



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

AUTORAS:

Patiño Sari Maritza Elizabeth
Zumba Morales María Cecilia

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

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

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:
Lcda. Ana Lucía Condor Esparza

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2011



CERTIFICACIÓN

Lcda. Ana Lucía Condor.

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

f) _____

Loja, junio del 2011.



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Nosotras, Maritza Elizabeth Patiño Sari y María Cecilia Zumba Morales, 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)
Maritza Elizabeth Patiño Sari
C.I. 0104308820

(f)
María Cecilia Zumba Morales
C. I. 0104006366



AUTORÍA:

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

(f)

Maritza Elizabeth Patiño Sari

C.I. 0104308820

(f)

María Cecilia Zumba Morales

C. I. 0104006366



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por haberme dado el don de la vida y la sabiduría necesaria para culminar mis estudios.

Con profundo amor y respeto, a mis padres. Gracias por sus consejos y ejemplos.

A mis hermanos, quienes me han fortalecido con su respaldo en toda mi vida estudiantil y en especial a mi tía Bertha por su constante apoyo.

A mi familia y amigos que siempre me aconsejaron y nunca me dejaron sola.

Gracias a todos ustedes por su gran comprensión.

Maritza Patiño

Esta tesis va dedicada de manera especial a mi Madre quien supo guiarme durante todos estos años, a mi hermana que desinteresadamente me brindo su apoyo, para culminar mis estudios.

Cecilia Zumba



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por su permanente afán de servicio a quienes quieren estar más capacitados para enfrentar esta generación difícil de sobrellevar.

A la escuela de Ciencias de la Educación, pues es un gran ejemplo de conocimiento y disciplina. Ustedes me han brindado la posibilidad de ser una profesional en la Educación.

¡Hasta siempre, querida Universidad!

Maritza Patiño.

A Dios por darme el don de la vida, y de manera especial al Dr. Fabián Jaramillo, Director y Lcda. Ana Condor Tutora de este proyecto, quienes de una u otra manera me han brindando su apoyo para culminar con éxito este trabajo de investigación.

Cecilia Zumba.



INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derecho	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. Resumen	10
2. Introducción	11
3. Marco Teórico	12

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	12
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	15
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y de aprendizaje	17
3.1.4 El género y la profesión docente	20
3.1.5 Síntesis	22

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	25
---	----



3.2.2 La demanda de educación de calidad	28
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	31
3.2.4 Políticas micro: institucionales	45
3.2.5 Síntesis	46

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición	49
3.3.2 Competencias profesionales	50
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	51
3.3.4 Componentes profesionales docentes.....	57
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	61
3.3.6 Síntesis	62

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación	66
4.2 Participantes de la investigación	66
4.3 Instrumentos y recursos	67
4.3.1 Técnicas	67
4.3.2 Instrumentos	67
4.4 Recursos	67
4.4.1 Humanos	67



4.4.2 Institucionales	67
4.4.3 Materiales	67
4.4.4 Económicos	67
4.5 Procedimiento	67

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

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones	113
6.2 Recomendaciones.....	114
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
8. ANEXOS	118

RESUMEN





1. RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja, coherente con los cambios y exigencias que se presentan en la sociedad, han abordado la investigación referente a la Situación Laboral de sus Titulados pertenecientes a la Escuela de Ciencias de la Educación con el fin de determinar el ejercicio de su profesión en el área en que se prepararon, motivo por el cual se procedió a encuestar a 16 titulados de la universidad que egresaron en el periodo comprendido entre los años 2005 – 2010 y que pertenecieron al Centro Asociado de la provincia del Azuay y 2 directivos de instituciones educativas.

Para cumplir con tal propósito se trabajó con un método de investigación de tipo mixto – descriptivo, utilizando como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios tomados de la ANECA y adaptado a nuestro contexto, dirigido a los egresados de la universidad y otro para las autoridades de las instituciones educativas.

Entre los datos más relevantes encontrados en la investigación está que 12 de los 13 egresados encuestados se encuentran desempeñando la profesión en la que se prepararon, es decir, la docencia y en su totalidad sostienen que su condición de vida luego de egresar de la universidad mejoró notablemente. Además se debe resaltar, la importancia que tiene este tipo de proyectos propuestos por la UTPL, ya que permite evaluar y redireccionar el trabajo que cumple esta institución dentro de la sociedad ecuatoriana y porque no decir a nivel mundial.

INTRODUCCIÓN





2. INTRODUCCIÓN

Con el advenimiento del siglo XXI, los requerimientos y exigencias en la sociedad son cada vez más grandes para sus organizaciones y todos sus ciudadanos. Los avances en las distintas áreas del quehacer humano como: el tecnológico, el médico y sobre todo el educativo, hace que hoy en día, las personas tengan un alto nivel de preparación y competitividad, para desenvolverse en este mundo globalizado que nos envuelve.

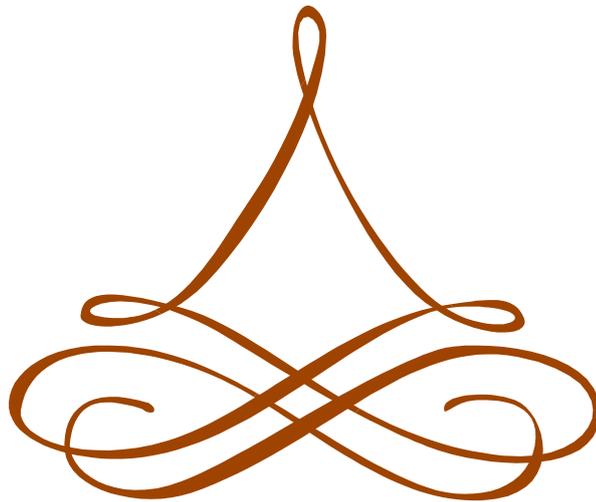
En la actualidad, a nivel internacional y más específicamente a nivel de nuestro país, se desarrollan políticas en el campo educativo que pretenden preparar a las nuevas generaciones para actuar en este exigente escenario.

La Universidad Técnica Particular de Loja consciente con esta necesidad, contribuye de manera concreta con este propósito, mediante la investigación de cómo se desarrolla la educación en nuestra nación y más concretamente en lo referente al campo laboral en el que actualmente se desenvuelven los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, para lo cual se utiliza un diseño de investigación de tipo mixto: cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (marco teórico referencial), con cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), previamente adaptados y validados por un equipo planificador de la universidad.

Con el presente trabajo se pretende establecer las necesidades laborales que se requiere en nuestro medio, el perfil profesional que debe poseer un docente para un adecuado desempeño laboral; indicadores que coadyuvarán para un trabajo más eficiente de parte de las instituciones que forman docentes, lo que repercutirá, sin duda, en un mejoramiento de la calidad de la educación.

Capítulo

1





3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.

La profesión de docente, resulta ser una actividad muy compleja, es que el hecho de trabajar con seres humanos y sobre todo con jóvenes generaciones que se encuentran en constante aprendizaje y en un progresivo desarrollo integral; hace que las personas que eligieron el papel de maestros(as) a más de su sólida preparación, posean un componente especial llamado vocación. Pero ¿cómo se hace un docente?, es la pregunta que muchos se hacen; a continuación tomaremos algunas expresiones de verdaderas personalidades en el campo de la educación para tratar de responder esta inquietud.

Según Davini (2002), la formación docente es sin duda un proceso complejo y de larga duración, que se despliega en diferentes fases de la trayectoria de los sujetos. Esto quiere decir que cuando el futuro maestro o profesor llega a la institución que le formará como tal ya tiene internalizada una imagen de *que es ser docente y que es hacer de docente*; es que el paso por esta institución es solo una etapa del referido proceso.

Para llegar a ser docente se debe pasar por tres fases:

- 1) Al momento en que se es alumno durante toda la escolaridad primaria y secundaria; donde las experiencias vividas en los centros educativos y con los profesores quedaron grabadas.
- 2) Corresponde al período de los estudios que consolidan la formación inicial como maestro, el mismo que servirá para la obtención del título de docente.
- 3) La última fase corresponde al tramo del ingreso a la enseñanza en los centros educativos en el que se desempeñará el rol en el cual se preparó.



De todo lo expresado, bien se puede, resumir en la siguiente frase: la adquisición del oficio tiene lugar a lo largo del tiempo más que en momentos puntuales y aislados (Cochran-Smith y Lytle, 2003).

Para diversos pedagogos la formación del docente, comienza con la biografía escolar de los futuros profesores, luego atraviesa instancias de aprendizaje sistemático y deliberado en instituciones específicas (conocida como formación inicial), y continúa en las primeras experiencias de desempeño docente, para finalmente, extenderse durante toda la vida profesional, por medio de acciones formales de perfeccionamiento, informales de intercambio con los pares en los lugares de trabajo, o a través de nuevos estudios que efectúan en algún momento de su carrera (formación continua).

Todos estos ámbitos por la que atraviesa un maestro(a), es una oportunidad para que se cuestionen, modifiquen y reestructuren sus concepciones, modos de actuar y de valorar su práctica. Pero para aprovechar estas oportunidades y puedan concretarse en cambios, dependerá de la interacción de múltiples elementos tales como: la personalidad, la primera experiencia formativa, las nuevas situaciones y pautas que existen en sus lugares de trabajo, la posibilidad que tienen para reflexionar sobre su práctica y conectarla con la función social de la escuela.

Es en la formación inicial docente donde se presenta la oportunidad para deconstruir la imagen original, si se quiere lograr algunas de las características del perfil buscado en un docente no tradicional. Es que, actualmente, la carrera docente se caracteriza por poseer un bajo prestigio y reconocimiento social, los profesores demuestran demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para atender a la diversidad de los alumnos del aula, lo cual ha repercutido negativamente en la imagen que se tiene de los maestros en nuestro medio.



Generalmente los espacios de trabajo, en los institutos pedagógicos y universidades, encargados de formar a los futuros docentes, se reducen a la forma de tradicionales asignaturas con muy poca inclusión de talleres, seminarios o proyectos. En estas instituciones no existen casi actividades de investigación, y si las hubiere, no se diseñan de modo que los alumnos participen de ellas. (Aguerrondo y Vezub, 2008).

Las propuestas de pedagogías más modernas o de didácticas alternativas no se han instalado en las instituciones formadoras de docentes por lo que es claro que no se ha tenido éxito en cambiar el modelo de formación de los docentes. De hecho, estas instituciones donde se forman futuros docentes suelen ser los espacios más renuentes a las reformas educativas y aquellos en los cuales el modelo pedagógico tradicional está más enraizado. En los países que han iniciado procesos de acreditación de carreras o de evaluación y certificación de profesores, como en el Ecuador, hay ya evidencia que muestra que la formación inicial no garantiza un desempeño profesional adecuado.

Si lo expresado en el párrafo anterior genera inquietud, pues mucho más originará la formación continua de los docentes, ya que ha existido poca preocupación para capacitarse y actualizarse; lo que al parecer podría variar con los cambios que hoy en día propone el gobierno central, cuyo propósito es lograr maestros con alta preparación y continua actualización.

Finalmente la sociedad globalizada en la que nos desenvolvemos, ha jerarquizado la enseñanza y el aprendizaje de tal modo que hoy se reconoce que la fortaleza de un país no se mide solo ya en función de los factores clásicos de tierra, capital y trabajo, sino que hoy tiene gran importancia el componente: *conocimiento* o sea la educación, razón suficiente para trabajar por la mejora de este aspecto en el Ecuador.



De la construcción de la identidad del nuevo docente depende que los futuros profesores sigan en el círculo de la escuela tradicional o abran sus perspectivas hacia una escuela diferente. Esto será posible si, en la formación inicial docente, ellos pueden experimentar ser alumnos del tercer milenio, experiencia que les permitirá estar en condiciones de ser enseñantes del tercer milenio (Inés Aguerro, 2010).

3.1.2 La contratación y la carrera profesional.

La profesión de docente, al igual que otras profesiones tiene componentes positivos y negativos, sin duda que la estabilidad laboral juega un papel muy importante en el desempeño satisfactorio de las actividades que una persona realiza, lo cual brinda un conocimiento del medio, una predisposición adecuada y un estado emocional aceptable para realizar el trabajo encomendado; pero que sucede cuando un profesional, en nuestro caso el docente, no cuenta con un empleo estable, a continuación trataremos este aspecto.

Los maestros que laboran en base a un contrato temporal que los une al centro educativo al que sirven, viven una situación más compleja y difícil en relación a sus colegas que cuentan con una estabilidad laboral, es que es difícil pensar en la consolidación de las destrezas pedagógicas cuando un profesor no cuenta con un mínimo de estabilidad. Pues, a los profesores contratados les lleva más tiempo dominar las condiciones propias de su labor en el aula y frente a sus estudiantes, además cambian con frecuencia de grupo de alumnos. La fluctuación o cambio grande de las funciones realizadas y del cambio de un medio para otro, año tras año, puede provocar la erosión de sus competencias docentes (Nault, 1994).

De lo expresado, se puede anotar que la búsqueda por un bienestar personal en estos docentes en la realización de su trabajo, se ve totalmente contrariado por las innumerables tensiones derivadas de su precaria situación en la que se desenvuelven. Esta problemática que viven los maestros contratados genera en ellos consecuencias negativas a nivel: psicológico, afectivo, relacionales, y pedagógicos provocados por



los cambios profesionales vividos por estos docentes y su modelo de trabajo dista mucho de los profesores que lograron rápidamente su permanencia estable en el empleo (Mukamurera, 1999).

La importancia de tener maestros con un trabajo estable, desempeñando la función en las cuales fueron preparados, compartiendo con un grupo de colegas de manera constante, bajo la tutela de autoridades del plantel ya conocidos, desenvolviéndose en un ambiente que no es nuevo para él y por lo general, especializado en el manejo de un grupo determinado de estudiantes, si bien es cierto no garantiza el éxito total en la tarea educativa, pero sin duda que permitirá un desempeño docente con mucha más eficiencia.

Parecería por demás oportuno que cuando se den las políticas de contratación del personal docente se definan estos en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

Además el establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de esta profesión, podría ser considerado como una buena alternativa, tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza brindando una oportunidad al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, estableciendo y manteniendo niveles de eficiencia profesional adecuados y por ende favoreciendo el desarrollo de sus dotes pedagógicas.

La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle el derecho a impugnarlas.



Pero debemos considerar que la estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar.

