



TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la educación”. Estudio realizado en los cantones: San Lorenzo, Esmeraldas, Quinindé y La Unión de la provincia de Esmeraldas, en el año 2011.

Trabajo de fin de titulación.

Autora: Ureta Napa Soraida Elizabeth.

Directora:

Solano Pinzón, Mariana de Jesús.

Centro Universitario: Santo Domingo de los Tsáchilas.

2012

CERTIFICACIÓN:

Mgs.

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, agosto 2012

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, Soraida Elizabeth Ureta Napa, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) -----
Soraida Elizabeth Ureta Napa
C.I. 080191497-9

AUTORÍA:

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

(f) -----
Soraida Elizabeth Ureta Napa
C.I. 080191497-9

DEDICATORIA.

Para empezar un gran proyecto, hace falta valentía, para terminarlo hace falta perseverancia...

A Ángel mi esposo amoroso, respetuoso y comprensivo que me anima y apoya para que alcance las metas que me he propuesto.

A Mishell: mi gordita sencilla, bondadosa e inteligente, que con su sabiduría da luz a mis dubitaciones.

A Camila mi niña graciosa, traviesa y creativa, que con su ingenio ilumina mi mente para hacer de este trabajo algo divertido.

A David mi gordo mimado, cariñoso y galante, que me enamora con su mirada, sus palabras y sus abrazos.

A todos ellos quiero decirles GRACIAS por que le dan sentido a mi existencia. LOS AMO.

Sory

AGRADECIMIENTO.

Basta un poco de espíritu aventurero para estar siempre satisfechos, pues en esta vida, gracias a Dios, nada sucede como deseábamos, como suponíamos, ni como teníamos previsto...

A DIOS: El creador de todo el universo, que al momento de la creación puso inteligencia, bondad y amor en la mente y el corazón de cada uno de los seres humanos.

A mis adorados padres: Los seres que se han entregado por completo a la crianza, educación y formación de sus hijos, reflejando en ellos su profundo amor, respeto y responsabilidad. Gracias por ser los mejores padres para mí.

A mis hermanos: Mis compañeros de risas y llantos, de gritos y abrazos, de esperanzas y realidades, de peleas y perdón, gracias por estar a mi lado cuando he sentido que el mundo se hunde a mis pies y también cuando he tocado el cielo con las manos.

A mis maestros universitarios que con paciencia, responsabilidad y sapiencia supieron dar forma a mi pensamiento y elevaron mi sabiduría.

A mis jóvenes amigos: **Mis estudiantes** con los que compartimos lo que se y lo que ellos saben, ellos son parte importante de mi presente y serán el orgullo de mi futuro.

Mil gracias

Sory

ÍNDICE

I	CARÁTULA.....	
II	CERTIFICACIÓN.....	
III	CESIÓN DE DERECHOS.....	
IV	AUTORÍA.....	
V	DEDICATORIA.....	
VI	AGRADECIMIENTO.....	
VII	ÍNDICE GENERAL.....	
VIII	LISTA DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS.....	
	RESUMEN.....	
1.	INTRODUCCIÓN.....	
2.	MARCO TEÓRICO.....	
	CAPÍTULO 1. Situación laboral del docente.....	
	1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	
	1.2 La contratación y la carrera profesional.....	
	1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	
	1.4 El género y la profesión docente.....	
	1.5 Síntesis.....	
	CAPÍTULO 2. Contexto laboral.....	
	2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	
	2.2 La demanda de educación de calidad.....	
	2.3 Políticas educativas: Carta magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	
	2.4 Políticas micro-institucionales.....	
	2.5 Síntesis.....	
	CAPÍTULO 3. Necesidades de formación docente.....	
	3.1 Definición.....	
	3.2 Competencias profesionales.....	

3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....
3.4	Competencias profesionales docentes.....
3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....
3.6	Síntesis.....
3.	METODOLOGÍA.....
3.1	Diseño de la investigación.....
3.2	Participantes de la investigación.....
3.3	Instrumentos y recursos.....
3.4	Procedimiento.....
4.	ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....
4.1	Resumen de datos.....
4.2	Análisis de resultados.....
4.2.1	Análisis descriptivo.....
4.2.2	Análisis y discusión de los resultados.....
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....
5.1.	CONCLUSIONES.
5.2.	RECOMENDACIONES.
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS RECOMENDADAS.....
7.	ANEXOS.....

