2009) al definir la profesión docente en la actualidad, lo hace en torno a tres papeles básicos:

El primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. El profesor sería un ingeniero de la instrucción.

El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerequisites del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

El tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, partenaire o terapeuta.

(Muñoz, Nuevas necesidades en la formación del profesorado, 2009)

Alonso y Gallego (1996) citados por (Muñoz, 2009) Nos dicen que:

Los docentes de nuestros días deben desempeñar quince funciones básicas de las cuales se desprenden interesantes propuestas para su formación y perfeccionamiento:

- Favorecer el aprendizaje de los alumnos como principal objetivo.
- Utilizar los recursos psicológicos del aprendizaje.
- Estar predispuestos a la innovación.
- Poseer una actitud positiva ante la integración de nuevos medios tecnológicos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Integrar los medios tecnológicos como un elemento más del diseño curricular.
- Aplicar los medios didácticamente.
- Aprovechar el valor de comunicación de los medios para favorecer la transmisión de información.
- Conocer y utilizar los lenguajes y códigos semánticos (icónicos, cromáticos, verbales...).
- Adoptar una postura crítica, de análisis y de adaptación al contexto escolar, de los medios de comunicación.
- Valorar la tecnología por encima de la técnica.

- Poseer las destrezas técnicas necesarias.
- Diseñar y producir medios tecnológicos.
- Seleccionar y evaluar los recursos tecnológicos.
- Organizar los medios.
- Investigar con medios e investigar sobre medios. (Muñoz, 2009)

<http://www.uclm.es/variros/revistas/docenciaeinvestigacion/numero1/ricardofdez.asp>

El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos. Con la ayuda, ahora indispensable de la tecnología.

Cuando estemos en capacidad de diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje, de buscar y preparar recursos y materiales didácticos, de proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden, motivando al alumnado el despertar de la curiosidad e interés por los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura, hacer participar a los estudiantes, facilitar la comprensión de los contenidos básicos. Ser ejemplo de actuación y portador de valores, asesorar en el uso de recursos, ser orientadores para elevar el autoestima de los educandos fomentando actitudes y valores para que se puedan desenvolver en la sociedad, entonces estamos hablando de profesionales docentes competentes.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), 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

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.

Para la ejecución de los procesos de 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, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, 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. (DINAMEP, 2008)

La prensa nacional en una de sus columnas señala lo siguiente:

Que los resultados de las pruebas de razonamiento lógico y verbal aplicadas a 17. 877 aspirantes a ocupar las 12 mil nuevas plazas de maestros en escuelas y colegios estatales son una dramática señal de la deplorable formación de los maestros en las universidades e institutos superiores pedagógicos.

Sin embargo, el hecho de que solo 1.561 graduados de maestros, es decir el 8,73% de todos quienes se presentaron, hubieran obtenido los 60 puntos para aprobar esa prueba, confirma también la necesidad del sistema de selección que estableció el ministro de Educación y al cual inicialmente se opusieron los dirigentes de la UNE.

Además, esos resultados tornan más urgente la creación de mecanismos para evaluar el desempeño de los actuales profesores, para lo cual tiene que ejercer su potestad el Ministerio, pese a la oposición de la UNE. Urge vincular la excelencia en el desempeño docente y el escalafón para mejorar la remuneración de los maestros: las evaluaciones deberán ser una variable clave para el incremento salarial que contemple el escalafón y no solo la antigüedad en el desempeño del cargo, como lo es ahora.

Al Ministerio le corresponde organizar programas sólidos de formación permanente y actualización docente. Los maestros no cuentan con programas eficaces e incentivos para completar y mejorar su formación.

La evaluación y formación permanentes son formas de revalorizar la función docente (Diario HOY, 2008)

3.3.6 Síntesis.

La nueva Ley de Educación Intercultural garantiza el derecho a la educación, es imprescindible garantizar docentes competentes para que se cumpla este mandato.

La formación del maestro exige dedicación y esfuerzo para desarrollar una educación con calidad y calidez, como propone el gobierno y eso se logra solamente siendo competentes.

Las competencias profesionales no son un tema nuevo, pero han tomado importancia en los últimos tiempos con el afán de llegar a la perfección profesional a través de una formación de excelencia, para llegar a ello, es necesario encontrar en el ambiente educativo una institución universitaria que esté de acuerdo con esta corriente.

La capacidad, la aptitud y las destrezas que desarrolle el profesional llegan a ser las competencias que se deben incluir desde los primeros días de formación del individuo.

Para una buena formación hay que tener en cuenta los cuatro pilares de la educación, mismos que son fundamental para el desarrollo de una buena formación, ya que nos permiten adquirir los instrumentos de la comprensión; poder influir sobre el propio entorno; participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último; proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Vivimos una época de enormes transformaciones en los campos: tecnológico, de información y comunicación que nos obliga a marchar junto a ese avance para desarrollar nuestro trabajo con capacidad y excelencia.

La competencia profesional docente nos obliga a adaptarnos a estas nuevas situaciones para cubrir las nuevas expectativas que ahora el mundo nos impone. La misma Constitución aprobada en el 2008 indica que debemos educar para la

interculturalidad, partiendo de la variedad de etnias y culturas que coexistimos en el país y para ello debemos capacitarnos.

Hoy en día la educación está con miras a la nueva tecnología, la idea es de capacitar constantemente al futuro docente para que interprete con criticidad los principios y los valores en la educación con relación a los postulados del desarrollo del país y traducirlos en metas en la enseñanza- aprendizaje.

4. METODOLOGÍA

Según Leiva Zea, (1988), afirma que el conocimiento es toda representación mental de la realidad objetiva en que se halla ubicado el hombre, entonces es importante investigar para llegar a ese conocimiento que puede ser vulgar o científico y para llegar al segundo es necesario investigar utilizando una metodología adecuada.

El mismo autor afirma que algunos estudiosos han dicho que la ciencia no es más que el sentido común organizado, entonces deberíamos preguntarnos qué tipo de organización existe de por medio para llegar a ese conocimiento científico, nos encontramos entonces con que se dan escalones de complejidad para llegar a ese conocimiento pleno y claro, para llegar a ese estado debemos emprender una búsqueda debidamente planificada y mediante la utilización del método científico.

En educación es más complejo porque se trata de llegar en las mejores condiciones del conocimiento para poder cumplir con el objetivo de educar y formar, no se trata entonces de llenar de conocimientos sino de crear destrezas en los estudiantes para que ellos mismos descubran el conocimiento y lo apliquen en su vida diaria y en el proceso de producción del país.

4.1 Diseño de la investigación.

El diccionario de la Investigación Científica de Tamayo y Tamayo dice que: “Es la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis”.(Colombia, 2007)

Para Aristóteles, “la ciencia se identifica como el método y viceversa y en realidad, sin método no puede haber ciencia”. Por tanto, el método se aplica tanto en la ciencia como en la vida diaria.

En este campo del método científico, existe una relación entre método, ciencia e investigación. El método científico como la estrategia afecta al ciclo completo de la investigación y es independiente del tema en estudio y del estado de nuestro

conocimiento respecto de dicho tema. Actualmente el método científico se ha ido integrando al proceso de investigación en sus diversas etapas, tanto a nivel de recopilación de datos y hechos por observación o experimentación a nivel de formulación de hipótesis o generalizaciones preliminares a nivel de teoría por inducción que explica los hechos en términos relacionado con causa-efecto. (Eyssautier, 2004)

El método descriptivo consiste en investigar fenómenos, situaciones, contextos y eventos, es decir detallar como son y cómo se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de grupos, de comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Dankhe, 1989). Es decir, miden evalúan o recolectan datos que sobre diversos conceptos que son aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En este estudio se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así saber lo que se investiga. Este método nos ha servido de mucho para saber cómo llegar a obtener la información que buscamos para dicho fin.