Ante lo expuesto, es tarea de nuestros gobernantes y principalmente de las autoridades que manejan la cartera de Educación, de ubicar en el lugar que corresponde al área educativa, debiendo empezar por devolver el verdadero valor social que merecen los maestros, como forjadores de las nuevas generaciones y sobre todo como pilar fundamental para la búsqueda de una mejor sociedad. Para ello el estado debe invertir en la profesionalización, capacitación, remuneración acorde al papel que desempeña y sobre todo en la estabilidad laboral, que facilitará la entrega total de los docentes a su labor.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

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

Entonces se puede definir a la educación como el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona, y esta reviste características específicas según sean los rasgos peculiares del individuo y los componentes que requiere determinada sociedad. En la situación actual, se deriva que la educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

a) La enseñanza.- Puede ser concebida como el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Los métodos para la enseñanza tienen su origen en las teorías del proceso de aprendizaje. Por ejemplo, la teoría psicológica, presenta como la base fundamental del proceso de



enseñanza-aprendizaje el reflejo condicionado, es decir, la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, destinado a producir una respuesta en el sujeto que aprende, mediante un estímulo (Arredondo, 1989).

b) El aprendizaje.- Puede ser definida como la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción toma; entonces el aprendizaje es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a determinada situación; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información. El aprendizaje tiene gran importancia para los seres humanos, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores.

Durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia dándose por: reflejo condicionado, cuando existe una relación asociativa entre respuesta y estímulo o a veces, el aprendizaje es la consecuencia de ensayos y errores, hasta el logro de una solución válida para una determinada situación; la intuición es también una alternativa de aprendizaje, puesto que se presenta a través del repentino descubrimiento de la manera de cómo resolver algún problema.

El aprendizaje a diferencia de la enseñanza se centra mucho más en los sujetos que aprenden, antes que en los que imparten dicho conocimiento, situación que involucra una participación más activa de los estudiantes en los planteles educativos, siendo los forjadores y constructores de sus aprendizajes.

Dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje es necesario tener en cuenta algunas condiciones que deben presentarse para una efectiva aplicación de este, entre los cuales podemos citar:



- Las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de conocimientos previos, entre otros; puesto que el hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción a esa influencia.
- Al ser la enseñanza el medio con el que la sociedad perpetua su existencia; entonces los individuos tienen el derecho de que se les facilite los medios para adquirirla, para lo cual el estado tiene el deber de proporcionar los medios y los individuos, para que los ciudadanos adquieran todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.
- Los métodos y estrategias utilizadas para la enseñanza, los medios tecnológicos y audiovisuales, juegan un factor muy importante para lograr un trabajo eficiente.
- Los recursos con los que se cuenta en el aula, además del número de estudiantes que integran el grupo clase, son factores importantes a ser tomados en cuenta.
- El contexto educativo, que se refiere a las características físicas y socio-económicas de la zona y del centro docente.
- La preparación académica y práctica de las personas que cumplen la función de docentes, es uno de los pilares del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Sin duda que la enseñanza y el aprendizaje es un proceso restringido ya que se limita a transmitir diversos conocimientos, los mismos que son impartidos por diferentes medios, en tanto la educación involucra la formación integral de los sujetos y engloba directamente al proceso antes citado.

Con el paso del tiempo los paradigmas de enseñanza - aprendizaje han sufrido transformaciones significativas originando la presencia de diversos modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, generando de esta forma un cambio en los perfiles y roles que desempeñan los actores de este proceso como son los maestros y alumnos.



Los modelos educativos actuales demandan que los maestros transformen su rol de expositores del conocimiento al de facilitadores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de participantes activos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento.

3.1.4 El género y la profesión docente.

Por lo general, a lo largo del tiempo, el género y las profesiones han tenido una estrecha relación, ya que se presupone la existencia de supuestos atributos naturales de las mujeres y de los hombres, que los hacen aptos para determinadas responsabilidades en la sociedad (Anker, 2006). Es así que la docencia por lo general ha sido adjudicada al sexo femenino, ya que se presume que la mujer tiene aptitudes maternas de cuidado, de paciencia, de formación de las nuevas generaciones; pero se debe recalcar que muchos varones actualmente, también comparten este oficio, aunque en número reducido.

Una de las razones de este fenómeno es que la educación de los niños se ha considerado como una "extensión de la maternidad", por lo cual es un empleo adecuado para las mujeres. Pero por otro lado, las mujeres siguen siendo minoría entre el personal académico en las universidades. En los Estados miembros de la Unión Europea (UE), por ejemplo, la proporción de mujeres profesoras titulares oscila entre el 27 por ciento en humanidades y el 7 por ciento en ingeniería y tecnología (Drudy, 2008).

En lo que se refiere al Ecuador, según los datos del Sistema Nacional de Estadísticas Educativas (SINEC), en el país se registra a 192.848 profesores actualmente, de los cuales 75.025 son hombres y 117.823 son mujeres. La región Costa registra a 58.151 maestras y 30.660 maestros, en tanto que en la Sierra 54.532 maestras y 38.656 maestros y en la Amazonia 5.140 profesoras y 5.709 profesores. También vale recalcar que el mayor número de docentes se registra en los establecimientos



públicos con 115.312, en los centros particulares existe un total de 67.788, en los planteles fiscomisionales hay 8.600 y en los municipales 1.148 docentes.

De los datos expuestos, se nota que también en nuestro país existe la tendencia de un mayor número de mujeres que hombres en los cargos docentes; por lo que es necesario tratar de abordar las razones por las que este fenómeno se presenta, ante lo cual, ponemos a consideración los siguientes, que a nuestro criterio pueden explicar este fenómeno:

- Como lo habíamos dicho anteriormente, se considera que la mujer al poseer aptitudes maternas, los hace propicias para cumplir con esta profesión.
- Varios estudios revelan una creencia de que las mujeres están más dispuestas a recibir órdenes y a ser menos propensas a quejarse de las condiciones de trabajo, lo que sustenta la persistencia de la segregación ocupacional, tal como sucede en la docencia (Anker, 2001).
- Se considera que los trabajos diurnos o vespertinos en una sola jornada, son los más recomendados para el sexo femenino, ya que les da la posibilidad de dedicar tiempo a la atención de su hogar.
- Los trabajos que están feminizados, tienen más probabilidades de ser mal remunerados (Drudy, 2008); siendo este uno de los casos reales que se vive ya que la desvalorización económica de la profesión docente es visible, en nuestro país.
- La feminización de la enseñanza puede obedecer a las políticas de contratación en lugar de las que proporcionan estabilidad laboral, por lo que se ve fuertemente afectada debido a las bajas condiciones económicas en las que se debe trabajar.
- La desvalorización social que posee el docente, puede ser uno de los factores que fomenten que las personas busquen esta actividad como uno de los últimos recursos para tener un empleo, generando que esta actividad sea ocupada en mayor proporción por las mujeres.



Finalmente, se puede asegurar que la profesión docente al tener la presencia mayoritaria de mujeres, podría ser considerada como una de las principales causas por las que fue discriminada, tanto en su nivel social como económico, lo cual sin duda, es un error de grandes proporciones, puesto que esta labor es una de las más sacrificadas que existen y no cualquier persona puede desempeñar estas funciones, debido que para cumplir esta actividad se necesita de un elemento que pocos poseen como es la *vocación*.

Por estas razones es necesario que los gobernantes de turno devuelvan el status social que merecen los maestros, ya que en sus manos está la formación de nuestros descendientes y sobre todo son el eje principal para lograr el tan ansiado cambio social, donde prime el respeto, la responsabilidad, la protección de nuestro planeta, pero sobre todo la igualdad entre todas las personas sin discriminación de ningún tipo.

3.1.5 Síntesis.

A manera de resumen se puede anotar algunos aspectos que resultan ser los más sobresalientes de los temas tratados:

- La formación inicial docente obedece a un largo proceso que se inicia en la época de la escolaridad del futuro maestro, pasa por los institutos pedagógicos en los cuales se prepararon para su profesión y termina desarrollándose en el momento mismo cuando ingresa al campo laboral. En tanto la formación continua es la que transcurre en todo el lapso en que los profesores desempeñan su labor, la misma que involucra: capacitación, intercambio de experiencias entre colegas y mejoramientos de títulos docentes.
- Para un desempeño laboral más eficiente, sea en el oficio que fuere, es necesario que cualquier profesional posea una estabilidad laboral, la que



proporcionará: conocimiento del medio, dominio en la función que desempeña, tranquilidad emocional, estabilidad económica y predisposición adecuada para un desempeño más eficiente. En el caso de la docencia, este aspecto puede tener una repercusión mayor ya que se labora con seres humanos en formación, quienes requieren de un trato especial. Los componentes enunciados son justificativo suficiente para que las autoridades educativas, consideren como se merecen a los maestros y en lo posible dictar políticas que contemplen su estabilidad laboral, lo que podría garantizar profesores con mayor dedicación en el trabajo que realizan.

- En el proceso de enseñanza – aprendizaje, las condiciones en las que se desarrolla esta actividad, tiene vital importancia ya que entran en juego diversos factores como: la predisposición, las capacidades, los conocimientos previos que poseen los estudiantes; la preparación, la experiencia, la estabilidad laboral, el conocimiento del medio y del grupo clase, la preparación teórica y práctica del maestro; los recursos didácticos, tecnológicos, mobiliario e infraestructura con las que cuenta la institución educativa. Hay que recalcar que en las estrategias utilizadas para el aprendizaje, es el estudiante quien tiene el papel protagónico, en la construcción de su aprendizaje, ubicando al maestro en un rol de facilitador y orientador de este proceso.
- De los datos expuestos tanto a nivel internacional como a nivel de nuestro país, se puede comprobar que la función docente es ejercida en su gran mayoría por el sexo femenino, pudiendo anotar entre las principales razones: las características o aptitudes maternas propias que poseen las mujeres como la paciencia, el cariño y principalmente la función de formadora de las nuevas generaciones; la facilidad que presta esta profesión para destinar un espacio de tiempo a su hogar; las bajas remuneraciones que se perciben en el desempeño de esta profesión. Es importante resaltar que no se descarta que los varones puedan también desempeñar el papel de maestros, es más hoy en día se ha presentado una gran afluencia de hombres en la docencia.



- Finalmente, se puede aseverar, que la situación laboral docente, y la educación en general está en crisis, por lo que es necesario que se tomen los debidos correctivos por parte de las autoridades, para brindar a los maestros una revalorización de su profesión y una educación de calidad a las jóvenes generaciones que se educan; es de esperar que las políticas en este campo propuestas por los gobernantes de turno, no queden sólo en lírica y se conviertan en una incuestionable realidad, para beneficio de la sociedad en su conjunto.

Capítulo

2





3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

El concepto del término comunidad, es concebido como "todas las formas de relación que se caracterizan por un elevado grado de intimidad personal, profundidad emocional, compromiso moral, cohesión social y continuidad en el tiempo, el mismo que puede obedecer a localidad, religión, nación, raza, profesión o determinada causa común." (Nisbet, 2007).

Entonces de acuerdo a la definición expuesta se podría considerar, la comunidad educativa como un conglomerado que gira en torno al hecho educativo. Pero al parecer, el término comunidad educativa va mucho más allá, ya que esta se convierte en una experiencia integral de vida y desarrollo. La comunidad educativa no debe ocuparse únicamente de que los alumnos reciban la educación de acuerdo a sus respectivos niveles que corresponda, sino que además debería ocuparse de **llevarle al alumno a una educación de tipo integral**. Por esto es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, las evoluciones y las propuestas que vaya imponiendo el devenir que se halla en un constante desarrollo.

En las últimas décadas la tendencia educativa se ha inclinado por la formación de comunidades educativas que combatan el conocimiento fragmentado, propio del paradigma positivista y que a su vez produzcan mayores beneficios económicos, característica de un modelo neoliberal de mercado.

Es necesario que las comunidades educativas en general se preocupen por la persona humana, reconociendo la dignidad de cada uno de sus integrantes, introduciendo prácticas democráticas en su gestión, articulando a las personas con la institución y a



la misma con su entorno social; logrando así que estas se vayan constituyendo paulatinamente en generadoras de cultura para su entorno, productoras de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia.

En síntesis la comunidad educativa debe ser una experiencia de crecimiento humano integral, puesto que el acto de educar es un acto vital de entrega para ayudar a construir o rescatar vidas, con la educación se trata de formar hombres y mujeres capaces de vivir en plenitud con dignidad, asumiendo responsablemente su condición humana.

Como toda comunidad tiene sus diferentes actores, en el caso de la comunidad educativa, se puede anotar los siguientes integrantes:

- **Estudiantes.-** Quienes conforman una comunidad en sí, caracterizada por la comprensión y el apoyo mutuo, componentes que se refuerzan con procedimientos formales e informales así como la coexistencia de estructuras que promueven la participación de los mismos. De acuerdo a sus capacidades e intereses los educandos conformarán consejos o comisiones que permitan la gestión de actividades concretas que hacen a la comunidad estudiantil, ejerciendo liderazgo y potenciando el desarrollo personal y colectivo.

Es importante acotar que los educandos son los principales actores del quehacer educativo, por lo que todas las acciones de la comunidad educativa deben girar en base a ellos.

- **Docentes.-** Juegan el rol de mediadores y guías de los estudiantes frente al aprendizaje que se desea que estos alcancen, los mismos que deben obedecer al currículo de estudios vigente y a los requerimientos, valores, tradiciones, del medio social en el que se desarrolla este proceso.



El educador será parte activa de la comunidad educativa ejerciendo un rol dinámico, que promueva la investigación, el intercambio de conocimientos y la construcción colectiva de saberes en permanente diálogo con el entorno. Además la formación permanente de los educadores deberá tener un lugar prioritario, la misma que deberá contener la dimensión técnico-pedagógica, de desarrollo personal y social.

Es común que en los establecimientos educativos la actuación de los maestros sea potenciada mediante la conformación de comisiones, equipos de trabajo por áreas, grupos de trabajo, etc. mediante las cuales se trata de cubrir las necesidades y las metas planteadas por el centro educativo y la comunidad misma.

- ***Padres de Familia.-*** Considerando que los padres de familia son los primeros e insustituibles educadores de los hijos, la comunidad educativa no solo debe reconocer su derecho y su deber a participar coordinadamente del proceso educativo, sino que además debe promover y estimular, el crecimiento personal de estos y por ende de sus familias. Por esta razón se debe constituir espacios, estrategias y mecanismos que fomenten la participación de los padres de familia como miembros activos de la comunidad educativa; generando canales, espacios de comunicación frecuente y dialogo permanente entre el seno familiar y la institución educativa.