LISTA DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

GRÁFICOS (MARCO TEÓRICO)

Gráfico 1 Formación inicial docente y formación continua.....

Gráfico 2 El género y la profesión docente.....

GRÁFICOS(ENCUESTAS A TITULADOS)

Gráfico 1.....

Gráfico 2.....

Gráfico 3.....

Gráfico 4.....

Gráfico 5.....

Gráfico 6.....

Gráfico 7.....

Gráfico 8.....

Gráfico 9.....

Gráfico 10.....

Gráfico 11.....

Gráfico 12.....

Gráfico 13.....

Gráfico 14.....

Gráfico 15.....

Gráfico 16.....

Gráfico 17.....

Gráfico 18.....

Gráfico 19.....

Gráfico 20.....

Gráfico 21.....

Gráfico 22.....

Gráfico 23.....

Gráfico 24.....

Gráfico 25.....
Gráfico 26.....
Gráfico 27.....
Gráfico 28.....
Gráfico 29.....
Gráfico 30.....
Gráfico 31.....

CUADROS-TABLAS (MARCO TEÓRICO)

Cuadro 1 Análisis y discusión de situaciones de enseñanza aprendizaje.....
Cuadro 2 Técnicas e instrumentos.....

CUADROS (ENCUESTAS A TITULADOS)

Cuadro 1.....
Cuadro 2.....
Cuadro 3.....
Cuadro 4.....
Cuadro 5.....
Cuadro 6.....
Cuadro 7.....
Cuadro 8.....
Cuadro 9.....
Cuadro 10.....
Cuadro 11.....
Cuadro 12.....
Cuadro 13.....
Cuadro 14.....
Cuadro 15.....
Cuadro 16.....
Cuadro 17.....
Cuadro 18.....

Cuadro 19.....	
Cuadro 20.....	
Cuadro 21.....	
Cuadro 22.....	
Cuadro 23.....	
Cuadro 24.....	
Cuadro 25.....	
Cuadro 26.....	
Cuadro 27.....	
Cuadro 28.....	
Cuadro 29.....	
Cuadro 30.....	
Cuadro 31.....	

LISTA DE ANEXOS

Modelo de encuesta dirigido a los Docentes Titulados.....	
Modelo de encuesta dirigido a las Autoridades de las Instituciones.....	
Fotos de los Docentes Titulados.....	
Fotos de las Autoridades de las instituciones.....	

RESUMEN

La situación laboral de los docentes es una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos, se hace necesario desarrollar reformas para mejorar la calidad de la educación y las garantías de trabajo y formación; de ahí, la presente investigación se plantea como problemática: “ La Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja- Escuela de Ciencias de la Educación” que ejercen o han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, provincia de Esmeraldas, durante el período 2005-2010.

La investigación fue realizada en los Cantones: San Lorenzo, Esmeraldas, Quinindé, La Unión, entre otros; con una muestra de nueve titulados en las diferentes especialidades y dos directivos de instituciones educativas.

La metodología utilizada en la investigación ha sido variada, sobre todo de investigación acción, empleando técnicas reconocidas como la entrevista y encuesta, pudiéndose comprobar, entre otros, que los titulados durante el período 2005-2010, ejercen como docentes en un 89%, de los cuales un 67% trabaja en la zona urbana y un 33% en la zona rural bajo pésimas condiciones laborales.

1. **Introducción.**

Hablar de educación es centrarse en tratar un tema que mantiene en alerta a los gobiernos de muchos de los países, más cuando se habla de demanda de educación de calidad.

Desde principios de este siglo a la educación se la viene considerando como uno de los pilares más importantes del desarrollo, que hoy en día, es tomado no como cuantitativo sino como cualitativo, ya que tiene que ver con el grado de satisfacción afectiva de las necesidades básicas del aprendizaje de los individuos, he aquí que, la educación, se determina como un proceso en el que la actitud que mantiene el docente y el estudiante, permite un aprendizaje significativo.