El diseño de la presente investigación tiene un enfoque mixto, el mismo que consta de varias modalidades, pero, se considerará el MODELO DE DOS ETAPAS, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero un enfoque (cuantitativo) y (cualitativo), de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes de cada objeto, como las técnicas de observación y entrevistas que se desarrollan en el transcurso del trabajo.

Analizamos los cuestionarios (cuantitativa- cualitativo), posteriormente se hizo el análisis relacional en base a la triangulación de datos permite dar respuesta a la pregunta de la investigación ¿EL TITULADO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL ESTÁ ACTUALMENTE EN EL ÁMBITO DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL?

4.2 Participantes de la investigación.

Los participantes en la realización del presente trabajo en primer lugar fue la muestra, la misma que fue sugerida por el equipo de planificación de la UTPL, la cual constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes), docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia, docentes egresados en el periodo 2005-2010 en las menciones de:

- Educación Infantil,
- Educación Básica,
- Físico Matemáticas,
- Lengua y Literatura,
- Químico Biológicas y,
- Ciencias Humanas y Religiosas.
- Empleadores/Directivos
- Egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación de UTPL
- Equipo planificador de la UTPL
- Tutora de tesis

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.

4.3.1 Técnicas.

Hacer una investigación requiere de técnicas y herramientas que auxilien al alumno a la realización de su investigación. En éste caso se utilizará la investigación de campo que es la que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno, en éste caso en el lugar de trabajo de los titulados de la UTPL.

Entre las herramientas de apoyo para éste tipo de investigación se encuentran:

- Cuestionario. Es el documento en el cual se recopila la información por medio de preguntas concretas (abiertas o cerradas) aplicadas a un universo o muestra

establecida. Con el propósito de conocer una opinión. Tiene la gran ventaja que de poder recopilar información en gran escala debido a que se aplica por medio de preguntas sencillas que no deben implicar dificultad para emitir respuesta, además su aplicación es impersonal y está libre de influencias como en otros métodos.

- Entrevista. Es una recopilación verbal sobre algún tópico de interés para el entrevistador. A diferencia del cuestionario, requiere de una capacitación amplia y de experiencia por parte del entrevistador, así como un juicio sereno y libre de influencias para aceptar las opiniones del entrevistado sin agregar ni quitar nada en la información proporcionada.
- Encuesta. Es una recopilación de opiniones por medio de cuestionarios o entrevistas en un universo o muestra específicos, con el propósito de aclarar un asunto de interés para el encuestador. Se recomienda buscar siempre agilidad y sencillez en las preguntas para que las respuestas sean concretas y centradas sobre el tópico en cuestión.
- Observación. Es el examen atento a los diferentes aspectos de un fenómeno a fin de estudiar sus características y comportamiento dentro del medio en donde se desenvuelve éste.

(<http://docs.google.com>)

4.3.2 Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

4.3.2.1 *Cuestionario para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación*, tomado de la ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y la Educación), adaptados y validados por el equipo Planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno Nacional.

Este instrumento es anónimo y está formado por 21 preguntas más la opción de datos generales. La aplicación de los cuestionarios se realizó de forma individual en su lugar de trabajo la misma que analiza lo siguiente:

- Nivel de preparación posterior a la titulación
- Situación laboral actual
- Sector en el que laboran
- Tipo de Institución y nivel en el que se desempeña
- Condiciones laborales (tipo de contrato)
- Estabilidad laboral
- Tiempo que se desempeña como docente

- Aptitudes adicionales a su profesión (otra lengua, manejo de informática)
- Cursos de capacitación que requieran
- Condición de vida luego de haberse titulado en la UTPL
- Datos generales

4.3.2.2 Cuestionario para Autoridades/Empleadores de las Instituciones Educativas (Rector/Vicerrector/Coordinador Académico) tomado de la ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y la Educación), adaptados y validados por el equipo Planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno Nacional.

El objetivo de este cuestionario es evaluar la demanda y características del docente, es anónimo y contiene 11 preguntas. Este instrumento analiza lo siguiente:

- Requisitos exigidos para postular al cargo
- Solicitudes de trabajo recibidas en el último año
- Necesidades de personal docente, nivel y ámbito de conocimiento
- Opinión sobre personal con y sin experiencia
- Cursos de formación que ofrece la institución
- Incentivos por parte de la institución
- Factores que favorecen al buen desempeño
- Expectativas y demandas del personal docente
- Actividades que realiza el personal docente en la institución
- Actividades extra que realiza el docente
- Habilidades adicionales

4.3.2.3 Formato para llenar los datos de los titulados:

Este instrumento permitió registrar datos generales tales como: apellido y nombre, Institución/Empresa en la que trabaja, dirección domiciliaria, teléfono del trabajo, empresa y dirección de correo de las personas encuestadas. Cada uno de ellos es

identificado con un código asignado por la UTPL para poder consolidar la información actualizada a nivel nacional.

4.3.2.4 Formato para llenar los datos de los empleadores:

Este documento registra datos generales, tales como: Nombre de la Institución a la que pertenece el encuestado, cargo que ocupa y tipo de establecimiento educativo y sirve para identificar los establecimientos que han participado en la investigación.

4.3.2.5 Formato para ingreso de datos:

La UTPL facilitó este formato en el que los egresados/investigadores debían registrar su información, asignando un código numérico según la respuesta otorgada, de esta manera la Universidad recolecta los datos a nivel nacional y puede contar con los resultados que busca el Programa Nacional de Investigación.

4.4. Recursos.

4.4.1 Humanos

- Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- empleadores/directivos de la/las institución/es educativas en las que laboran los profesionales de la UTPL.
- Personas con conocimiento del tema que fueron entrevistados.
- Profesionales en el ámbito de la educación.
- Equipo de Planificación de la Universidad
- Egresadas de la Escuela de Ciencias de la Educación de UTPL

4.4.2 Institucionales

- La universidad Técnica Particular de Loja

- Escuelas fiscales

- Fernando de Aragón
- Miguel Ángel Galarza
- José Fidel Hidalgo
- Gabriel Cevallos
- Rodrigo Cordero Crespo
- María Auxiliadora

- Unidades educativas
 - Santa Marianita de Jesús
 - Rosa de Jesús Cordero
 - Agustín Iglesias

- Colegios fiscales
 - Nacional Santa Isabel

- Colegio fiscomisional
 - Agronómico Salesiano

- Dirección provincial de educación del Azuay

4.4.3 Materiales

- Cámara fotográfica
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Teléfono
- Esferos
- Oficio para empleadores de los titulados
- Internet
- Guía didáctica

4.4.4 Económicos

CUADRO N° 4

GASTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
Descripción	Costo
Impresiones y copias	80,00
Anillados	4,50
Transporte	65,00
Internet	25,00
Teléfono	5,50
Material didáctico	3,50
Empastado de tres ejemplares del proyecto	30,00
Portada del CD	10,00
Tasas de verificación de expediente	400,00
Viaje para sustentación, defensa e incorporación	240,00
Varios	20,00
Total	883,50

4.5 Procedimiento.

El procedimiento que se realizó para la ejecución del Proyecto de Investigación Nacional fue el siguiente:

- Primer asesoría presencial donde se dio a conocer acerca del tema en la Matriz de la Universidad Técnica Particular de Loja
- Posteriormente vía correo electrónico se nos fue enviada la lista de los titulados a investigar.
- Revisión de la lista de titulados a investigar,
- Visita al Centro Universitario Cuenca para obtener más información sobre los titulados.
- Ubicación de los titulados mediante llamadas telefónicas a posibles parientes, redes sociales, página de registro social, en la Dirección Provincial de Educación, etc.