La participación activa de los padres de familia será promovida por el centro educativo mediante la organización de: directivas, comisiones, consejos y otras formas organizadas de manera democrática que permitan la representatividad y el desarrollo de liderazgo.

La comunidad educativa en nuestro país, carece de una interacción entre sus diferentes actores, demostrando serios conflictos, caracterizados por la falta de



compromiso, de participación activa sobre todo en lo que concierne al rol que deben cumplir los padres de familia en la formación de sus hijos y en el apoyo que requiere la institución educativa.

3.2.2 La demanda de educación de calidad.

La amplia oferta educativa existente hoy en día en nuestro medio, ubica a los centros educativos en una situación de competitividad, donde la calidad se convierte en un factor estratégico fundamental, para captar la atención de todo el conglomerado que integra la sociedad.

Pero ¿qué engloba el término calidad? Se debe considerar que esta palabra puede adquirir múltiples interpretaciones, ya que todo dependerá del nivel de satisfacción o conformidad del cliente. Sin embargo, la calidad es el resultado de un esfuerzo arduo, se trabaja de forma eficaz para poder satisfacer el deseo del consumidor.

Sin duda que el nivel de calidad se mide de acuerdo a la reacción y preferencias del cliente. Desde el mismo momento en que éste llega en búsqueda de un producto o servicio, puede ser que en ocasiones, no encuentre lo que está buscando y por tanto se decidirá por otro producto o servicio que presente características similares.

Entonces, “calidad se presenta cuando un producto o servicio que nosotros adquirimos satisface nuestras expectativas sobradamente” (Altozano, 2010).

En tanto, en lo referente al campo educativo, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equiparles para la vida adulta" (OCDE, 1995).

Para J. Mortimore: la escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su



aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

No se puede desestimar que no es lo mismo educar en un entorno rural, con todas las particularidades que este engloba, que en el entorno complejo y cambiante de la ciudad; ni es lo mismo, educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

De lo anotado, la eficiencia y la calidad no están en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los estudiantes a partir de sus circunstancias personales. En este contexto se debe dar prioridad en la calidad de los procesos escolares y no tanto en los productos obtenidos.

La demanda global por el conocimiento y las demandas específicas por los requerimientos de los sistemas cultural, político y económico, valoran mucho la dimensión técnico-pedagógica que lleva determinado centro educativo, siendo este un claro indicio de la calidad educativa que posee dicha institución.

La mencionada dimensión, se subdivide en los siguientes elementos:

➤ **Componente epistemológico:**

- Definir el tipo de conocimiento a desarrollar.
- Estructurar las áreas disciplinarias para lograr tal fin.
- Los contenidos a ser impartidos en las distintas áreas.

➤ **Componente pedagógico:**

- Como se define al estudiante.
- Las características que tiene dicho sujeto.
- De que forma aprende el alumno.
- De que forma enseña el docente.



- La forma en que el docente estructura su trabajo didáctico.

➤ **Componente organizativo:**

- La estructuración académica del centro.
- La organización física y administrativa del plantel educativo.
- La conducción, supervisión y evaluación del cumplimiento de las metas trazadas.

Para Climent Giné, un sistema educativo de calidad se caracteriza por la capacidad que posee para:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promueva en lo posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitar la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro (Giné, 2002).

Según el Observatorio de la Economía Latinoamericana publicada en el año 2006, la situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolar, desvalorización del docente, mala calidad de



la educación, deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitará disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía.

En virtud de lo expresado el gobierno nacional del Ecuador, ha planteado una reforma educativa, que inclusive apunta a una nueva Ley de Educación, el mismo que engloba, entre otros aspectos los siguientes:

- Mayor inversión económica en el área educativa.
- Modificaciones en el currículo.
- Evaluación de los procesos educativos y de sus actores.
- Revalorización del docente.
- La aplicación de un nuevo bachillerato a nivel nacional.

Ante los cambios propuestos, es de esperarse que estos sean reales y que se lleven a cabo en el menor tiempo posible para que la educación de calidad pueda ser parte del sistema educativo ecuatoriano, con el cual ganaremos todos y podremos hablar de una transformación hacia una sociedad más justa, en todos sus aspectos.

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

Constitución de la República del Ecuador.-

El gobierno actual, en búsqueda de mejorar las condiciones de educación del Ecuador ha plantado cambios trascendentales en las políticas educativas, las cuales pretenden alcanzar la tan ansiada calidad educativa.

Entre los principales componentes considerados para tan importante cambio está la Carta Magna, aprobada en consulta popular en el año 2008, con el título el Buen Vivir en el que constan los siguientes puntos referentes a la educación:



Sección Quinta

Educación

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

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

Sección Octava

Trabajo y Seguridad Social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Sección Quinta

Niñas, Niños y Adolescentes

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad.

Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.



Sección Primera

Educación

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

En la constitución de la República, se puede observar con claridad la importancia que se le asigna a la educación y la responsabilidad que tiene el estado para tal fin, así también se reconoce y se valora la profesión docente en aspectos como: remuneración justa, estabilidad laboral, capacitación permanente y la evaluación del desempeño docente, lo cual sin duda permitirá mejorar las condiciones en el que se desarrolla el campo educativo; siempre y cuando se cumplan estos aspectos, que todavía en la actualidad solo constan en papel.

Plan Nacional de Desarrollo.-

El Plan de Desarrollo Nacional para el período 2009 – 2013 presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación y con la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado, contiene lineamientos relacionados con la constitución y que persiguen una mejor situación educativa en el país.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, ha sido conformado de tres partes fundamentales:

Una primera parte –conceptual.- El plan presenta las orientaciones y principios para un cambio radical orientados hacia el Buen Vivir, luego incorpora un diagnóstico crítico sobre los procesos económicos, sociales y políticos que han caracterizado al



país en las últimas décadas, así como una lectura crítica de los primeros 31 meses de gobierno. Principalmente propone las transformaciones necesarias para alcanzar, en el mediano plazo, un nuevo modo de acumulación y redistribución para el Buen Vivir.

La segunda parte – definición y concreción de políticas.- El plan desarrolla los contenidos de los 12 Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, actualizados en función de los contenidos constitucionales, los resultados de la evaluación del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2009, las agendas y políticas sectoriales y territoriales, las acciones e inversiones públicas y los aportes ciudadanos. En ellos se definen políticas y lineamientos de políticas necesarias para la consecución de metas que permitan hacer un seguimiento de los resultados logrados por el Gobierno. Estas metas, que fueron validadas por las instituciones ejecutoras, rompen con las inercias burocráticas e institucionales y muestran el compromiso del gobierno nacional para cumplir con su propuesta de transformación.

La tercera parte-instrumental.- Como parte de las innovaciones del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 se incluye la Estrategia Nacional Territorial, la misma que identifica y territorializa las principales intervenciones y proyectos estratégicos nacionales. Se incluyen como anexos complementarios a la estrategia territorial una primera versión de las agendas zonales. Estas constituyen un aporte para un proceso de discusión ampliado en el que progresivamente y en función de procesos de la información y la planificación territorial se brinde sustento para el diseño de políticas públicas en función de la diversidad propia del país.

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

Los objetivos planteados dentro del Plan Nacional de Desarrollo son los siguientes:



- **Objetivo 1.** Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad.
- **Objetivo 2.** Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- **Objetivo 3.** Mejorar la calidad de vida de la población.
- **Objetivo 4.** Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un medio ambiente sano y sustentable.
- **Objetivo 5.** Garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.
- **Objetivo 6.** Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.
- **Objetivo 7.** Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.
- **Objetivo 8.** Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
- **Objetivo 9.** Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
- **Objetivo 10.** Garantizar el acceso a la participación pública y política.
- **Objetivo 11.** Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.
- **Objetivo 12.** 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 diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida. Entonces el Buen Vivir persigue: lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.



Ley de Educación.-

Para lograr un cambio en la estructura y organización del área educativa del país es imprescindible algunos cambios básicos en el ámbito legal, tal es el caso de la Ley de Educación, en el cual se anotan aspectos importantes que buscan mejorar este servicio y derecho que debe brindar el estado ecuatoriano a su ciudadanía. Algunos componentes de relevancia citados en esta nueva ley son:

**TÍTULO II
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES
CAPÍTULO PRIMERO
DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN**

Art. 4.- Derecho a la educación.- La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos.

Son titulares del derecho a la educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador.

El sistema Nacional de Educación profundizará y garantizará el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.

**CAPÍTULO CUARTO
DE LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES
DE LAS Y LOS DOCENTES**

Art. 10 Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en



todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución la Ley y reglamentos;
- e) Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f) Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h) Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i) Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j) Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k) Obtener licencia con sueldo por enfermedad y/o por calamidad doméstica, debidamente probados;
- l) Acceder a servicios y programas de bienestar social y salud integral;
- m) Ejercer sus derechos por maternidad o paternidad;
- n) Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;



- o) Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- p) Acceder a licencia con sueldo por enfermedad o calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se creará una partida presupuestaria que cubra el sueldo del reemplazante;
- q) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional, que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- r) Demandar la organización y el funcionamiento de bienestar de servicio social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- s) Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- t) Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías constitucionales de conformidad con los términos y condiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público, y;
- u) Gozar de dos horas de permiso diario, cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad, y segunda de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las horas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.-

- g) Ser evaluados íntegra y permanente de acuerdo con la Constitución, de la República, la Ley y sus Reglamentos.

De los apartados tomados de la Ley de Educación para el respectivo análisis, se demuestra claramente la importancia que se da a la educación de calidad como un derecho de todos los habitantes del Ecuador, de la misma forma se promulga las garantías laborales, de actualización pedagógica y el respeto de sus derechos para los profesionales de la educación; igualmente se concibe a la evaluación docente como una obligación. Sin duda que el cumplimiento de estos aspectos guiará la



consecución de la tan ansiada educación de calidad y la valorización de la labor docente.

Plan Decenal de Educación.-

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo, el Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados, propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006, y el período para su aplicación es en el lapso comprendido entre los años 2006 – 2016.

Misión del sistema Educativo Ecuatoriano.-

Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

Entre los objetivos planteados En El Plan Decenal de Educación tenemos los siguientes:

Objetivo General:

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



Objetivos Estratégicos:

- **Marco Curricular.-** Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica y contemporánea.
- **Marco de Talento Humano.-** Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- **Marco Financiero y de Gestión.-** Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
- **Marco de Rendición de Cuentas.-** Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- **Marco Legal.-** Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Los propósitos planteados por el Estado ecuatoriano giran alrededor de las siguientes políticas:

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

Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad, ya que en este período se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva, psicomotriz y tiende a descubrir su identidad.

➤ ***POLITICA 2: Universalización de la Educación General Básica de Primero a Décimo año.-***

Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su



identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

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

Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

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

La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

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

En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.



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

La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

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

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

➤ ***POLÍTICA 8: Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.-***

El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

Todos y cada uno de los componentes citados en el Plan Decenal de Educación, que fueron aprobados mediante consulta popular por todos los ciudadanos, se orientan hacia un cambio sustancial en el ámbito educativo, es así que con la aplicación de estas políticas podríamos hablar de un nuevo horizonte para la educación y sociedad ecuatoriana.



Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP).-

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), tiene como misión el desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, siendo este el ente rector de los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional.

Según los datos recabados de su página oficial, la DINAMEP es la encargada de la organización y planificación de la actualización pedagógica de los maestros y para ello se 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 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 u Ogs y ONGs, 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.

Actualmente los cambios que se han dado en esta cartera de estado han generado la masificación de cursos, seminarios y talleres dirigido a los maestros de los distintos niveles, lo cual es muy satisfactorio y de gran ayuda para el desarrollo profesional del magisterio ecuatoriano; también es oportuno acotar que la gratuidad de estos eventos hace que la participación de los profesores sea mayoritaria, lo que sin duda luego se verá materializado en un cambio significativo en las aulas de clases.

3.2.4 Políticas micro: institucionales.

A los lineamientos, estrategias y orientaciones que se las realizan en los diferentes centros de formación de docentes y planteles educativos se les denomina como políticas microinstitucionales, los mismos deberán concertar lineamientos comunes y relacionados con los propuestos en los niveles macro, además necesariamente deben considerar las particularidades de la comunidad educativa y de su zona de influencia.

El nivel microinstitucional supone dos tipos de intervención vinculadas a la función de capacitación:

- Intervenciones pedagógico-didácticas, referidas a la gestión curricular y académica de la formación docente continua.
- Intervenciones institucionales, referidas a la gestión organizacional y administrativa de dicha oferta.

En este tipo de políticas se deben tener en cuenta tres tipos de necesidades:

- **Referente a los docentes:** quienes se acercan a partir de necesidades de movilidad en el escalafón (una lógica laboral), y/o desde necesidades de mejoramiento de las competencias profesionales personales (por una lógica académica).
- **Referente a las propias instituciones:** que pretenden garantizar la gobernabilidad institucional y/o su vinculación comunitaria, reconociendo las necesidades de



actualización o perfeccionamiento para resolver los problemas que afectan su gestión.

- **Referente al sistema educativo:** que debe garantizar la formación de los recursos humanos capaces de brindar la calidad de educación requerida y de sostener procesos de transformación curricular e institucional a la medida de las necesidades de la sociedad.

La interrelación entre los niveles macro y micro es un concepto fundamental, es que en las decisiones microinstitucionales deben reflejarse claramente los lineamientos del nivel macro y viceversa. Esta mutua incidencia o interdependencia, cambia el orden jerárquico que siempre caracterizó al tradicional proceso de toma de decisiones en nuestro sistema educativo. Este enunciado conduce a que la concepción organizacional clásica, debe ser revisada y avanzar hacia formas más flexibles y móviles de organización.

Para muchos la gestión institucional, su evaluación y la cuestión curricular constituyen parte de una nueva estrategia de centrar la política educativa en la dimensión microinstitucional, a decir de estos: son las escuelas las responsables de la calidad educativa.

Pero no es menos cierto que en el tratamiento de los lineamientos de los dos niveles antes mencionados se debe considerar algunos componentes importantes como: las condiciones socioeconómicas miserables en que muchos de los estudiantes llegan a la institución educativa, las denigrantes condiciones laborales de los docentes, los auxiliares de servicio y administrativos que son el sostén del sistema, la deserción escolar, la escasa capacitación docente, la pésima infraestructura y el escaso material didáctico.