Una vez contactados se procedió a explicar el motivo de la llamada y la importancia de su colaboración en nuestra investigación, se les solicitó nos

concedan una cita en el lugar y hora propuesta por ellos para su mayor comodidad; una vez concedida la cita acudimos a la revisión de cuestionarios para familiarizarnos así como a la preparación del material para la investigación: cuestionarios, cámara fotográfica, etc.

De la misma manera aprovechando que se realizó la entrevista en el lugar de trabajo de los titulados, se solicitó a los directivos/empleadores colaboren y permitan realizar una entrevista, la misma que tuvo buena acogida por parte de ellos.

Una vez obtenida la información se realizó la tabulación de datos, para luego de enviar la información al equipo de planificación, de la misma manera se procedió a la elaboración del trabajo de fin de carrera donde se incluye la revisión bibliográfica, la metodología, tabulación de los datos, análisis de los resultados y las conclusiones y recomendaciones, cuyo avance se lo realizó en conjunto con la tutora para finalmente presentar el informe final.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los datos tienen que ser claros y establecerse en tablas estadísticas, de fácil manejo e interpretación. Los símbolos que usemos deben ser conocidos por todo el universo estudiado o dirigido. El análisis de datos se ayuda de técnicas estadísticas, dejando siempre un margen de error, porque toda actividad humana y ni se diga en investigación está sujeta a errores.

Para presentar un resumen de los datos, para facilitar la percepción, se pueden utilizar técnicas gráficas. Las técnicas de descripción numérica nos ayudan a reducir los datos a una dimensión manejable, permitiéndonos así obtener una idea general de los resultados.

Toda investigación en educación tiene que ser sometida a discusión para con ello llegar a una verdadera evaluación del trabajo realizado, porque debemos estar conscientes de las limitaciones que en el campo investigativo tenemos.

5.1 Cuestionario aplicado a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL durante los períodos 2005-2010.

5.1.1 Caracterización sociodemográfica.

Objetivo: Caracterización de la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Tabla No. 1

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	2	14,3
Educación Básica	9	64,3
Lengua y Literatura	1	7,1
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	7,1
Ciencias Humanas y Religiosas	1	7,1
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Al caracterizar la situación sociodemográfica en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y analizar los resultados de la encuesta tenemos que la mayoría son titulados en Educación Básica 64.3% y muy lejos están de Educación Infantil 14.3%, Lengua y Literatura, Físico Matemáticas, Ciencias Humanas y Religiosas con un 7,1%.

La situación que se expresa es que la mayoría opta por seguir Educación Básica, sea por mejores fuentes de trabajo o por el lugar de residencia, también se puede dar por el abanico amplio de posibilidades para conseguir empleo ya que puede trabajar en las cuatro áreas educacionales en cualquier nivel de primero a décimo de básica. Esto redundará en mejorar la calidad de educación, que es lo que realmente se busca.

Tabla No. 2

NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	f	%
Especialidad	1	7,1
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
No contesta	13	92,9
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

En ésta tabla podemos identificar en el Nivel de Postgrado en mínima la acogida, está con 7.1% lo cual es preocupante que los titulados no opten por mejorar su condición de vida con una preparación continua y actualizada.

Esta situación se da porque las instituciones en las que prestan su trabajo no exigen la superación y actualización de cada uno, puede ser la principal causa, también porque el conformismo y comodidad del profesional al pensar que está seguro en su puesto de trabajo por tanto no necesita de más esfuerzo por actualizarse adquiriendo nuevos conocimientos que son muy importantes para una buena formación del estudiante.

Tabla No. 3

NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	2	14,3
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	12	85,7
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Al analizar los resultados en la presente tabla se puede evidenciar que son pocos (14.3%) los que optan por una Maestría, Gerencia y Liderazgo Educacional y la gran mayoría no contesta, esto es preocupante porque se ve que cuando terminan sus estudios se conforman con un título obtenido.

La solución para el cambio la tienen principalmente las instituciones contratantes de profesionales porque si ellos exigieran mayor preparación de seguro todos vamos a hacerlo para poder acceder a un empleo digno, aquí también se puede sugerir el cambio de actitud de algunos profesionales que dejen de ser conformista y busque mejorar su calidad de vida.

Tabla No. 4

DATOS DE CLASIFICACIÓN DE LOS TITULADOS												
GÉNERO p. A.1	SECTOR p. 2a				EDAD p. A.2						PROVINCIA DE RESIDENCIA p. A.3	CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO p. A.4
	Urbano	Rural	No contesta	Total	21- 30	31- 40	41- 50	51- 60	61 o más	Total		
Masculino	1	2	2	5	0	2	1	2	0	5	Azuay	Cuenca
Femenino	4	4	1	9	1	5	3	0	0	9	Azuay	Cuenca
TOTAL	5	6	3	14	1	7	4	2	0	14		

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Para identificar el sector en donde los titulados están laborando la encuesta demostró que los mismos cubren tanto el sector rural como urbano con porcentajes casi similares.

Las mujeres superan con el 64.3% a los hombres en el universo estudiado, una razón por la que existen más mujeres en la docencia se puede dar porque buscan la oportunidad de servir a la comunidad, realizarse como profesional sin tener que alejarse ni descuidar a su familia.

Hay que anotar que el rango mayor en edad está entre los 31 y 40 años. Lo que nos llevaría a replantear los esfuerzos de formación para que la Universidad convoque a más jóvenes para la formación docente.

Todos mantienen su residencia en la provincia del Azuay y el centro universitario asociado en el que estuvieron matriculados, es Cuenca.

5.1.2 Situación laboral.

Objetivo: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Tabla No. 1

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	10	71,4
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (Vicerrector, Asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	7,1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	7,1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	1	7,1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	1	7,1
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

En la tabla se puede apreciar que la mayoría (71.4%) labora como docente, un mínimo porcentaje labora en otras áreas y el 7,1% no labora.

Un número significativo de la muestra asignada está laborando como docente, muy pocos se dedican a otro tipo de actividad.

Es una muy buena representación de la UTPL en las Instituciones educativas, pero no hay que descuidar ese 7.1% que no trabaja al menos con contratado sabiendo que la demanda de profesores en la actualidad supera la oferta.

También hay que tomar en cuenta al sector administrativo, si aparece el 7.1% se debería fortalecer la formación en administración educativa.

Tabla No. 2

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	1	7,1
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	2	14,3
Está tomando cursos de formación continua	1	7,1
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	10	71,4
TOTAL	14	100

*Fuente:*Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

En esta tabla podemos ver que una mínima cantidad de titulados (14,3%), ha optado por continuar su preparación.

Es muy poco el porcentaje de titulados que se sigue superando mediante el estudio. La mayoría no contesta (71,4%), esto responde sin duda a su falta de interés por seguir estudiando, elemento fundamental en el proceso educativo actual y de todos los tiempos porque un maestro no debe dejar de adquirir conocimientos

Las Instituciones encargadas en ofertar cursos de postgrado deben desarrollar políticas y acciones que lleven al mayor número de titulados a seguir especializándose en su área de estudio.

Un factor importante puede ser a que se sienten seguros de su puesto porque tienen nombramiento o tal vez por la edad que tienen, pero el gobierno actual puso a correr a todos los profesionales en educación y más a aquellos que ejercían sin ser profesionales de educación porque con las pruebas propuestas por la

evaluación docente se quedan los que tienen capacidad para desempeñar la labor educativa.

Tabla No. 3

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	1	7,1
Educación Básica	6	42,9
Lengua y Literatura	1	7,1
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	7,1
Ciencias Humanas y Religiosas	1	7,1
Otra/s	0	0,0
No contesta	4	28,6
TOTAL	14	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar en la tabla antes detallada que el 71,4 % trabaja en el área de su especialidad, y de ese porcentaje el 42% trabaja en educación básica.

Es bastante el porcentaje que se dedica a su área de especialización, la mayoría se desempeña en educación básica y existe también un 28% que no contesta, esto se debe a que no trabaja en su área de especialización.

La especialidad va tomando importancia en el campo educativo, así debió ser desde siempre ya que en educación se hacía todo lo contrario cualquier profesional hacía el papel de profesor. La ley ahora obliga a obtener el título para poder acceder a un puesto docente con el fin de mejorar la educación y formación de los estudiantes.

Tabla No. 4

ACTIVIDAD QUE REALIZABA Y REALIZA EL TITULADO ANTES Y LUEGO DE SU TITULACIÓN.					
Preguntas a titulados Opción de respuesta	Ha trabajado antes como docente	Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia	Trabaja o ha trabajado en el ámbito de su especialidad	Estuvo trabajando cuando inició sus estudios en UTPL	El trabajo demandó su cambio de residencia
Si	9 (64,3%)	1 (7,1%)	10 (71,4%)	9 (64,3%)	3 (21,4%)
No	3 (21,4%)	11 (78,6%)	4 (28,6%)	5 (35,7%)	10 (71,4%)
No contesta	2 (14,3%)	2 (14,3%)	0	0	1 (7,1%)
TOTAL	14	14	14	14	14

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Un dato relevante es que la mayoría (64.3%) ha trabajado antes en la docencia a diferencia del (7.1%) que ha trabajado en otro puesto profesional no relacionado con la docencia, así mismo podemos evidenciar que el (71,4%) ha trabajado en el ámbito de su especialidad; también podemos referir el gran número de titulados que ya trabajaba antes de ingresar a la UTPL lo cual seguramente fue el motivo por el que no demandó su cambio de residencia.

Cabe destacar que la mayor parte de titulados se dedica solamente a la docencia, siendo éste un factor importante porque permite un buen desempeño de los titulados en el ámbito de su especialidad, muchos de ellos ingresaron a la universidad para actualizarse y obtener un título que mejore su trabajo, por ende su condición de vida. Se debe aspirar a que todo maestro se dedique solo a la docencia, en la actualidad el gobierno está trabajando para conseguirlo.

Tabla No. 5

Tiempo que lleva en el trabajo actual y/o duró en el último empleo como docente.

Tiempo en años	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - +	NC	TOTAL
Hombres	1 (7,1%)	2 (14,3%)	0	2 (14,3%)	0	5 (35,7%)
Mujeres	4 (28,6%)	2 (14,3%)	2 (14,3%)	0	1 (7,1%)	9 (64,3%)
Total	5 (35,7%)	4 (28,6%)	2 (14,3%)	2 (14,3%)	1 (7,1%)	14

*Fuente:*Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Podemos ver que 9 (64,3%) de 14 titulados son mujeres, es una amplia representación femenina en la educación, su calidez y firmeza al momento de compartir con los niños seguramente la hace más eficaz, la mujer nace con vocación para formar seres humanos debido a su instinto maternal y de seguro ve en la educación su realización profesional. Es importante entonces saber que frente a un grupo de alumnos se encuentra un ser con vocación y capaz para la formación pedagógica y humana de futuros profesionales. La mayoría 35,7% de los titulados llevan trabajando de 0-5 años.

Una gran representación femenina se puede evidenciar en la muestra entrevistada, también se debe reconocer que encontraron trabajo antes o inmediatamente luego de su titulación, lo que indica que la UTPL está formando profesionales capaces de cumplir con las expectativas institucionales y educativas

Esto también podría tomarse como un dato circunstancial que debe ser analizado por las autoridades de nuestra Universidad. Si encontraron trabajo inmediatamente después de titulación puede deberse a que el gobierno incentivó la jubilación, desarrolló el proceso de evaluación y contrató masivamente a maestros para cubrir esos puestos y otras vacantes no sustituidas por gobiernos anteriores.

Tabla No. 6

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO LUEGO DE LA TITULACIÓN						
Tiempo en años	Como Docente			Como no Docente		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
0 - 1	0	2	2 (14,3%)	1	0	1 (7,1%)
1 - 2	0	0		0	1	1 (7,1%)
2 - 3	1	0	1 (7,1%)	0	1	1 (7,1%)
3 - 4	0	0		0	0	0
NC	4	7	11 (78,6%)	4	7	11 (78,6%)
Ya trabajaba	0	0		0	0	
TOTAL	5	9	14	5	9	14

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Los encuestados que no trabajaba antes de titularse no tardaron mucho tiempo en conseguir empleo como docentes, lo propio los que consiguieron un trabajo como no docente, cabe indicar que algunos de los empleos no docentes son paralelos al trabajo de docente.

La mayoría (78,6%) no contesta, esto se debe a que antes de obtener su título universitario ya trabajaba como docente. Los resultados de esta encuesta son muy buenos porque se puede dar cuenta que todos los titulados de la UTPL están ejerciendo su profesión o continuando con su preparación académica y continua.

Tabla No. 7

TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO DESDE QUE OBTUVO EL TÍTULO						
Tiempo en años	Como Docente			Como no Docente		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
0-1	0	1	1 (7,1%)	0	0	0
1,1-2	1	0	1 (7,1%)	2	0	2 (14,3%)
2,1-3	1	0	1 (7,1%)	1	0	1 (7,1%)
3,1-4	0	0	0	0	0	0
4,1-5	3	8	11 (78,6%)	1	0	1 (7,1%)
No Contesta	0	0		1	9	10 (71,4%)
TOTAL	5	9	14	5	9	14

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Se puede apreciar que un 78,6% de titulados trabajan como docentes de 4 a 5 años desde que obtuvo el título esto se debe a que ya trabajaba antes o consiguió empleo inmediatamente. De igual forma los que laboran en un puesto de trabajo no docente se tardó hasta tres años en conseguir empleo, y la mayoría no contestó (71,4%) una de las razones es porque se dedica solo a la docencia.

Es bueno saber que la mayoría se dedican solo a la docencia, dato interesante porque así pueden rendir al cien por ciento en su labor y conseguir mejores resultados trabajando con la comunidad y obteniendo mejor rendimiento académico en los estudiantes.

Tabla No. 8

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	8	57,14
Probablemente si	5	35,70
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	1	7,14
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos se destaca que la mayoría de los titulados. El 57,1% mencionan que la titulación definitivamente cambió su condición de vida, un 35% considera que probablemente sí cambio, también existe una mínima cantidad, 1titulado que considera que definitivamente no cambió su condición de vida, pero cabe indicar que esto se debe a que la titulada prefirió seguir estudiando antes que ejercer su profesión.

Este dato es altamente importante, si sumamos el porcentaje de la mayoría y los probables, encontramos que el 92.1% de los encuestados contesta que probable y definitivamente si mejoró su condición de vida, por lo que se puede decir que la UTPL está desarrollando una actividad correcta y digna de aplauso porque esta superación lleva a un bienestar de vida que es en definitiva lo que aspira todo ser humano.