Queda claro que sólo desde las escuelas concretas, es posible hacer una educación mejor, tal misión es imposible si el Estado deserta a través de políticas adecuadas, asumiendo el papel de administrador de los negocios de la burguesía en desmedro de los intereses mayoritarios del pueblo.



3.2.5 Síntesis.-

A manera de conclusión una vez que se ha cumplido con la revisión de los apartados que contiene este capítulo, el mismo que se refiere al contexto laboral, se puede acotar los siguientes aspectos:

- La comunidad educativa es un conglomerado de elementos que giran en torno al hecho educativo, el mismo que debe ocuparse por la educación y formación integral de los alumnos. Para cumplir con este propósito debe existir una interrelación cercana entre todos sus actores como son: los estudiantes en primera instancia, los docentes, autoridades del centro y la infaltable preocupación y colaboración de los padres de familia o representantes; igualmente es imprescindible que la comunidad educativa se encuentre abierta a las adaptaciones necesarias que imponga el entorno en el que se desenvuelve, las evoluciones y las propuestas que vayan surgiendo de los actores que están inmersos en este conglomerado educativo.

- Se puede hablar de calidad cuando un producto o servicio que nosotros adquirimos satisface nuestras expectativas. En cuanto al contexto educativo, según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, la educación de calidad es aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equiparles para la vida adulta. Para que las instituciones educativas logren este nivel deben trabajar en los componentes: epistemológico, pedagógico y organizativo. Además se puede considerar como indicadores de calidad a: la accesibilidad de todas las personas a este servicio, la respuesta a las necesidades educativas y personales de cada estudiante, promover el constante cambio e innovación, posibilitar la participación activa de los educandos, el involucramiento de los padres de familia y la preparación académica, el liderazgo, el bienestar económico y personal del cuerpo docente, de servicio y autoridades de la institución.



- Las Políticas que en los últimos años se han decretado en el Ecuador proponen un cambio significativo en el área educativa; tanto así que inclusive en la nueva Constitución de la República existe un componente principal denominado el Buen Vivir donde se incluye elementos importantes en este campo, el Plan de Desarrollo Nacional para el período 2009 – 2013 presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), contiene aspectos muy relacionados con este ámbito que involucra el derecho a la igualdad, a la educación y en el aspecto laboral se contempla la estabilidad, un reconocimiento justo y digno a los docentes. En tanto la Ley de Educación en sus diversos apartados reconoce el derecho a una educación de calidad por parte de todos los habitantes del Ecuador, revaloriza la profesión docente, reconociendo los derechos que estos poseen y las obligaciones que deben cumplir, además de incluir la evaluación al proceso y a los actores del quehacer educativo. El Plan Decenal de Educación cuyo desarrollo está comprendido entre los años 2006 – 2016 garantiza la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque del respeto de sus derechos y deberes, la misma que considera la mayoría de aspectos nombrados en los documentos citados anteriormente. En tanto la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), es la encargada de la formación continua de los docentes del servicio público, la misma que en los últimos años ha tenido un repunte importante con diferentes cursos y seminarios de actualización para los maestros de todo el país, los cuales han sido ofertados de manera gratuita con una gran participación de profesores. Al parecer todos estos avances que se han dado por parte de este gobierno, permite soñar con días mejores para la población y la educación de nuestro país.

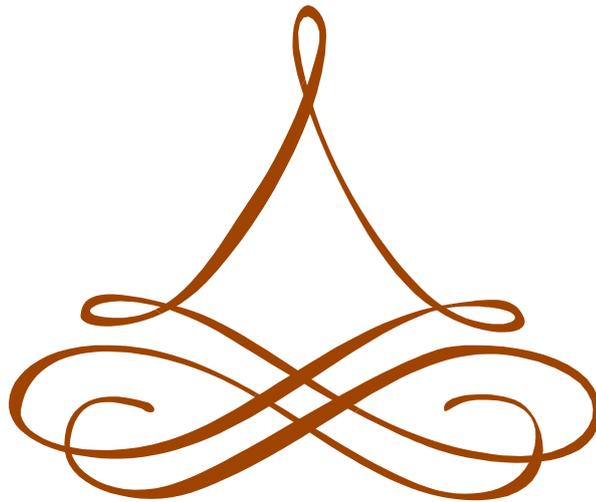
- Los lineamientos microinstitucionales, se refieren a los que se presentan en los centros de formación de docentes y en los establecimientos educativos, los mismos que deben guardar relación con los impartidos a nivel macro y responder a la realidad del medio en el que se desarrolla. Estos lineamientos



deben atender a los aspectos pedagógico-didácticos y a la organización institucional.

Capítulo

3





3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición.

Las necesidades de formación docente, hace referencia a los conocimientos, cualidades y atributos que debe poseer un maestro para un mejor desempeño en el cumplimiento de su función.

Es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que debe reunir un *buen docente*, pues ello depende de la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma.

Según Cooper se puede identificar algunas áreas generales de formación docente, entre las cuales están:

- Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
- Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
- Dominio de los contenidos o materias que enseña.
- Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante (Cooper, 1991).

En tanto para Martínez-Torregrosa la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un saber integrador, el cual trascienda el análisis teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan la transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia. Siendo



fieles a los postulados constructivistas, es imprescindible la utilización de situaciones problemáticas que pueda enfrentar el docente en su práctica cotidiana, lo que serviría de plataforma para construir el verdadero conocimiento didáctico integrador.

3.3.2 Competencias profesionales.

Desde el punto de vista etimológico, el término competencia proviene del verbo latino “*competere*” (ir al encuentro, encontrarse) del cual también se desprenden acepciones como: “responder a, corresponder”, “estar en buen estado”, “ser suficiente”.

Según el diccionario de la RAE en su vigésima segunda edición; define a la competencia como: pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Entonces se puede concebir a las competencias como un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Para José Tejada Fernández las competencias sólo son definibles en la acción; por lo que no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en formación. El solo hecho de poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar (Tejada, 2000).

En lo que concierne a las competencias profesionales, la Unión Europea define a estas como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de



la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. En otras palabras la competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado; y siempre está vinculada al desempeño profesional y al contexto.

La competencia profesional se puede obtener a través de tres aspectos:

- La formación profesional.
- La experiencia profesional.
- Otras vías no formales de formación.

En el ámbito de lo anotado una persona calificada es una persona preparada, alguien capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto o actividad.

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

Con el advenimiento del siglo XXI, una gama de transiciones se hacen presentes, entre los cuales la educación juega un papel preponderante en este cambio social ya que debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos, prácticos y técnicos adaptados a los requerimientos actuales, los mismos que servirán de base para las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta con acumular un caudal de saberes, sino se debe orientar a las nuevas generaciones a construir el conocimiento, aprovechando toda experiencia que represente una oportunidad para aprender, actualizarse y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

En noviembre de 1991, la Conferencia General de la UNESCO invitó al Director General a conformar una comisión internacional para que reflexionara sobre la educación y el aprendizaje en el siglo XXI a lo que el Sr. Federico Mayor pidió



al Sr. Jacques Delors que presidiera dicha comisión, junto con un grupo de otras 14 eminentes personalidades del mundo entero, procedentes de diversos medios culturales y profesionales.

La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI fue establecida oficialmente a principios de 1993 y fue financiada por la UNESCO y operó con la ayuda de una secretaría facilitada por la Organización, pudo contar con los valiosos recursos y la experiencia internacional de la UNESCO accediendo a una impresionante cantidad de datos, actuando además con total independencia en la realización de su labor y en la preparación de sus recomendaciones.

Participaron en las reuniones de trabajo representantes de una amplia gama de profesionales y de organizaciones directa e indirectamente relacionadas con la educación formal: docentes, investigadores, estudiantes, funcionarios y colaboradores de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el plano nacional e internacional. Gracias a las ponencias presentadas por personalidades muy importantes, la comisión pudo discutir en profundidad una gran diversidad de temas relacionados con la educación, lo cual se realizó mediante entrevistas directas o por escrito.

Durante los dos años y medio transcurridos, distintos miembros de la comisión, entre ellos su Presidente, asistieron también a una serie de reuniones con diferentes gobiernos de los países del mundo en las que se discutió la labor de la Comisión y se intercambiaron diversas opiniones.

En este contexto la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI de la UNESCO, en el año 1996, presenta su informe bajo el título: “La Educación encierra un Tesoro”, en el que consta un aporte de gran importancia denominado los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, el mismo que contiene los cuatro componentes, que son:



- Aprender a conocer.
 - Aprender a hacer.
 - Aprender a vivir.
 - Aprender a ser.
-
- ***Aprender a conocer.***- La enseñanza debe proporcionar a todos los alumnos el dominio de los instrumentos del saber, al igual que la adquisición de conocimientos específicos. Al ser muy vasto el conocimiento, resulta cada vez más difícil pretender conocerlo todo y se apuesta por la especialización, pero una especialización que no debe excluir una cultura general. Por tanto, una persona culta, además de poseer una amplia cultura general debe tener la posibilidad de conocer a fondo un pequeño número de materias, por lo que en la enseñanza se debe favorecer la simultaneidad de ambas tendencias.

Aprender a conocer supone aprender a aprender, ejercitando la memoria y el pensamiento. Ejercitar la memoria es cada vez más necesario ante la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación. Hay que ser selectivos en los datos que aprendemos "de memoria", por lo que hay que entrenarla desde la niñez.

Puede considerarse a la enseñanza básica como eficiente si aporta las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo u oficio que se desempeña, sino también al margen de él.

En definitiva, se trata de combinar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además, aprender a aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.



Este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana, por lo que es recomendable en la educación emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en la concatenación del pensamiento se logra que los mismos se combinen.

- ***Aprender a hacer.***- Aprender a conocer y aprender a hacer son inseparables; hay que enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adoptar las enseñanzas recibidas para aplicarlas en el futuro sobre todo en el ámbito laboral, el mismo que todos sabemos no es previsible.

La expresión: -aprender a hacer- que se manejaba en el pasado y que involucraba el preparar a alguien para una tarea definida, ha pasado de moda. Es que en la actualidad, no sólo es necesaria una calificación determinada adquirida mediante la formación técnica y profesional, sino que además se requiere un comportamiento social determinado, aptitud para trabajar en equipo, capacidad de iniciativa, capacidad de comunicarse, saber afrontar y ser capaz de solucionar problemas o conflictos.

Hoy en día no es suficiente una calificación profesional sino una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones que se presentan en la vida y que le facilite desenvolverse satisfactoriamente en el trabajo en equipo.

En resumen, el aprender a hacer está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

- ***Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.***- Se convierte en una de las principales misiones de la educación en la actualidad, en un mundo



donde impera la violencia, la falta de valores, la inseguridad y la descomposición social, la escuela debe devolver los principios éticos y morales a la humanidad, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

Para ello la educación debe cumplir una doble tarea: enseñar la diversidad que existe en la especie humana contribuyendo a una toma de conciencia de las semejanzas y diferencias entre todas las personas.

El conocer y aceptar al otro pasa forzosamente por el conocimiento y la aceptación de uno mismo, por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión global del mundo, la educación, impartida tanto en la familia como en la institución educativa, primero debe hacerle descubrir al individuo quién es; sólo en ese momento podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender al otro de manera consciente. El desarrollo de esta actitud en la escuela será el sustento y la base para los comportamientos sociales a lo largo de la vida.

En tanto, se debe considerar que los programas de educación deben iniciar desde muy temprano a los niños y jóvenes en proyectos cooperativos: en el marco de actividades deportivas y culturales, participación en actividades sociales, servicios de solidaridad, puesto que la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes resulta ser una referencia y un ensayo para la vida futura de las jóvenes generaciones, al mismo tiempo que enriquece la relación entre educadores y educandos.

Como síntesis se puede sostener que aprender a vivir juntos supone desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, lo cual se cultiva mediante la realización de proyectos comunes, preparándose así para enfrentar los distintos conflictos de la vida



contemporánea, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

- ***Aprender a ser.***- El cuarto pilar es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. Este componente debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad, lo cual se logra mediante la educación. Por ello se puede asegurar que la función esencial de la educación es desarrollar en todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y se conviertan en los auténticos constructores, de su destino.

La educación debe proveer a todos los seres humanos de un pensamiento autónomo y crítico que les permita elaborar sus propias conjeturas, que les posibilite tomar decisiones por sí mismo para hacer frente a las diferentes circunstancias de la vida.

La evolución del ser humano, desde su nacimiento hasta el fin de su vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo para luego interrelacionarse con los demás. La educación resulta ser un crecimiento interior, cuyas etapas corresponden a las de: *una maduración constante de la personalidad*. Aprender a ser involucra un crecimiento de la propia personalidad lo que permite estar en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía y responsabilidad personal.

Los cuatro pilares de la educación proponen concebir a la educación como un todo que apunta a la adquisición de conocimientos, al desarrollo personal, al desarrollo social y a la aplicación de estos en la vida diaria.



A estos pilares, el Sr. Mayor Zaragoza, Director General de la UNESCO, en una reunión internacional de educación celebrada en Ginebra recientemente, añadió otro, que tituló: "*Aprender a emprender, que es el resumen de una acción educativa necesaria*".

En esta concepción se deben orientar las reformas educativas, tanto para la elaboración de los programas como para la definición de nuevas políticas pedagógicas. Además, para que este compendio de componentes tenga una aplicación práctica se requiere que los países creen un marco normativo, que regule el accionar educativo y que este sea dirigido también a las personas con diversidad funcional.

Los pilares del conocimiento revisados, son el sustento sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el sujeto se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos primordiales para ello son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y de su proyección social.

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

El maestro resulta ser el principal actor en el proceso para alcanzar la tan ansiada calidad educativa, pues es el guía en los procesos de aprendizaje de los alumnos y el gestor de los cambios que se operan en la institución. Toda reforma educativa que se implanta en la educación llega al aula por medio del docente.

Existen algunos factores que intervienen en el ejercicio profesional de los maestros, entre ellos están:

- La formación inicial.
- La capacitación.



- Las condiciones de trabajo.
- La continuidad laboral.
- La remuneración que recibe el docente.
- Las comodidades que presenta el centro educativo tanto en infraestructura y material.

Además de los elementos anotados, el desempeño docente, también depende de factores concomitantes como: el contexto socioeconómico del plantel, el compromiso de la comunidad, la independencia para tomar decisiones y aplicarlas en la práctica.

Resulta, entonces, imprescindible que la sociedad cuente con maestros preparados y eficientes para poner en práctica todos sus conocimientos, que sean capaces de utilizar todos los recursos existentes en los centros educativos con creatividad y responsabilidad, haciendo que sus estudiantes accedan a mejores logros educativos que les sirva para la vida. Para cumplir tal objetivo, los profesores deben reunir ciertas “condiciones”, ciertas “competencias”, las mismas que se tratan a continuación.

A lo largo de la historia, todas las sociedades han elaborado imágenes, características y valores que debe poseer un maestro y que debe desplegar en su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas que responden a cada momento histórico.

Actualmente, en la sociedad en que nos desenvolvemos el docente tiene que hacer frente con situaciones difíciles y complejas como: la concentración de poblaciones de alto riesgo, la diversidad del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, permanente evolución cultural y social, especialmente en los niños y jóvenes debido a la globalización, etc.



A todo lo citado se suma el torbellino de innovaciones educativas con los que actualmente las instituciones y los maestros deben asimilar y ponerlas en práctica, ante lo cual se debe evitar que tales concreciones carezcan de sentido y que lleven a la actividad docente a caer en la aplicación de conceptos, métodos, actividades y recursos que no conllevan a un verdadero aprendizaje significativo.

Al tratar de sistematizar el perfil que deben tener los maestros y profesores, se encuentran las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar, y de falta de concreción cuando se presentan extensas listas de cualidades y conocimientos que deberían poseer, por lo que sería necesario encontrar una posición intermedia que permita presentar un enunciado claro y preciso que de cuenta de las competencias necesarias, a la vez de jerarquizar las condiciones que se pretenden.

Cecilia Braslavsky tratando de dar una respuesta a esta interrogante, expone dos competencias que debe poseer un maestro:

- *Competencias: pedagógico – didáctico y político – institucional.*- Este tipo de competencias (pedagógico – didáctico) son las que favorecen los procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y crear estrategias de intervención didáctica efectivas para sus estudiantes.

Respecto a las competencias político - institucional, es la capacidad que deben tener los maestros para articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo nacional con lo que se desarrolla a nivel institucional: aula.

- *Competencia: productiva e interactiva.*- La competencia productiva tiene que ver con la capacidad que debe tener el profesor para estar abierto e inmerso a los cambios, para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes.

En tanto las competencias interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la



convivencia, la cooperación entre diferentes, es decir la socialización entre las personas (Braslavsky, 2005).

El sociólogo y antropólogo suizo Phillippe Perrenoud, en su obra publicada en el año 2004: “Las 10 competencias del docente”, especifica las condiciones y características que debe tener un maestro para cumplir a cabalidad su rol profesional:

- 1. Organizar y dirigir situaciones de aprendizaje.**
- 2. Administrar la progresión de los aprendizajes.**
- 3. Concebir y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación.**
- 4. Envolver a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.**
- 5. Trabajar en equipo.**
- 6. Participar en la administración de la escuela.**
- 7. Informar y envolver a los pares.**
- 8. Utilizar nuevas tecnologías.**
- 9. Enfrentar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.**
- 10. Administrar su propia formación continua.**

En tanto, algunos expertos, en consenso explicitan otras competencias que deben reunir los docentes para su trabajo en las próximas décadas, entre las cuales están:

- Planificar e involucrar a otros profesionales o actores de la comunidad educativa.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Poseer actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Practicar principios éticos sólidos, expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Autonomía personal y profesional.



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

Mediante las competencias profesionales docentes se pretende que los alumnos realicen su actividad educativa en una situación mutua de aprendizaje con los profesores orientando sus capacidades cognitivas y sociales para desenvolverse de manera eficiente y responsable en la sociedad. Para reconstruir la profesión docente que la sociedad del siglo XXI necesita, se requiere aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural e intervenir activa y comprometidamente como verdaderos ciudadanos.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

Las necesidades de formación pueden ser abordadas desde dos contextos: el uno que se refiere a los requerimientos de profesionales en determinadas especializaciones para el sistema educativo y el que responde a las necesidades de capacitación y actualización de los docentes.

Para llevar a cabo esta actividad en nuestro país, la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), es la entidad encargada de los procesos de Formación Docente, de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional de los maestros en servicio. Su labor se fundamenta en los diagnósticos obtenidos en las pruebas de ingreso al magisterio, en las evaluaciones realizadas a los maestros del Sistema Nacional de Evaluación (SER), los requerimientos de sectores de la sociedad y los relacionados con la educación.

- ***Los requerimientos de formación de profesionales en determinadas especializaciones.***- La División de Formación Docente de la DINAMEP es la oficina responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, que actualmente apunta a la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para el



mejoramiento de la calidad, rigiéndose a lo que establece la actual Ley de Educación Intercultural y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico. Este trabajo se lo realiza a través de mejorar la admisión de estudiantes, mejoramiento del currículo de formación y supervisando los productos que egresan de las Universidades y de los Institutos Pedagógicos. Además hoy en día se cumple con la ejecución de estudios en el campo de la actividad docente acerca de cómo trabajan los maestros, para luego elaborar el perfil ideal del maestro ecuatoriano, como primer sustento para la construcción de los nuevos modelos de formación docente.

- ***Las necesidades de capacitación docente.***- La Educación Inclusiva, los principios teóricos y su aplicación práctica, el manejo de las nuevas tecnologías, la atención a la diversidad, el desarrollo del pensamiento, entre otras, son las temáticas más solicitadas entre los profesores de nuestro medio, para los respectivos cursos de capacitación que desearían recibir.

Sin duda que la educación ecuatoriana, con la aprobación de la nueva Ley de Educación, ha entrado en un proceso de transición en búsqueda de la tan ansiada educación de calidad, en la cual los docentes juegan un papel crucial, por lo que debe ser atendida su formación inicial y su formación continua; además que el estado tiene la obligación de proveer de profesionales de la educación con la especialización que se requiere en los centros educativos para satisfacer las necesidades de los estudiantes y las solicitudes realizadas por la sociedad actual.

3.3.6 Síntesis.

Como corolario del presente capítulo podemos extraer los siguientes aspectos:

- El término competencia proviene del verbo latino “*competere*” (ir al encuentro, encontrarse) del cual también se desprenden acepciones como:



“estar en buen estado”, “ser suficiente”. Entonces se puede concebir a las competencias como un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que son parte activa del desempeño responsable y eficaz en alguna actividad.

En tanto la competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. La competencia profesional se puede obtener a través de tres aspectos: la formación profesional, la experiencia profesional y otras vías no formales de formación.

En el ámbito de lo anotado una persona calificada es una persona preparada, alguien capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto o actividad.

- En 1996 la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI de la UNESCO con el título: “La Educación encierra un Tesoro”, presenta un aporte de gran importancia denominado los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, el mismo que contiene cuatro elementos de vital importancia como son: *aprender a conocer* (proporcionar a los estudiantes el dominio de los instrumentos del saber), *aprender a hacer* (enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adoptar las enseñanzas recibidas para aplicarlas en el futuro, sobre todo en el ámbito laboral), *aprender a vivir* (devolver los principios éticos y morales a la humanidad, como instrumento básico para mantener una adecuada relación social). y *aprender a ser* (es el resultado de los tres anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. Se concibe como el desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad que se logra mediante la educación). A estos pilares, el Director General de la UNESCO, añadió otro que tituló: “*Aprender a emprender, que es el resumen de una acción educativa necesaria*”.
- El tratar de establecer las competencias profesionales que debe poseer un maestro es muy difícil, porque esta debe responder al medio en el que se



desenvuelve, al momento histórico en el que se vive, razón por la que esta tarea se convierte en muy complicada. Debido a esta situación se asume lo expuesto por Cecilia Braslavsky, que especifica dos competencias, extremadamente claras y globalizadoras, que debe poseer un maestro:

- a) *Competencias: pedagógico – didáctico* (aprendizajes autónomos) y *político – institucional* (capacidad de articular lo macro y lo micro).
 - b) *Competencia productiva* (capacidad del maestro para estar abierto a los cambios) e *interactiva* (estimular la comunicación y la convivencia).
- También es importante considerar las 10 competencias docentes propuestas por Perrenoud, como son: Organizar y dirigir situaciones de aprendizaje, administrar la progresión de los aprendizajes, concebir y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación, involucrar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo, trabajar en equipo, participar en la administración de la escuela, informar y involucrar a los pares, utilizar nuevas tecnologías, enfrentar los deberes y los dilemas éticos de la profesión, administrar su propia formación continua.
- La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), es la entidad encargada de los procesos de Formación Docente, de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en el Ecuador, actualmente se encuentra desarrollando un proyecto de formación de docentes para Educación Inicial y de Educación Básica con los Institutos Pedagógicos y Universidades, ya que este resulta ser el requerimiento primordial del sistema educativo en el país. Así mismo en lo que se refiere a las necesidades de capacitación de los maestros están temas como: la Educación Inclusiva, el uso de las nuevas tecnologías, el desarrollo del pensamiento, la atención a la diversidad entre otros.

Finalmente, se puede aseverar que el papel que juega la educación en una sociedad es de trascendental importancia, ya que gracias a ella tendríamos



ciudadanos más preparados, garantizando a futuro la consecución de un mundo mucho más democrático y con igualdad de oportunidades para todos.

Metodología





4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.

El diseño de investigación utilizado en este proyecto, responde a un tipo mixto, cuantitativo (puesto que maneja datos estadísticos) y cualitativo (ya que para el análisis de los datos recurre a un marco teórico referencial). El método utilizado obedece al tipo descriptivo-explicativo ya que describe la estructura de los fenómenos y su dinámica de como se presentan en la realidad, a la vez que tratan de buscar la explicación de las mismas.

Los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Dankhe, 1989).

4.2 Participantes de la investigación.

El universo que constituyen las personas inmersas en este trabajo de investigación, pertenecen a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, los mismos que se encuentran dentro del territorio nacional.

El tamaño y distribución muestral ha sido designado por parte del equipo de planificación de la UTPL, el mismo que ha sido distribuido considerando el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas, facilitando así la localización y la aplicación eficiente de los respectivos cuestionarios a los titulados que han sido considerados para este proyecto.

Para la realización de este trabajo han sido asignados 8 titulados por investigadora (16 titulados en total) y 2 autoridades educativas.



4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 La técnica utilizada es la encuesta.

4.3.2 Los instrumentos son los cuestionarios, los mismos que consisten en:

- **Cuestionario 1.-** Dirigido a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- **Cuestionario 2.-** Dirigido a los Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.

4.4 Recursos: Entre los principales tenemos:

4.4.1 Humanos.- Investigadoras, directora, investigados (titulados y directivos).

4.4.2 Institucionales.- La Universidad Técnica Particular de Loja, las instituciones educativas en las que se realizó la investigación.

4.4.3 Materiales.- Computadora, internet, material de escritorio, proyector multimedia, bibliografía, teléfono, cámara de fotos.

4.4.4 Económicos.- Ochocientos dólares americanos (los mismos que serán solventados por las investigadoras).

4.5 Procedimiento.

El desarrollo del presente proyecto se inicia con la asignación de la tarea a cumplir, es decir, con la entrega del manual elaborado por parte del equipo del Programa Nacional de Investigación, el mismo que está direccionado hacia el estudio de “La Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación”.

Luego se obtuvo la lista de personas a ser investigadas, la misma que constaba de 16

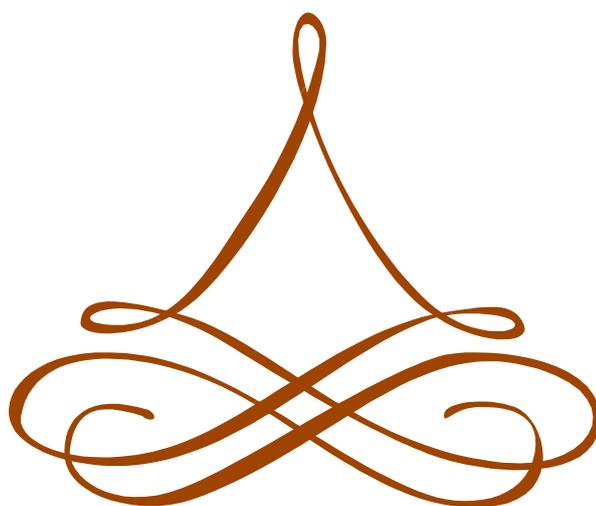


titulados y 2 directivos, procediendo de forma inmediata a contactar con ellos para proceder a la aplicación de los respectivos cuestionarios, logrando localizar a 13 de los 16 titulados y a 2 directivos.

Se debe anotar que a pesar de algunas dificultades para coordinar la correspondiente cita con los sujetos inmersos en la investigación, ésta se logró cumplir sin contratiempo, con apertura y colaboración total de los mismos.

De igual forma, mediante la investigación bibliográfica y la tecnología del internet, se procedió a elaborar el marco teórico, el mismo que sirvió de sustento para el análisis de los resultados obtenidos en la investigación de campo, las mismas que son presentadas en diferentes tablas, de acuerdo a las preguntas realizadas. Finalmente se redactó las conclusiones y recomendaciones a los que se llegó una vez finalizado el presente proyecto.

Interpretación,
Análisis y Discusión de
los Resultados





5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla No. 1

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 que finalizó?*

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil.	0	0,0
Educación Básica.	13	100,0
Lengua y Literatura.	0	0,0
Químico Biológicas.	0	0,0
Físico Matemáticas.	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas.	0	0,0
Otra mención.	0	0,0
En otra universidad.	0	0,0
No contesta.	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Sobre la titulación que poseen, se manifiesta que las 13 personas investigadas poseen su título en Educación Básica lo que representa el 100%.

Este dato permite determinar que la mención en Educación Básica es una de las más solicitadas, pudiendo deberse a que muchos de los que cursaron esta titulación eran profesores salidos de los institutos pedagógicos, que requerían mejorar su título docente. También debe considerarse que la mención en Educación Básica, permite conseguir plazas de trabajo con mayor facilidad en las instituciones educativas.



Tabla No. 2

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional.	0	0,0
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.	13	100,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla No. 3

NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad.	1	7,7
Diplomado.	1	7,7
En otra universidad.	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad.	11	84,6
TOTAL	13	100,0

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Se analiza la información sobre el nivel de postgrado (Maestría) que poseen los encuestados, a lo que 13 de los mismos (100%) mencionan que ninguno de ellos lo han realizado, aspecto que podría deberse a que este tipo de título no ha sido considerado para los ascensos en el escalafón del magisterio fiscal, a demás el alto costo tanto económico y personal que se requiere para obtenerlo.