5.1.3 Contexto laboral.

Objetivo: Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Tabla No. 1

Tipo de institución en la que desarrolla o desarrollaba su trabajo.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	8	57,1
Municipal	0	0,0
Particular	4	28,6
Fiscomisional	1	7,1
No contesta	1	7,1
TOTAL	14	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

La encuesta demuestra que el 57% se encuentra laborando en el sector fiscal y en el particular o fiscomisional un mínimo porcentaje (35,7%).

Es muy alto el número de titulados desarrollan sus labores en establecimientos fiscales por lo que se considera muy buena representación porque si no tienen nombramiento están más aptos a conseguirlo ya que acceden a los cursos de capacitación que da el gobierno, por tanto están actualizados y capacitados para rendir las pruebas necesarias para un nombramiento.

Ahora todos apuntamos a un puesto fiscal por dos razones muy importantes para mejorar la condición de vida, dentro de los ámbitos de: estabilidad laboral y mejor remuneración, la misma que con capacidad y actualización permanente está asegurada. Se puede indicar que la estabilidad y la remuneración en el sector fiscal ha mejorado en este gobierno, lo que contrasta con el abuso y explotación a lo que son sometidos los docentes en el sector privado.

Tabla No. 2

Institución educativa en la que desempeña o desempeñaba es de nivel...

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	1	7,1
Básico	9	64,3
Bachillerato	3	21,4
Superior	0	0,0
No contesta	1	7,1
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Así mismo se demuestra que el nivel de Educación Básica es el que mayor número de titulados ha captado (64,3%), un pequeño porcentaje 21,4% labora en Bachillerato, y un mínimo porcentaje 7,1% en Educación Inicial.

La especialización es fundamental en el campo educativo en sus distintas ramas que ofrece la universidad, vemos que Educación Básica está en auge, seguida por el Bachillerato, concluyendo así con la Educación Inicial, es por eso la necesidad de formar profesionales especializados para que atiendan cada uno en su área específica, con esto se evitan las improvisaciones que tanto daño han causado a la educación, por ello es de gran importancia formar maestros especializados en áreas específicas lo cual es tarea de los centros universitarios de todo el país.

Tabla no. 3

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	8	57,1
Contrato indefinido	1	7,1
Contrato ocasional	4	28,6
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	0	0,0
No contesta	1	7,1
TOTAL	14	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Dentro de este contexto, la relación laboral que mantiene el titulado con la institución educativa se obtiene que un 57,1% de la muestra tiene nombramiento, un 28,6% esta con contrato ocasional, se identifica también que un 7,1% está laborando con un contrato indefinido.

Es una muestra interesante porque los tres porcentajes suman un 92,8% que es un dato gratificante al momento de ser una evaluación.

No hay que descuidar que estos datos pueden variar radicalmente en otras circunstancias políticas de la nación, ya que cada gobierno puede hacer los cambios que creen convenientes en todas las leyes, sin que necesariamente sea lo mejor. Sin embargo la situación que se muestra es alentadora, pensar que los esfuerzos y la buena elección de la institución para prepararse se ven reflejado en los resultados de la encuesta.

Tabla No. 4

LA RELACIÓN LABORAL INSTITUCIÓN EDUCATIVA ES/ERA	f	%
A tiempo completo	13	92,9
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	1	7,1
TOTAL	14	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Un alto porcentaje trabaja a tiempo completo (92,9%), lo que revela que el laborar a tiempo completo permite dedicar todo el esfuerzo y capacidad en formar a los estudiantes y a la comunidad educativa con el fin de mejorar la calidad en la educación.

La necesidad que tenía el maestro de conseguir un segundo empleo y contar con otros ingresos para poder llevar una vida digna termina con una remuneración justa impuesta por las nuevas leyes de este gobierno.

Tabla No. 5

Tipo de institución/empresa en la que desarrollan o desarrollaban su trabajo como no docente.

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	2	14,3
Empresa privada	3	21,4
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	9	64,3
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

De los resultados obtenidos en la tabla antes detallada se puede apreciar que en la administración pública el 14,3% de los titulados pertenecen a esta instancia, mientras que el 21,4% labora dentro de la empresa privada, esto demuestra que la Universidad está capacitando a los maestros para que puedan desarrollar actividades administrativas en establecimientos educativos sean estos públicos o privados, de la misma manera la universidad prepara profesionales para que desarrollen su actividad con eficiencia en instituciones religiosas.

Tabla No. 6

Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajó/trabajaba como no docente.

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	3	21,4
Ninguna/No se exige titulación	2	14,3
No contesta	9	64,3
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

La titulación que exigen las empresas e instituciones es a lo mucho de tercer nivel o ninguna. El 21,4% solicita titulados de tercer nivel, otro porcentaje no exige titulación y la mayoría no contesta.

Por tanto el porcentaje de títulos exigido por empresas o instituciones es baja, pero esto va a cambiar ya que ninguna institución podrá contratar personas que no tengan título y lo que es mejor, a los que llegan al cuarto nivel hay el incentivo de mejor remuneración.

La necesidad de mejorar las instituciones y empresas harán que busque personal capacitado para contratar, lo que exige a los profesionales estar en constante capacitación y actualización y de esta manera ofrecer una educación de calidad a nuestros estudiantes

Tabla No. 7

Tipo de relación que tiene o tenía con la institución o empresa donde trabajó/trabajaba como no docente.

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	4	28,6
Laboral de duración determinada	1	7,1
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	9	64,3
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Los titulados que han desempeñado funciones en trabajos no docentes según la encuesta tenían una relación laboral indefinida (28,6%) y un porcentaje mínimo (7,1%) una relación laboral determinada, pero la mayoría (64,3) no contesta porque como ya se evidencia en las tablas anteriores estaba laborando al momento de titularse y tienen en su mayoría nombramiento fiscal que le garantiza estabilidad en el trabajo.

Tabla No. 8

Tipo de relación que tiene o tenía con la institución o empresa donde trabajó/trabajaba como no docente.

LA RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA ES/ERA	f	%
A tiempo completo	4	28,6
A tiempo parcial	1	7,1
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	9	64,3
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Los pocos titulados (28,6%) que trabajan o trabajaron en una empresa en un puesto no docente manifiestan que su relación laboral era a tiempo completo salvo un titulado que representa el 7,1% que menciona que su relación laboral era a tiempo parcial.

Si trabajan o trabajaron a tiempo completo es una señal positiva porque laborar a tiempo completo permite desarrollar un mejor trabajo. El laborar a tiempo parcial tiene sus inconvenientes en cuanto a la consecución de resultados y al aspecto económico, pero posibilita estudiar y prepararse mejor profesionalmente.

Tabla No. 9

Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente.

TIEMPO DE DURACIÓN (años)	f	%
0 – 5	1	7,1
5 – 10	1	7,1
10– 15	1	7,1
15 - 20	0	0,0
No contesta	11	78,6
TOTAL	14	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Según los datos en la tabla antes descrita se destaca que los titulados que trabajando en un puesto no docente desde 0-5 años representan el 7,1%,y que aquellos que laboran entre 10 – 15 años corresponden asimismo al 7,1%.

Esto nos ayuda a entender aún más que tuvieron la necesidad de titularse para no perder su puesto de trabajo, que antes hubiese pasado desapercibido porque daba igual que estudie o no, que sea titulado o no. Ahora las cosas han cambiado y todos buscan la titulación y con ello la superación personal y profesional.