En tanto la tabla No. 3 refleja que, 2 docentes tienen un nivel de postgrado: una Especialización y un Diplomado, los mismos que representan al 15% del total de investigados; demostrando la poca motivación existente en los encuestados por mejorar su título profesional.



Tabla No. 4

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

	f	%
Trabaja como docente.	12	92,3
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.	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia.	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.	1	7,7
Otras situaciones.	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En lo referente a la situación laboral actual del grupo en estudio, del total de 13 maestros, 12 de ellos (que representan el 92,3 % de los encuestados), trabajan actualmente en la docencia. En tanto que 1 de los investigados (que representa el 7,7 %), no ha ejercido su profesión ni se encuentra ejerciendo.

La información presentada, permite afirmar que la mayoría de maestros que estudiaron en la UTPL, actualmente se encuentran desenvolviéndose en la profesión en que se prepararon, lo cual es altamente gratificante, tanto para la universidad como para el ámbito personal de cada uno de ellos.



Tabla No. 5

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

	f	%
Urbano	2	15,38
Rural	10	76,92
No contesta	1	7,69
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Como se puede observar que de los 13 maestros, 2 (que representan el 15,38 %) trabajan en la zona urbana, 10 docentes (que representan el 76,92 %) lo hacen en la zona rural y 1 (que representa el 7,69 %) no responde a esta inquietud.

Se evidencia que la mayoría de los encuestados se encuentran laborando en el sector rural, lo cual puede deberse a que son maestros jóvenes o que prefieren las periferias de los cantones antes que la urbe para su ejercicio laboral.



Tabla No. 6

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?

	f	%
Si	11	84,62
No	0	0,00
No contesta	2	15,38
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En lo concerniente acerca de que, si han trabajado anteriormente o alguna vez en el campo de la docencia, 11 de los entrevistados (que representa el 84,62 %) sostienen que si lo han hecho y 2 de ellos (que representan el 15,38 %) no contestan esta inquietud.

La información proporcionada en la tabla No. 6, expresa claramente que la mayoría de docentes considerados en este trabajo de investigación ejercen su profesión, lo que demuestra que sus estudios y todo el esfuerzo realizado para prepararse académicamente, dieron resultados favorables.



Tabla No. 7

2c. En caso de que trabaje como docente. ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

	f	%
Si	1	7,69
No	12	92,31
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En lo referente a que, aparte de la docencia desempeñan otro tipo de trabajo; 12 de los encuestados (que representan el 92,31 %) manifiestan que no lo realizan y en tanto que una persona (que representa el 7,69 %) desempeña otro tipo de trabajo.

De estos datos se puede esclarecer que la mayoría de los entrevistados, se dedican únicamente a la profesión en la que se prepararon, demostrando que son educadores a tiempo completo y que seguramente son muy eficientes en el ejercicio de su rol.



Tabla No. 8

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

	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia.	1	7,69
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concursos de méritos.	0	0,00
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.	0	0,00
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique).	0	0,00
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique).	1	7,69
Está tomando cursos de formación continua (especifique).	0	0,00
Otras situaciones (especifique).	0	0,00
No contesta.	11	84,62
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En la pregunta que se ausulta sobre, en el caso de estar desempleado, que alternativa define mejor su situación actual, 11 personas (que representan el 84,62 %) no contestan, ya que actualmente se encuentran laborando; en tanto que 1 encuestado (que representa el 7,69 %) señala que prepara carpetas para trabajar en docencia y otro investigado (que representa el 7,69 %) manifiesta que actualmente se encuentra estudiando otra área del conocimiento.

De lo anotado podemos deducir que la mayoría de los entrevistados se hallan laborando, lo cual demuestra que su preparación académica les sirvió en gran medida para su desempeño laboral.



Tabla No. 9

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente.

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

INSTITUCIÓN	F	%
Institución educativa fiscal	12	92,31
Institución educativa municipal	0	0,00
Institución educativa particular	0	0,00
Institución educativa fiscomisional	1	7,69
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

La presente tabla proporciona información sobre el tipo de institución en la que ha prestado o presta sus servicios profesionales. 12 de los encuestados (que representan el 92,31 %) lo ha hecho o lo hace en una institución educativa fiscal y tan sólo 1 docente (que representa el 7,69 %) ha laborado o labora en una institución fiscomisional.

Estos datos permiten aseverar que la mayoría de docentes abordados se encuentran laborando en el magisterio fiscal, lo que les proporcionaría estabilidad y el cumplimiento de todos sus derechos laborales.



Tabla No. 10

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

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN	F	%
Inicial	0	0,00
Básica	12	92,31
Bachillerato	1	7,69
Superior	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En este cuadro se analiza que, 12 de los titulados (92,31 %) laboran en el nivel de Educación Básica y 1 (que representa el 7,69 %) sostiene que trabaja en el nivel de Bachillerato.

Estos datos demuestran que la gran mayoría de encuestados laboran en escuelas, lo que hace presumir que en principio fueron formados en los institutos pedagógicos, donde obtuvieron el título de profesor, para luego titularse en la UTPL con una mención en Licenciatura, mejorando así su preparación académica.



Tabla No. 11

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

	f	%
Si	13	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTALES	13	100

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Según este cuadro, los 13 investigados (es decir el 100 %) han laborado o se encuentran laborando en la especialidad en las que se prepararon.

Esta información expresa de manera categórica que los encuestados, se prepararon académicamente en lo que ellos requerían, lo cual sin duda es de gran beneficio para desempeñarse eficientemente en su trabajo.

Cabe recalcar también, la visión que tiene la UTPL para brindar el servicio que los ciudadanos necesitan para su crecimiento personal y profesional, lo cual sin duda lo hacen con mucha responsabilidad y alta calidad educativa.



Tabla No. 12

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

	f	%
Educación infantil	0	0,00
Educación Básica	13	100,00
Lengua y Literatura	0	0,00
Químico Biológicas	0	0,00
Físico Matemáticas	0	0,00
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,00
Otra/s(especifique)	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Las respuestas de la pregunta realizada indican que los 13 encuestados (que representan el 100 %), ejercen o ejercían su labor en el nivel de Educación Básica.

La cifra anotada nos lleva a pensar que los docentes investigados estudiaron en principio en un instituto pedagógico, para luego titularse en la UTPL, de allí que han trabajado o trabajan en este nivel de educación.



Tabla No. 13

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

	f	%
Nombramiento	8	61,54
Contrato indefinido	1	7,69
Contrato ocasional	4	30,77
Reemplazo	0	0,00
Otras (especifique)	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En lo concerniente a la relación que tienen o que tuvieron con la institución educativa. De los 13 involucrados, 8 de ellos (que representan el 61,54 %) poseen nombramiento; 4 investigadores (que representan el 30,77 %) manifiestan que poseían contrato ocasional y tan sólo 1 (que representa el 7,69 %) sostiene que tenía o tiene contrato indefinido.

Este dato demuestra que la mayoría de profesores cuentan con nombramiento fiscal, lo que se puede entender como una estabilidad laboral, en tanto que el resto no cuentan con un puesto ocupacional que le brinde la seguridad de un trabajo seguro.



Tabla No. 14

6. ¿La relación laboral es/era?

	f	%
A tiempo completo	12	92,31
A tiempo parcial	1	7,69
Por horas	0	0,00
Otras(especifique)	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Sobre la forma de relación laboral que poseen con la institución educativa en la que laboran o laboraron. De los 13 encuestados, 12 de ellos (92,31 %), manifiestan que su trabajo es a tiempo completo y tan sólo 1 de los investigados (que representa el 7,69 %) manifiesta que su trabajo era a tiempo parcial.

De lo expuesto, podemos asegurar que los maestros encuestados son profesionales de la educación a tiempo completo, por lo que esto debe ser valorado por la sociedad y sobre todo por las autoridades del gobierno para ser recíproco con el salario que debe poseer este grupo de profesionales.



Tabla No. 15

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?*

	f	%
0-5años	7	53,85
6-10años	4	30,77
11-15años	1	7,69
+15años	1	7,69
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En lo referente al tiempo que viene laborando o que laboró en una institución educativa, de los maestros encuestados, 7 de ellos (que representan el 53,85 %) aseguran que trabajan alrededor de 5 años, mientras que 4 encuestados (que representa el 30,77 %) indican que laboran por un lapso de 6 a 10 años en dicha institución, en tanto que 1 de los investigados (que representa el 7,69 %) indicó que labora alrededor de 11 a 15 años y otro más de 15 años.

De lo expuesto se puede vislumbrar que 11 de los docentes inmersos en el presente proyecto poseen poco tiempo de trabajo en la actividad docente, es decir son maestros jóvenes que día a día van ganando mucha experiencia en esta profesión.



Tabla No. 16

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

	f	%
Si	10	76,92
No	3	23,08
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En lo que concierne a esta pregunta, 10 de los encuestados (76,92 %) señalan que se encontraban laborando mientras cursaban sus estudios; mientras que 3 de ellos (que representa el 23,08 %) sostienen que no laboraban.

Esto confirma lo que habíamos anotado anteriormente, que los docentes investigados antes de estudiar en la UTPL, habían cursado alguno de los institutos pedagógicos y que se encontraban ya laborando; al parecer estos accedieron a estudiar en la universidad para mejorar su título profesional.



Tabla No. 17

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

	f	%
0-1 años	1	7,69
1-2 años	0	0,00
+2 años	0	0,00
No contesta	12	92,31
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En esta tabla se tabula los datos que se relacionan con la posibilidad que si cuando estudiaba no estaba trabajando como docente, cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente, a lo que sólo 1 de los encuestados (que representa el 7,69 %) manifiesta que tardó un año en conseguir este objetivo.

Esta información confirma lo expresado en la tabla anterior que indicaba que la mayoría de maestros encuestados ya trabajaban como docentes al momento que cursaban sus estudios en la universidad.



Tabla No. 18

Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente.
9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?

	f	%
Administración Pública	0	0,00
Empresa privada	3	23,08
Empresa familiar	0	0,00
Trabajador/a por cuenta propia	5	38,46
No contesta	5	38,46
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

La presente pregunta consiste en averiguar si los encuestados han trabajado o trabajan en un puesto no docente, a lo que 5 de ellos (que representan el 38,46 %) dicen que lo han hecho por cuenta propia, en tanto que 3 (que representan el 23,08 %) aseveran haber trabajado en una empresa privada.

Los datos obtenidos demuestran que, la mayoría de investigados laboran en otras actividades ajenas a la profesión, a parte de su empleo como docentes, lo que evidencia que la remuneración que perciben no solventa las necesidades básicas.



Tabla No. 19

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

Titulación	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,00
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2	15,38
Ninguna/No se exige titulación	5	38,46
No contesta	6	46,15
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Esta pregunta pretende investigar sobre la preparación que se les solicitaba a los encuestados para desempeñar el trabajo que desempeña o desempeñaba. De los 13 investigados, 5 (que representa el 38,46 %) manifiestan que no les exigían ninguna titulación, mientras que 2 (que representan el 15,38 %) dicen que les solicitaban poseer título de tercer nivel.

Estos datos podrían reflejar lo anotado en la tabla anterior que decía que la mayoría de entrevistados laboraban por cuenta propia, lo que determinaría lo no exigencia de un determinado título para laborar; puesto que hoy en día la sociedad exige una preparación acorde a la función a desempeñar en determinado cargo.



Tabla No. 20

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

Tipo de relación laboral	f	%
Laboral indefinida	1	7,69
Laboral de duración determinada	2	15,38
Otras situaciones (específicas)	2	15,38
No contesta	8	61,54
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En esta tabla se especifica el tipo de relación laboral que tienen o que tenían los investigados, 2 de los encuestados (que representa el 15,38 %) dicen que su relación laboral era de duración limitada y 1 (que representa el 7,69 %) manifiesta que su relación laboral era o es indefinida. En tanto que 8 (que representa el 61,54 %) no contestan a esta inquietud.

Se puede deducir que la mayoría de los encuestados poseían o poseen contratos por tiempo definido, lo cual es totalmente normal para nuestro medio, ya que así se realizan en la actualidad los contratos de trabajo.



Tabla No. 21

12. ¿La relación laboral es/era?

Relación laboral	f	%
A tiempo completo	1	7,69
A tiempo parcial	1	7,69
Por horas	3	23,08
Otras (especifique)	0	0,00
No contesta	8	61,54
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En este cuadro se pretende conocer cómo era la relación laboral; a lo que 3 de los investigados (que representa el 23,08 %) indican que era por horas, 1 sostiene que era a tiempo completo y otro encuestado señala que era por tiempo parcial.

Lo expresado por las personas inmersas en el presente proyecto, hace notar que la contratación por horas, todavía sigue siendo una realidad en nuestro país a pesar de las prohibiciones existentes al respecto, lo cual debe ser tomado muy en cuenta.



Tabla No. 22

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?

Tiempo de trabajo	f	%
0-5años	4	30,77
6-10años	0	0,00
11-15años	0	0,00
+15años	0	0,00
No contesta	9	69,23
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

De los 13 investigados, 4 (que representa el 30,77 %) indican que por el lapso de 1 a 4 años se encuentran laborando o laboraron en un empleo que no es docente.

Este dato demuestra que el tiempo que laboran o laboraron como no docente no es mayor, pero de todos modos preocupa porque en los diferentes establecimientos se requieren de docentes, en tanto existen muchos de ellos cumpliendo otras actividades que no les corresponde, situación que debe ser considerada de manera muy seria.



Tabla No. 23

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

Tiempo que tardó	f	%
0-1año	1	7,69
1-2 años	0	0,00
+2años	0	0,00
No contesta	0	0,00
Ya trabajaba	12	92,31
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Tan sólo 1 de los encuestados (que representa el 7,69 %) dice que tardó un año en conseguir su primer empleo no docente.

La presente información, contiene un dato poco relevante, puesto que la gran mayoría ya laboraba en un cargo docente, mientras cursaban sus estudios en este centro de educación superior.



Tabla No. 24

A todos los que trabajan o han trabajado.