5.1.4 Necesidades de formación.

Objetivo: Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

Tabla No.1

Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español.

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	1	7,1
Inglés	2	14,3
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	9	64,3
No contesta	2	14,3
TOTAL	14	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Muy pocos (21,4%) tienen una segunda lengua, el inglés el 14.3% y el quichua el 7.1%, el resto no tiene esta fortaleza.

Sabiendo que la aspiración de muchos titulados es conseguir nombramiento fiscal, interpretamos que están capacitados para afrontar ese reto, sin descuidar que el manejo de una sola lengua impide un buen desempeño en este campo. Allí entonces la labor de la Universidad para exigir el dominio de dos o tres lenguas a los titulados, porque sería un valor agregado en su labor educativa y convertirse de esta en un profesional competente.

Tabla No. 2

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), Facebook, twitter	12	85,7
No	2	14,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Es importante el dato (85.7%) de los titulados que maneja la informática a nivel de usuario.

Hoy en día un enorme número de profesionales asisten a cursos de capacitación y actualización, con el fin de saber utilizar programas de computación por lo que ya no es un lujo tener una computadora sino una necesidad para estar acorde a los nuevos avances tecnológicos.

Las empresas antes de contratar a profesionales ponen a prueba sus conocimientos frente a una máquina, ya que toda la información entra y sale por medio de un computador, inclusive actualmente el gobierno con el fin de actualizar y capacitar a los docentes de todo el país ofrece cursos de capacitación para la introducción y la comunicación, siendo de gran relevancia y acogida por parte de los maestros ecuatorianos.

Tabla No. 3

Cuáles son los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional.

f	CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	%
1	Didáctica y Pedagogía. Manejo de herramientas relacionadas con TIC	7.14
1	Manejo de herramientas relacionadas con TIC. Didáctica y Pedagogía. Diseño y planificación Curricular. Educación en valores	7.14
1	Didáctica y Pedagogía. Organización y Gestión de centros educativos. Diseño y planificación Curricular	7.14
2	Didáctica y Pedagogía. Manejo de herramientas relacionadas con TIC. Diseño y planificación Curricular. Educación en valores	14.29
2	Manejo de herramientas relacionadas con TIC	14.29
2	Diseño y planificación Curricular	14.29
1	Manejo de herramientas relacionadas con TIC. Otros	7.14
1	Didáctica y Pedagogía. Manejo de herramientas relacionadas con TIC. Diseño y planificación Curricular	7.14
1	Educación en valores. Otros	7.14
1	Temas relacionados con su área de formación. Educación en valores	7.14
1	No contesta	7.14
14	TOTAL	100

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Según los datos los titulados requieren de cursos de especialización en didáctica y pedagogía, manejo de herramientas relacionadas con TIC, didáctica y pedagogía y educación en valores porque la actualización profesional es muy importante en la educación, más ahora que la competencia por un puesto se debe al grado de conocimiento y actualización. Incentivar para que se tenga amor por la superación constante debe ser otro reto de las Universidades para dotar de profesionales que es lo que requiere la nueva forma de hacer política en el Ecuador.

La realización de cursos, seminarios, encuentros pedagógicos, debe ser una tarea continua de la Universidad para actualizar a sus titulados.

5.2 Encuesta aplicada a los Empleadores/Directivos de las Instituciones Educativas

Tabla No. 1

Incentivos, expectativas, actividades y habilidades de los titulados en la institución.

ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADORES /DIRECTIVOS DE LOS TITULADOS EN UTPL	
PREGUNTAS	RESPUESTAS DE DIRECTOR Y RECTOR
Tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa	Facilidades para el estudio Buen ambiente laboral
Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos	Cumplimiento Preparación Labores inherentes a la comisión a la que pertenece
Además de la carga docente qué otras actividades realiza el profesional	Seguimientos pedagógicos Las que delega el Director del plantel
Los docentes de la Institución ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?	Músicos Declamación Teatro Deporte

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Las Instituciones educativas dieron facilidades para que sus maestros puedan superarse. Exigiendo cumplimiento, preparación y conocimientos pedagógicos para aplicarlos en el plantel, lo que permite que intervengan habilidades adicionales como valores agregados que ayudan en el mejor desempeño de sus funciones.

Es menester proponer a la Universidad dotar de otras habilidades a los titulados para que se conviertan en valores agregados al momento de solicitar empleo. Si aparte de tener un título docente, sabe hacer música, es especialista en algún deporte o domina otra especialidad, seguro tendrá mayores oportunidades de trabajo.

Tabla No. 2

Requisitos para ingresar a una institución educativa.

ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADORES /DIRECTIVOS DE LOS TITULADOS EN UTPL		
PREGUNTAS	RESPUESTAS DE DIRECTOR Y RECTOR	
Requisitos exigidos en su Institución para postular a un puesto docente	<ul style="list-style-type: none"> - Ser profesional - Estar de acuerdo con los lineamientos institucionales. - Vocación 	
Durante el último año ¿ha recibido solicitudes de empleo e la Institución Educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Si - 10 	
Requiere de más personal docente	<i>Nivel</i>	<i>Ámbito</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Si - Pre-primario - Medio - Primario - Tercer nivel 	<ul style="list-style-type: none"> - Primero de básica - Conocimiento general - Cultura física - Lenguaje - Matemática - Área agropecuaria
¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la Institución educativa?	<i>Con experiencia</i>	<i>Sin experiencia</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Se desenvuelven con acierto y solvencia. - Son apoyo institucional. - Con experiencia pero cansados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoran paulatinamente. - Requieren orientación del Director. - Con ganas de trabajar pero sin experiencia.
En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la Institución educativa ¿se han planificado cursos de formación continua	<ul style="list-style-type: none"> - Si - Actualización Docente. - Semana pedagógica. 	

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

Las instituciones educativas exigen ser profesional en educación y que tengan vocación como requisitos indispensables. Sabiendo que las instituciones requieren de profesionales en la educación y siguen con esa necesidad, sobre todo en los niveles pre-primario, básico y bachillerato. En cuanto al desempeño de los docentes con experiencia y los nuevos, nos indica la encuesta que los nuevos tienen muchas ganas de trabajar y los que tienen experiencia, por su edad están cansados de hacerlo, los primeros necesitan de una buena dirección y los segundos están acogiéndose a la jubilación voluntaria ofertada por el gobierno ecuatoriano a través del Ministerio de Educación.

Tabla No. 3

Factores que favorecen para el desempeño laboral y actividades que desempeñan los docentes de la institución.

ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADORES /DIRECTIVOS DE LOS TITULADOS EN UTPL	
PREGUNTAS	RESPUESTAS DE DIRECTOR Y RECTOR
¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral	Buen trato. Reconocimiento. Buen clima laboral. Motivación. Tolerancia. Armonía. Empatía. Responsabilidad. Puntualidad. Justicia.
En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la Institución?	Labores de acuerdo a las comisiones. Proyectos. Labores inherentes a la comisión a la que pertenece.

Fuente: Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Inés Oliva Quituisaca y María del Cisne Días.

Interpretación análisis y discusión:

El buen desempeño laboral se basa en un buen trato, un buen clima laboral, motivación, tolerancia, armonía, empatía y responsabilidad. Todo esto para desempeñar un buen trabajo en las responsabilidades que le asignen. Si a todas estas fortalezas unimos un buen manejo de la informática, estamos hablando de maestros competentes.