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

Tiempo trabajo como docente	f	%
0-1 año	3	23,08
1.1-2 años	3	23,08
2.1-3 años	4	30,77
3.1-4 años	1	7,69
4.1-5 años/NC	2	15,38
TOTALES	13	100,00

Fuente: *Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.*

En esta tabla se especifica el tiempo total que ha trabajado como docente desde que obtuvo su titulación. De los 13 encuestados, 4 (que representan el 30,77 %) dicen que ha sido un lapso de 2 a 3 años, 3 de los investigados (que representan el 23,08 %) manifiestan que fue en un lapso de 1 a 2 años, en tanto que otros 3 (que representan el 23,08 %) dicen que ha sido en el lapso de 1 año.

Los datos obtenidos demuestran relativamente un corto tiempo que les tomó a los investigados para laborar como docentes una vez logrado su titulación en la UTPL, lo cual es altamente satisfactorio porque de esta manera se justifica su esfuerzo y su inversión realizada.



Tabla No. 25

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

Tiempo en un puesto profesional	f	%
0-1 año	0	0,00
1.1-2 años	0	0,00
2.1-3 años	1	7,69
3.1-4 años	0	0,00
4.1-5 años	0	0,00
No contesta	12	92,31
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En este cuadro se analiza el tiempo que han laborado en un puesto profesional no docente desde que obtuvieron su titulación. En el mismo tan sólo 1 de los encuestados (que representa el 7,69 %) indica que ha sido por el lapso de 2 a 3 años, en tanto que 12 no responden a esta pregunta.

Los datos explicados, sin duda, son los que se esperaban ya que la mayoría de titulados ya trabajan con mucha anterioridad y lo hacían en el área educativa como docentes.



Tabla No. 26

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

Cambio de residencia	f	%
Si	4	30,77
No	9	69,23
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Esta tabla determina que, si los encuestados por motivos de trabajo tuvieron que cambiar de lugar de residencia, 4 de los titulados (30,77 %) sostienen que fue necesario el cambio de residencia, en tanto que 9 de los titulados (que representa el 69,23 %) manifestaron que no necesitaron cambiarse de domicilio.

Esta información debe ser analizada en base a los que si tuvieron que cambiarse de residencia por su situación laboral, ya que esto involucra una serie de afectaciones tanto en el ámbito familiar, económico y de comodidad, llevando muchas veces a un retroceso en algunos ámbitos.



Tabla No. 27

Para todos

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

Segunda lengua	F	%
Quichua	0	0,00
Inglés	0	0,00
Francés	0	0,00
Portugués	0	0,00
Otros(especifique)	0	0,00
No	13	100,00
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Con esta pregunta se pretende establecer si es que algunos de los titulados investigados se comunican con soltura en una segunda lengua; a lo que los 13 investigados (que representan el 100 %) aseveran que no manejan otra lengua.

Este dato llama a la reflexión, ya que muchos países, en sus políticas educativas establecen el manejo de por lo menos dos lenguas entre los estudiantes, debido a que la globalización que vive hoy en día el planeta hace que las personas deben estar preparadas para movilizarse por distintos destinos en el mundo.



Tabla No. 28

19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

Maneja informática	f	%
Si	11	84,62
No	2	15,38
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Este cuadro indica el manejo de la informática a nivel de usuario, que tienen los docentes investigados. A lo que 11 de los encuestados (que representan el 84,62 %) manifiestan que si lo manejan, mientras que 2 de los titulados (que representan el 15,38 %) aseveran que no poseen esta destreza.

Lo expuesto es muy reconfortante, ya que hoy en día que nos desarrollamos en una sociedad de grandes avances tecnológicos, es totalmente imprescindible que los docentes estén preparados para manejar estas herramientas, tanto para su propia actualización como para impartir los conocimientos a sus estudiantes.



Tabla No. 29

Luego de haber cursado sus estudios en la UTPL

20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

Actualización profesional	f	%
Didac. Ped./Educ. Valores	2	15,3846
Manejo de Herram. Tegn.Comun./Diseño,Planif.Curricular	1	7,6923
Didac.Ped./Manejo Herram.Tegn. Comuc./Educ. Valores	1	7,6923
Didac.Ped./Manejo Herram.Tegn.Comun.	1	7,6923
Didac.Ped./Orga.Gestión de C.Educ./Ed. Valores	1	7,6923
Manejo Herram.Tegn.Comun./Org. Gest.de C.Ed../Educ. Valores	2	15,3846
Didac. Ped./Diseño,Planif.Curricular	1	7,6923
Didac.Ped./Diseño, Planif. Curric./Ed. Valores	1	7,6923
Manejo de Herram. Tegn.Comunicación	1	7,6923
Didac.Ped./Manejo Herram.Tegn. Comic./Diseño Planif.Curric.	1	7,6923
Didac.Ped./Manejo Herram.Tegn. Comic./Diseño P.C./Educ.Val.	1	7,6923
TOTALES	13	100,000

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Los cursos de actualización más requeridos por los docentes encuestados resultan ser en las áreas de Didáctica y Educación en Valores (15 %). Manejo de Herramientas Tecnológicas de la Comunicación y Organización y Gestión Educativa (15 %).

La información obtenida deja en claro la preocupación de los maestros por la continua actualización en temas relacionados con su desarrollo profesional, humano y de conocimientos tecnológicos; los mismos que permitirán mejorar su trabajo en el aula de clases y sobre todo crecer en el ámbito personal.



Tabla No. 30

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

Condición de vida	f	%
Definitivamente si	12	92,31
Probablemente si	0	0,00
Indeciso	0	0,00
Probablemente no	1	7,69
Definitivamente no	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTALES	13	100,00

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

Como se puede observar, la titulación obtenida en la UTPL por parte de los encuestados, les ha permitido mejorar su condición de vida, 12 de los investigados (que representan el 92,31 %) indican que definitivamente mejoró su situación y 1 (7,69 %) manifiesta que probablemente no le cambió la condición de vida.

Sin duda que lo expresado en la tabla confirma que toda preparación en el campo académico permite una superación personal y sin duda una mejor condición de vida tanto para el que estudia como para los integrantes de su familia.



Tabla No. 31

Datos de Clasificación

A.1. Género.

Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	
20 - 30 años		3	23,1	0	0,0	3
31 - 40 años		9	69,2	0	0,0	9
41 - 50 años		1	7,7	0	0,0	1
61 - 60 años		0	0,0	0	0,0	0
más de 61 años		0	0,0	0	0,0	0
No contesta		0	0,0	0	0,0	0

Fuente: Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

En este cuadro se expone el género de los titulados investigados, obteniendo que las 13 personas encuestadas (que representan el 100 %) son mujeres. 9 de las maestras inmersas en esta investigación (que representan el 69, 2 %) se encuentran en la edad de 31 a 40 años; 3 de las tituladas (que representan el 23,1 %) se hallan en la edad comprendida entre los 20 a 30 años y tan sólo 1 (que representa el 7,7 %) está en la edad de entre 41 a 50 años.

La información expuesta confirma que la mayoría de personas que laboran en la docencia en nuestro país son mujeres, lo que puede explicarse al bajo salario que se recibe o por que este trabajo involucra una labor a medio tiempo, permitiendo que el resto del día se permanezca en el hogar cumpliendo otras funciones.

Igualmente la mayoría de investigadas están en la edad comprendida entre los 31 a 40 años, lo que demuestra que a pesar que estas docentes tienen algunos años desempeñando este cargo, eso no ha limitado sus deseos de superación profesional.



CUESTIONARIO DE AUTORIDADES

Tabla No. 32

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

SER DOCENTE	F	%
Si	2	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTALES	2	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

Este cuadro resume sobre los requisitos que se exige para postular un cargo docente, en el cuál los 2 directivos (que representan el 100 %), indican que el único requisito es el título docente.

Lo anotado es totalmente comprensible ya que una persona que desea desarrollar una labor requiere tener preparación y si es posible experiencia en la actividad a desarrollar y más aún en el caso de la formación de personas.



Tabla No. 33

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

	f	%
Si	2	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTALES	2	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

En la presente pregunta se indaga sobre si los directivos entrevistados han recibido solicitudes de empleo en su institución a lo que los 2 directivos (que representan el 100 %) aseguran que si han recibido tal solicitud.

Es evidente la existencia de estas solicitudes, ya que la tasa de desempleo en el Ecuador es muy alto y bordea el 14 %, y sobre todo muchos docentes que se han preparado para esta profesión no pueden desenvolverse profesionalmente.



Tabla No. 34

3. *¿Requiere más personal docente?*

	f	%
Si	1	50
No	1	50
No contesta	0	0
TOTALES	2	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

La presente tabla denota a cerca de las necesidades de personal docente que tienen las instituciones educativas de los encuestados, 1 de ellos (50 %) dice no requerirlo, mientras que el otro investigado (que representa el 50 %) señala que si lo es necesario.

La información obtenida refleja el interés de uno de los directivos por más personal docente para su plantel, debido a que éste se halla ubicado en el sector rural en donde no cuentan con personal completo para cada año de básica, mucho peor para las otras áreas del saber.



Tabla No. 35

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

Docentes con experiencia	f	%
Dominio del tema	2	66,67
Empodera a los alumnos	1	33,33
No contesta	0	0,00
TOTALES	3	100,00

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

Tabla No. 36

Docentes sin experiencia	f	%
Dificultad de liderazgo	2	66,67
Nerviosismo	1	33,33
No contesta	0	0,00
TOTALES	3	100,00

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

Los datos obtenidos en las presentes tablas indican que, los 2 directivos (que representan el 100 %) notan una marcada diferencia entre los docentes con experiencia y los que no lo tienen.

Lo expresado anteriormente es totalmente comprensible ya que la experiencia en cualquier actividad humana o laboral y más aún en el campo educativo, cuenta, es que el liderazgo, el manejo del grupo clase, dominio de conocimientos, relación con los representantes de los estudiantes, etc. tienen gran validez en la práctica.



Tabla No. 37

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

Cursos de formación (últimos años)	f	%
Si	2	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTALES	2	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

Tabla No. 38

¿Cuáles?	f	%
Lectura critica	2	66,67
Estrategias metodológicas	1	33,33
No contesta	0	0,00
TOTALES	3	100,00

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

Según los 2 entrevistados (que representan el 100 %) indican que en sus instituciones se han preocupado por el mejoramiento y desarrollo profesional de sus docentes; los mismos que han sido dirigidos a temáticas como: Lectura Crítica y Estrategias Metodológicas.

Lo expresado por los dos directivos pone en evidencia, la preocupación que tienen ellos por mantener una continua actualización por sus maestros, esto permite lograr un mejor desenvolvimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende una educación de calidad para sus alumnos.



Tabla No. 39

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa.

Incentivos	f	%
Reuniones sociales	2	50
Reconocimientos por parte de los padres de familia	1	25
Premios a los maestros	1	25
No contesta	0	0
TOTALES	4	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

En lo concerniente a los incentivos que reciben los docentes de las instituciones, los 2 directivos (que representan el 100 %) indican que en primera instancia están las reuniones sociales, seguido por el reconocimiento de los padres de familia y uno que otro premio.

No cabe duda que el trabajo que desempeña el maestro lo hace de manera totalmente desinteresada, sin esperar nada a cambio, pero estos pequeños detalles hacen que el personal docente se encuentre motivado, más comprometido en la formación de sus educandos, contribuyendo al crecimiento personal y el desarrollo integral de los mismos.



Tabla No. 40

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

Factores	f	%
Diálogo	2	50
Amor a la profesión	1	25
Puntualidad	1	25
TOTALES	4	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

En esta pregunta se analiza los factores que favorecen un buen desempeño laboral, a lo que los 2 directivos expresan como el principal al diálogo (50 %), seguido por el amor a la profesión (25 %) y la puntualidad (25 %).

El valorar al diálogo como el principal factor para un buen desempeño laboral es totalmente acertado, puesto que es la mejor vía para lograr cualquier objetivo, además la vocación que posee el maestro es totalmente innegable al igual que la responsabilidad, es que el profesor se convierte en el espejo en el cual se refleja cada uno de sus estudiantes.



Tabla No. 41

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

Expectativas	f	%
Tracen metas	1	25
Cumplimiento de las tareas	2	50
Involucrarse con la institución	1	25
TOTALES	4	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

En este apartado se estudia los requerimientos que los directivos demandan de sus docentes. Según las respuestas obtenidas se encuentra en primer lugar el cumplimiento de tareas (50 %), seguido por el involucramiento que deben tener con la institución (25 %) y que estos se tracen metas (25 %).

Lo descrito por los directivos es muy plausible, ya que en cualquier trabajo se requiere que los empleados cumplan con sus responsabilidades y las tareas a ellos designados a la vez que se sientan parte de la empresa o institución en la que laboran con un involucramiento en todas sus actividades.



Tabla No. 42

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

ACTIVIDADES	f	%
Profesor de Lengua- Literatura	1	33,33
Llegar a los alumnos que menos saben	1	33,33
Hacer refuerzos	1	33,33
TOTALES	3	100,00

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

A decir de los directivos, los docentes titulados en la UTPL, generalmente cumplen en sus instituciones educativas las siguientes labores: profesor de Lengua y Literatura, además de tratar de llegar a los alumnos que presentan mayor dificultad en el aprendizaje.

Según lo anotado por los directivos, parece ser que en la mayoría de establecimientos educativos existen maestros que han cursado su preparación académica en la Universidad Técnica Particular de Loja, lo que sin duda pone de manifiesto la importancia que tiene este centro de estudios superior dentro de nuestro país.



Tabla No. 43

10. Además de la carga docente ¿Qué otras actividades realiza el profesional?

Otras Actividades	f	%
Desarrollo comunitario	1	50
Organización de la colación	1	50
No contesta	0	0
TOTALES	2	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

En este cuadro se expresa las labores, a más de las académicas, que cumplen los docentes en la institución. Según los directivos entrevistados dicen que realizan labor comunitaria (50 %) y organizan la colación escolar (50 %).

Sin duda que los maestros cumplen diversas actividades a más de las pedagógicas en los centros escolares, es que estos llegan a ser uno de los principales actores dentro de la comunidad, prestando todo su contingente en las peticiones que se les realiza.



Tabla No. 44

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

Habilidades adicionales	f	%
Si	1	50
No	0	0
No contesta	1	50
TOTALES	2	100

Fuente: Empleadores de Instituciones Educativas.

En el presente cuadro, los directivos encuestados indican que los docentes graduados en la UTPL, que prestan sus servicios en este centro poseen habilidades adicionales tales como el dibujo, las actividades manuales, el deporte y la computación.

Lo sintetizado por las autoridades que participaron en esta investigación, no hace otra cosa que reafirmar las características especiales que poseen los docentes para el desempeño de sus funciones, es que para ser un verdadero maestro a más de poseer vocación, deben tener conocimientos básicos de distintas áreas al igual que una sólida formación en valores, sin olvidar el carisma y la humildad.



¿Cuáles son las características de la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL?

De los datos recolectados de la investigación de campo se puede determinar los siguientes aspectos, como los más relevantes de la situación sociodemográfica:

- Todos los encuestados tienen su mención en Educación Básica lo que indica que esta es una de las titulaciones más aceptadas.
- La edad de los titulados en su mayoría se ubica entre los 30 y 40 años de edad, lo que significa que ya poseen experiencia en esta labor.
- Muchas de las maestras encuestadas se hallan trabajando como docentes en instituciones de la zona rural.
- De las trece encuestadas dos residen en Loja y las demás en el Azuay.
- Todas cursaron sus estudios en el Centro Asociado de Cuenca.

En síntesis podemos decir que las personas investigadas estudiaron en el Centro Asociado perteneciente al lugar de residencia y que la mayoría actualmente trabajan como docentes en la zona rural.

¿Cuál es la relación entre la formación profesional y la situación laboral que realizan los docentes en la actualidad?

En lo que concierne a la preparación académica que tuvieron los encuestados y su actual relación laboral; estos son los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación:

- De las trece encuestadas una estudió una especialidad y otra un diplomado, pero ninguna ha realizado una maestría, lo que podría deberse al costo que conlleva realizar estos estudios y los bajos salarios de los docentes.



- Doce de las encuestadas trabajan actualmente como docentes y una se encuentra sin trabajo, lo que indica que la mayoría están desempeñando su profesión, a tiempo completo.
- Los titulados que se hallan laborando, lo hacen ya por el lapso de entre 2 y 10 años, lo que indica que poseen cierta estabilidad en su trabajo.
- Los titulados investigados sostienen, en su mayoría, que cuando estudiaban en la universidad ya se encontraban trabajando como docentes.
- Fueron pocos los encuestados que tuvieron que cambiarse de residencia para trabajar, lo que indica que la mayoría cuentan con un empleo cerca de su residencia.
- Para todos los investigados el estudiar en la UTPL, les sirvió para mejorar sus condiciones de vida, lo que resalta la labor y el prestigio que posee la universidad.
- De los titulados en la UTPL, se dice que ellos demuestran habilidades también en áreas como el dibujo y actividades manuales.

De lo analizado, queda claro que los docentes se encuentran desempeñando su profesión en el área en la que se prepararon, no cabe duda que la titulación obtenida en la UTPL les sirvió para mejorar sus condiciones de vida.

¿Al trabajar como docentes, en qué contexto laboral se desempeñan los titulados que forman parte de la presente investigación?

Entre las principales características obtenidas en este aspecto se anotan las siguientes conclusiones:

- De los trece encuestados, doce laboran o han laborado en instituciones fiscales y uno en institución fiscomisional, lo que demuestra que poseen una buena preparación académica, teniendo la mayoría nombramiento y tan solo cuatro un contrato ocasional.
- Para desempeñar la profesión educativa, a decir de los directivos entrevistados, se requiere que los postulantes posean el título docente, que les otorgue la capacidad básica para desempeñar este trabajo.



- Actualmente existen muchos maestros que buscan empleo en las instituciones educativas, lo que indica que existen profesionales de la docencia en la desocupación.
- Para desarrollar el rol de la docencia, tiene mucha importancia la experiencia que posee una persona en este cargo, por lo que este tipo de profesionales son los más requeridos en los planteles educativos.

No cabe duda que la mayoría de maestros trabajan actualmente en instituciones educativas fiscales, lo cual indicaría que cuentan con cierta estabilidad laboral. Por otro lado en este ítem se debe considerar que para desempeñar el rol docente, la experiencia es considerada como muy importante para el correcto desempeño en esta función.

¿Cuáles son las necesidades de formación y actualización profesional que poseen los docentes?

Para los docentes encuestados estas son las necesidades más urgentes que ayudarían en su actualización y formación:

- La preparación en el manejo de otra lengua, en su totalidad todos los encuestados hablan solo el español, ya que esto puede repercutir para que se abran numerosas puertas sobre todo en el campo internacional.
- El manejo de la informática es algo básico, por lo que los docentes por su propio rol deben tener sólida preparación en este campo.
- La Didáctica y la Pedagogía todos los días tienen avances, por lo que nunca estará por demás la continua actualización en este ámbito trascendental.

Sin duda, que la Didáctica, la Pedagogía, la Informática y el manejo de otra lengua, permitirá que los maestros puedan brindar una educación de calidad.

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES





6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

A manera de conclusión podemos hacer constar las siguientes consideraciones que han sido vislumbradas a lo largo de este proyecto de investigación:

- Los titulados que cursaron sus estudios en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se encuentran laborando en su profesión, lo que debe dejar en buen predicamento la tarea que realiza la universidad en la formación de maestros.
- Los cambios que se avecinan en el ámbito educativo en nuestro país, debido a las nuevas políticas implementadas por el gobierno, lleva a que todas las instituciones que tenemos relación con esta área, arrimemos el hombro para implementar una verdadera educación de calidad en nuestro medio.
- La preparación académica que posee una persona le representa un crecimiento personal y una mejor condición de vida en la sociedad.
- Los docentes en nuestro entorno requieren de actualización en áreas de Didáctica, Pedagogía e Informática, lo que les permitiría desempeñar de manera más eficiente su delicada tarea de formación.
- El seguimiento que realiza la UTPL con proyectos como este es muy provechoso, puesto que permite evaluar y redireccionar su trabajo en la sociedad, para siempre estar respondiendo a las necesidades que surgen en el medio.



6.2 Recomendaciones.

Al terminar esta ardua tarea a manera de sugerencias, se puede realizar las siguientes acotaciones:

- A todo el personal docente, que se mantengan en continua preparación y actualización en las diferentes áreas del conocimiento, para dar respuesta a los múltiples requerimientos que demanda la sociedad actual, para esto existen instituciones que brindan una educación de calidad como en el caso de esta universidad.
- A las autoridades competentes, que mejoren las condiciones de vida de los maestros ecuatorianos, pagando salarios dignos que se ajusten a sus necesidades, dotando de infraestructura y materiales necesarios a los establecimientos educativos donde prestan sus servicios. Sabiendo que en la actualidad la profesión docente resulta ser una de las más relegadas y mal remuneradas a pesar de la gran importancia que tiene la formación de las nuevas generaciones en una sociedad.
- A la UTPL, la sugerencia de continuar con este tipo de proyectos, que a más de responder a las necesidades que la sociedad requiere, contribuye de manera significativa al crecimiento y desarrollo de nuestra nación.
- Los cambios que se vienen implementando en el campo educativo dentro del país, resultan ser de gran relevancia por lo que los docentes, las instituciones educativas, las universidades e institutos que forman docentes y la sociedad en general debemos aportar de manera positiva para que este cambio tenga la menor cantidad de repercusiones negativas, colaborando activamente para que en corto plazo tengamos una educación de calidad y lo más importante para todos.

REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS





7. BIBLIOGRAFÍA.

1. ALVES DE MATTOS, Luis (1963), Compendio de Didáctica General, Buenos Aires, Ed. Kapelusz
2. AGUERRONDO, Inés (2009) Formación docente en la sociedad del conocimiento, en Revista Estudos em Avaliação Educacional, Rio de Janeiro, Fundação Carlos Chagas.
3. AGUERRONDO, Inés (2001) Formación de docentes para la innovación pedagógica, en C. Braslavsky, I. Dussel, P Scaliter (eds) Los formadores de jóvenes en América Latina: desafíos, experiencias y propuestas, Ginebra: UNESCO-OEI.
4. ASAMBLEA CONSTITUYENTE DEL ECUADOR, (2008), Constitución 2008, Quito, s/e.
5. AVALOS, Beatriz, (2008), El desarrollo profesional de los docentes, Ponencia presentada en el Seminario Prospectiva de la Educación en América Latina y el Caribe, UNESCO.
6. BULLOUGH, R. 2000, Convertirse en profesor: la persona y la localización social de la formación del profesorado, Barcelona, Paidós,
7. CERVINI, Rubén y TENTI, Emilio, (2003), Notas sobre la masificación de la escolarización en seis países de América Latina, SITEAL, Documento 1, IPE/UNESCO-OEI.
8. DAVINI, María Cristina, (2002), La iniciación en las prácticas docentes en las escuelas, Buenos Aires, Papers Editores.
9. DÍAZ BARRIGA, A. (1997), La profesión y la elaboración de planes de estudio. Puntos de articulación y problemas de diseño, México, CESU.
10. FERNÁNDEZ, Javier, (1974), Madrid, Didáctica UNED.
11. MORDUCHOWICZ, Alejandro (2003), Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes, Santiago de Chile, Preal.



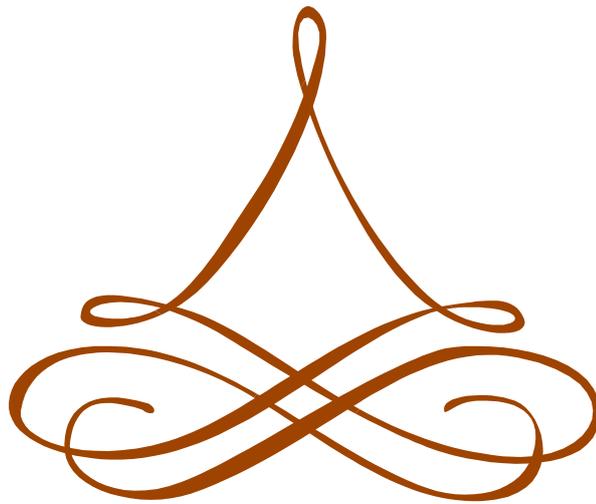
12. TARDIF, Maurice, (2004), Los saberes del docente y su desarrollo profesional, Madrid, Narcea Ediciones.
13. TENTI, Emilio, (2005), La condición docente, OSDE-IIPE- Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
14. VAILLANT, Denise, (2006), Maestros en Latinoamérica: hacia una radiografía de la profesión, Santiago de Chile, PREAL.
15. VAILLANT, Denise, (2006), Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica, Santiago de Chile, Revista de Educación.



7.1 Web grafía.

1. Asamblea Nacional del Ecuador (2010) <http://asamblea.nacional.gov.ec.html>.
(consulta 2011, 25 de febrero).
2. Autoformación y formación personalizada. <http://www.Imi.ube.es/te.html>.
(consulta 2011, 26 de febrero).
3. Buenas prácticas docentes. <http://peremarques.pangea.org/bpracti.html>.
(consulta 2011, 2 de marzo).
4. Campo educativo. <http://www.ciberaula.es/quaderns.html> (consulta 2011, 2 de marzo).
5. Los docentes hoy: funciones, roles, competencias, formación. <http://peremarques.pangea.org/docentes.html>. (consulta 2011, 19 de enero).
6. Técnicas docentes: criterios orientadores del currículum. <http://peremarques.pangea.org/tecdocen.html>. (consulta 2011, 22 de enero).
7. Ministerio de Educación del Ecuador. <http://www.educación.gov.ec>.
(consulta 2011, 26 de febrero).

ANEXOS





ANEXO 1



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, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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





ANEXO 2
IMÁGENES DE LA APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS







CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCION	DIRECCION DOMICILIARIA	TELEFONO TRABAJO	EMAIL
AZU218	Corte Rojas Carmiña Elizabeth	Esc. Luis Velecela Yunga	AZUAY CANTON CUENCA Presidente Cordova 4-14 y Vargas Machuca	2454297	mabl10@hotmail.com
AZU219	Cuenca Tamay Verónica Del Pilar	Esc. Juan José López Ávila	AZUAY CANTON CUENCA Av. España y Nuñez de Bonilla 3-61	3011511	no tiene email
AZU220	Cuesta Correa María Soledad	no localizada			
AZU221	Cullquipuma Mora Jakeline Carmen	Esc. José Ortiz Díaz	AZUAY CANTON CUENCA DON BOSCO Y FRAY GASPAR DE CARVAJAL 2-94	no tiene	jacky.carmen@hotmail.com
AZU222	Dota Dota Teonila De Los Ángeles	NO TRABAJA	LOJA CANTON SARAGURO PARROQUIA SUMAYPAMBA	no tiene	no tiene email
AZU223	Dota Ordoñez Roció Esperanza	U. Educativa Padre Andrival Astudillo	LOJA CANTON SARAGURO PARROQUIA DE SUMAIPAMBA	no tiene	no tiene email
AZU224	Duchi Ochoa Lourdes Nancy	Esc. Dolores Gomez Leon	AZUAY CANTON CUENCA MISICATA CENTRO	no tiene	lourdesnancy@live.com
AZU225	Duran Toledo Karina	U. Educativa Manuela Cañizares	AZUAY CANTON CUENCA MIGUEL ANGEL CAZARES	2806 247	karina_duran_toledo@latinmail.com
AZU226	Echeverria Cardenas Norma Gabriela	no localizada			
AZU227	Encalada Calle Nelly Cenaida	Esc. San José de Chalca	AZUAY CANTON CUENCA TOTORACOA ANTISANA Y RETORNO	3052345	no tiene email
AZU228	Encalada Pinos Gladis Marlene	Esc. Luis Eduardo Soria	AZUAY CANTON CUENCA TOTORACOA AV. LOS ANDES 4-83 Y RIO PAUTE	no tiene	gladisencaladapinos@hotmail.com
AZU229	Espinoza Maldonado Maria De Lourdes	Esc. Miguel Cordero Crespo	AZUAY CANTON CUENCA MIRAFLORES TONADA Y CACHULLAPI	2330277	mari-lulie@hotmail.com
AZU230	Fajardo Samaniego Norma Beatriz	Esc. Carmen Adela Cardenas	CANTON Sigsig DAVILA CORRAL ESQ.		
AZU231	Fajardo Vera Bertha	Esc. Lorenzo Piedra	AZUAY CANTON CUENCA Baños la Unión	no tiene	yolifajardour@hotmail.com
AZU232	Farez Crespo Fabiola Patricia	Esc. Isidro Ayora	AZUAY CANTON GIRON ANTONIO FLOR Y ELOY ALFARO	250188	fabyfarez@hotmail.com
AZU233	Figueroa Mogrovejo María Eulalia	no localizada			