Esto nos permite conocer que el campo laboral está listo para quienes se titulan en la UTPL, siempre pensando en una buena preparación científica y vocacional. Pero, está realmente la Universidad formando en estos campos a sus titulados, ¿hay buen trato? ¿Se incentiva la motivación, se trabaja en empatías, responsabilidad y todos estos valores?, si lo está haciendo, está dotando al país de excelentes profesionales, caso contrario debería profundizar en conocimientos mejorando el currículo y capacitación.

6. CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La investigación nace de la necesidad de la Universidad Técnica Particular de Loja por conocer la situación laboral de sus titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación en los periodos 2005 – 2010, dando como resultado las siguientes conclusiones.

- Dentro de la caracterización sociodemográfica de los titulados, la cual nos demuestra que la mayoría corresponden a la especialidad de educación básica, pocos han optado por un postgrado, también se ha constatado que la mayoría son mujeres, además desempeñan su labor profesional tanto en el sector rural como urbano, la edad en la que se encuentra la mayoría de titulados está entre los 31- 40 años.
- Así mismo al determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, nos encontramos que es importante el número de titulados que trabajan como docentes en el área de su especialidad, algunos ya trabajaban antes de iniciar sus estudios en la UTPL por lo que al titularse no tuvieron que cambiar de residencia debido a su trabajo, aquellos que no laboraban tardaron menos de un año en conseguir empleo ya sea como docente o no pero la titulación les cambio la vida a los ahora profesionales en educación.
- Se concluye a través de los resultados obtenidos que las instituciones educativas dan las facilidades para que sus maestros puedan seguir preparándose profesionalmente, a cambio exigen cumplimiento, preparación y apoyo con seguimientos pedagógicos a sus docentes.
- Dentro del contexto institucional-laboral de los titulados se llega a la conclusión que los titulados que ejercen su profesión se encuentran en instituciones fiscales, fiscomisionales y particulares de nivel inicial, básico y bachillerato, ya sea con nombramiento o contrato, laboran a tiempo completo. Los que desempeñan labores ajenas a la docencia lo han hecho en instituciones públicas y privadas ya que en las mismas no exigían mayor titulación y tenían una relación laboral indefinida o duración

determinada a tiempo completo y parcial, hay titulados que van desde diez a quince años prestando sus servicios en la docencia. Las instituciones que necesitan de educadores exigen en primer lugar tener título de docente y vocación para el trabajo.

- Identificar la necesidad de formación en base al mercado laboral fue también de gran importancia en esta investigación porque se pudo conocer que existe carencia en el desempeño en un segundo idioma y las limitaciones de los conocimientos en lo que es informática, temas indispensables hoy en día para emplearse, también existe la necesidad de actualización con cursos en formación continua, en el tema que más ha llamado el interés de los encuestados es el de didáctica y pedagogía y manejo de herramientas relacionadas con TIC.
- El trabajo investigativo nos ha permitido conocer con claridad el aspecto laboral en el que se desarrolla la actividad del docente titulado en la Universidad Técnica Particular de Loja. Hemos constatado que la formación recibida en esta universidad está acorde con los planes y políticas educativas del Estado, con los requerimientos de los alumnos en su formación y con las aspiraciones que tienen los directivos de los planteles donde laboran.
- Como estudiantes podemos concluir que esta investigación nos permite recapacitar sobre la labor que vamos a desarrollar y el grado de responsabilidad que tendremos frente al desafío de presentarnos a un grupo de seres humanos con muchas aspiraciones e inquietudes que estamos en la obligación de solventarlas. Estamos conscientes que nuestra labor será maravillosa en la medida en que apliquemos nuestros conocimientos en beneficio de la niñez y juventud, atendiendo los requerimientos del Estado como una política de inversión en educación.

6.2 Recomendaciones

- Ofertar e incentivar a los titulados para que continúen su preparación académica tomando cursos de postgrado lo cual le servirá para mejorar su condición de vida personal, profesional y económica.
- Serecomienda que la universidad envíe mediante correo electrónico a todas las instituciones educativas el listado de los nuevos titulados aptos para trabajar, esto a nivel provincial de cada titulado, esto con el fin de ayudar y poderles hacer un seguimiento en cuanto a la situación laboral de cada uno de ellos.
- Tener presente a los futuros docentes del para qué se están formando y mostrar el mundo que les espera luego de su titulación para así formar, mantener e incentivar su vocación por la docencia.
- El seguir formando profesionales en educación siempre será un reto. Pero seguir formando profesionales capaces en educación es una obligación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que como queda demostrado en este trabajo, está cumpliendo con el objetivo. Es importante no quedar allí solo con titular profesionales sino hacer seguimientos continuos para mejorar la calidad de los titulados, procurar que sigan con sus estudios para obtener maestrías o doctorados, dando facilidades sobre todo económicas a los titulados en esta universidad, no solamente para acrecentar su prestigio, más para formar de mejor manera a los niños y jóvenes, del presente y futuro de nuestro país.
- Que la Universidad Técnica Particular de Loja, establezca alianzas con el Ministerio de Educación, con el fin de garantizar su ingreso al mundo laboral, sin las dificultades que actualmente tiene.

7. BIBLIOGRAFÍA

REVISTAS

Guerrero Serón, A. (1999). *El enfoque de las competencias profesionales*. *Revista complutense de Educación*, 335-360.

Muñoz, R. F. (2009). *nuevas necesidades en la formación del profesorado*. *Docencia e investigación*.

seminario OCDE' Harvard para líderes en informes educativos. (10 de enero de 2011). Recuperado el 19 de enero de 2010, de módulo de profesionalización docente:
www.oecd.org/dataoecd/45/33/44687141.pdf

LIBROS

Navarro, D. R. (2004). *Concepto de enseñanza*. Mexico: Red Científica.

Garzón, E. F. (2004). *Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio* Col, Ec, Ven. CENAISE.

Development. (2009). *Publishing*.

INTERNET

Lee, & Smith. (1990). <http://docs.google.com>. Recuperado el 12 de Diciembre de 2010, de <http://docs.google.com>:
<http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:p92SjGQrXbgJ:download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/feature4%2520-%2520100413%2520-%2520teachers%2520-%2520final%2520SP.pdf+Lee,+Valerie.%3B+Smith+Julia+B.,+1990&hl=es&pid=bl&srcid=ADGEESh-OznddYshjklrFmWinPBioLqv5n7gOs>

Garzón, R. R. (2009). www.educación.gov.ec. Recuperado el 20 de enero de 2011, de www.educación.gov.ec

<http://es.wikipedia.org>. (s.f.). Recuperado el 16 de marzo de 2011, de <http://es.wikipedia.org>:
http://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_profesional

EDUTEKA. (2011). <http://www.eduteka.org>. Recuperado el 10 de enero de 2011, de <http://www.eduteka.org>:
<http://www.eduteka.org/modulos/11/342/1044/1>

DINAMEP. (2008). www.educación.gov.ec. Recuperado el 17 de 04 de 2011, de www.educación.gov.ec: www.educación.gov.ec/_upload/dinamep.pdf

<http://docs.google.com>. (s.f.). Recuperado el 18 de abril de 2011, de <http://docs.google.com>:
http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:SPM8oUhPOJgJ:profesores.fi-b.unam.mx/jlfl/Seminario_IEE/tecnicas.pdf+técnicas+de+investigación

Aguerrondo, I. (s.f.). <http://www.campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm>.
 Obtenido de <http://www.campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm>.

<http://es.scribd.com/doc/5783765/Los-cuatro-pilares-de-la-educacion>

INFORME

DINAMEP. (2008). www.educación.gov.ec. Recuperado el 17 de 04 de 2011, de www.educación.gov.ec: www.educación.gov.ec/_upload/dinamep.pdf

Garzón, E. F. (2004). <http://docs.google.com>. Recuperado el 20 de noviembre de 2010, de <http://docs.google.com>:
http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:kmH5UpddcpsJ:www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf+dinamep+2000+misi%C3%B3n+y+visi%C3%B3n&hl=es&pid=bl&srcid=ADGEESiYllgtM4PGp-vHCIFGF0KwQ

Ávalos, B. (2001). <http://facultaddeeducacion.es>. Recuperado el 10 de enero de 2011, de <http://facultaddeeducacion.es>:
<http://facultaddeeducacion.es/31176/Avalos,%20Beatrice%20%282000%29.%20Desarrollo%20profesional%20de%20los%20Docentes.pdf>

PERIODICOS

Diario HOY. (13 de marzo de 2008). Evaluación y formación docente.

ENTREVISTAS

Banegas, C. (10 de diciembre de 2010). Profesor, Periodista. (M. Días, Entrevistador)

Banegas, C. (12 de enero de 2011). Licenciado en Ciencias de la Educación. (M. Días, Entrevistador)

Banegas, C. (12 de Febrero de 2011). Profesor, Periodista. (M. Días, Entrevistador)

Banegas, C. (5 de enero de 2011). profesor, Periodista. (M. Días, Entrevistador)

CONFERENCIAS

Colombia, U. C. (2007). Diseño de Investigación. Seminario de grado Facultad de Derecho. Bogotá.

Garzón, R. R. (2009). www.educación.gov.ec. Recuperado el 20 de enero de 2011, de www.educación.gov.ec

Navarro, R. E. (2004). Concepto de enseñanza. México: Red científica.

Garzón, E. F. (2004). Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio Col, Ec, Ven. CENAISE

§. ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Oficio a directivos

Anexo 2. Cuestionario para titulados

Anexo 3. Cuestionario para empleadores

Anexo 4. Datos de titulados

Anexo 5. Datos de rector/director

Anexo 6. Código de titulados

Anexo 7. Cuadro para ingreso datos personales de titulados

Anexo 8. Cuadro para ingreso de datos de empleadores

Anexo 9. Cuadro para ingreso de datos de encuesta

Anexo 10. Fotos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

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)**



ANEXO No. 10

FOTOS



FUENTE: En casa de la titulada.
Cuenca



FUENTE: Federación Deportiva Estudiantil del Azuay.
Cuenca



FUENTE: Cantón Santa Isabel



FUENTE: Colegio Agronómico Salesiano en Cantón Paute



FUENTE: Rector del Colegio Agronómico Salesiano en Cantón Paute



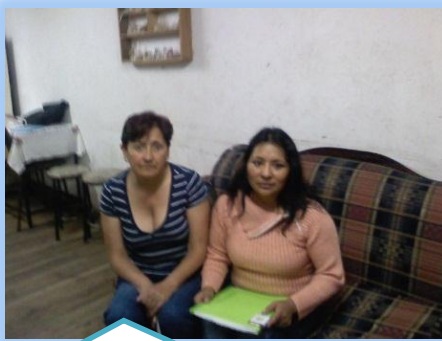
FUENTE: Centro Universitario de UTPL.
Cuenca



FUENTE: Convento de las Madres Corredentoras. Cuenca



FUENTE: Casa de la titulada. Cuenca



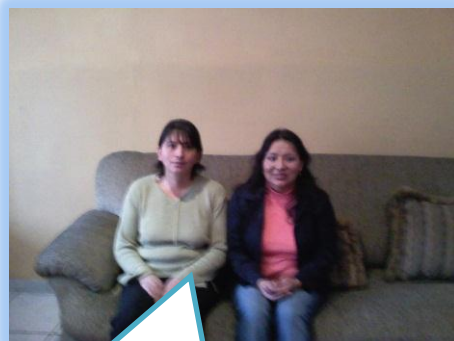
FUENTE: Casa de la titulada. Cuenca



FUENTE: Coliseo Mayor Jefferson Pérez. Cuenca



FUENTE: Escuela Gabriel Cevallos. Cuenca.



FUENTE: Casa de la titulada. Cuenca



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

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

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

..... 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



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° 5

**DOCUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS PERSONALES
DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS**

Nombre:		
Nombre de la Institución a la que pertenece		
Cargo que ocupa		
Tipo de establecimiento	Fiscal (1)	
	Particular (2)	
	Fiscomisional (3)	

Nombre:		
Nombre de la Institución a la que pertenece		
Cargo que ocupa		
Tipo de establecimiento	Fiscal (1)	
	Particular (2)	
	Fiscomisional (3)	

ANEXO N° 4

DOCUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS PERSONALES

DE LOS TITULADOS ENCUESTADOS

CODIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TEÉFONO		Email
				Trabajo	Empresa	
AZU81						
AZU82						
AZU83						
AZU84						
AZU85						
AZU86						
AZU87						
AZU88						
AZU 89						


ANEXO No. 6
CÓDIGOS DE TITULADOS

AZU8	AZU81	LOARTE VALLE ROSA ELINA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA	2006
	AZU82	LOJANO ORELLANA JUAN DIEGO	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA 1C	23/10/2006
	AZU83	LOPEZ GARCIA ANGELICA MARIA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	16/03/2006
	AZU84	LUCERO CURILLO ROSA CECILIA	CUENCA	EDUCACIÓN INFANTIL	14/07/2010
	AZU85	MALDONADO FERNANDEZ JUAN MARIA	CUENCA	LENGUA Y LITERATURA	17/03/2006
	AZU86	MALDONADO ZHUNIO JUAN DE DIOS	CUENCA	FÍSICO MATEMÁTICAS	23/10/2006
	AZU87	MARQUEZ PEÑA MARIA GABRIELA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA	17/03/2006
	AZU88	MATUTE TINOCO TELMO LAUTARO	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	22/10/2006
	AZU89	MELO GUERRA JAQUELINE YOLANDA	CUENCA	EDUCACIÓN INFANTIL	14/07/2010
	AZU90	MENDEZ NAULA CARLOS DARIO	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	22/10/2006
	AZU91	MENDEZ NAULA MARIA DEL LOURDES	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	22/10/2006
	AZU92	MOLINA ORTIZ MAYRA DOLORES	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA	23/10/2006
	AZU93	MONTENEGRO MONTENEGRO DORA JIMENA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA	10/03/2005
	AZU94	MONTESDEOCA CABRERA DAISY MARIDLETT	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	10/03/2005
	AZU95	MONTESDEOCA CORDERO JORGE VINICIO	CUENCA	CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	29/05/2009
	AZU96	MORA PACHECO ENMA LETICIA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	16/03/2006

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRE SA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
AZU1						
AZU2						
AZU3						
AZU4						
AZU5						
AZU6						
AZU7						
AZU8						
AZU9						
AZU10						
AZU11						
AZU12						
AZU13						
AZU14						
AZU15						
AZU16						
AZU17						
AZU18						
AZU19						
AZU20						

ANEXO Nº 8

CUADRO PARA DATOS DE EMPLEADORES

 <p>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja</p>	DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)				
	Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:				
	Cargo que ocupa el encuestado:				
	Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [1]			
Particular [2]					
Fiscomisional [3]					
PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por</i>	
	1	2			
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?				En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?	
3. ¿Requiere de más personal docente?				NIVEL	ÁMBITO DE CONOC