El presente trabajo de investigación corresponde a la imperiosa necesidad de “realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades de formación de los docentes titulados, para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación, pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios de acuerdo a expectativas y realidades”. UTPL (2010p7)

Para conocer la real situación laboral de los docentes titulados, y también establecer los anhelos en cuanto a formación que desean obtener los estudiantes; puesto que así se tendrá una mejor óptica de hacia dónde apuntar con las nuevas titulaciones que ofrece la universidad en cada una de sus escuelas.

Es así que este trabajo de investigación beneficiará a los docentes titulados en la Escuela de Ciencia de la Educación en primera instancia, pero finalmente a todo el contexto que conforma la familia universitaria, porque con docentes titulados que ejerzan su función para lo que han sido preparados se tendrá una mejor calidad en educación, porque las instituciones educativas dispondrán de talento docente excelentemente preparado y dispuesto a dar lo mejor de sí para el desarrollo de su entorno escolar, cantonal, provincial, nacional e internacional; “así como lo estipula la Ley Educativa, que

promueve y garantiza los procesos de transformación hacia una mayor calidad y cumplimiento de los principios de equidad, eficiencia y eficacia.”¹

De ahí que La Universidad Técnica Particular de Loja desde el año 1976 ofrece a la ciudadanía una educación a distancia en carreras de Ciencia de la Educación, como respuesta a la gran demanda de bachilleres que deseaban crecer cultural y profesionalmente, pero también tomando en cuenta que por razones económicas, de residencia, laborales, familiares o por otras circunstancias no podían acudir a universidades con un sistema de educación convencional, se crea la modalidad a distancia, con una educación basada en la calidad académica y formación humanística, satisfaciendo excelentemente los objetivos y finalidades de la educación ecuatoriana, todo esto le ha abierto las puertas a los docentes y los ha motivado a formarse con calidad y desempeñarse profesionalmente en su labor académica, acceder a las ofertas del Ministerio de Educación y sobre todo mejorar su calidad de vida.

Todos sabemos y hemos palpado que la capacitación del docente en términos educativos es lo que le permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de su profesión, pero también es conocido que los programas llevados adelante en la formación continua, como calidad de la educación, currículum, equidad educativa, no necesariamente han logrado mejorar la calidad de la docencia, ya que más allá del potencial formativo que tienen no se han establecido estructuras mínimas para garantizar su desarrollo y menos aún, estímulos que coadyuven a su implementación; es así que en lugar de ofrecer una vejez tranquila, asegurada, digna; a los docentes que han entregado su juventud, su vida, su experiencia; a la enseñanza, ahora tengan que acatar una renuncia voluntaria que no cumple con las expectativas de una vejez digna.

Debido a esto sería indispensable asignar nuevos objetivos de la educación para tener una concepción más amplia, donde cada persona descubra, despierte e incremente sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada docente y estudiante lo cual supone desarrollar; experiencia práctica, capacidades diversas, un

¹Ministerio de Educación-Taller de lectura crítica (2001)

volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

El objetivo general que persigue esta investigación es:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En lo que se refiere a objetivos específicos:

- Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

2. Marco Teórico.

Capítulo I

Situación Laboral De Los Docentes.

1.1 Formación inicial docente y formación continua.

Como paso inicial, definiremos el componente de formación docente, el cual consiste en la formación académico-práctico del recurso humano que el sistema educativo requiere, y que tradicionalmente ha sido formado.

El CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas) promueve la calidad de la formación inicial de profesores y profesoras realizando un trabajo conjunto con las instituciones académicas que imparten carreras de Pedagogía. El objetivo es incorporar los estándares necesarios en la formación de docentes para que futuros y futuras docentes egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr los aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente ya que la actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos y que están fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

La función, promoción, investigación y desarrollo asociada a las de formación, de actualización y perfeccionamiento, tiene el propósito de introducir la perspectiva y las herramientas de la investigación en el análisis de las situaciones cotidianas de las escuelas, como así también en el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias. Permite recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias innovadoras de docentes y escuelas. Contribuye, además, a la generación de marcos conceptuales que fundamentan diferentes cursos de acción.

Los saberes, las prácticas pedagógicas y la investigación educativa, se constituirán en ejes complementarios para la construcción y mejoramiento de las prácticas profesionales en las instituciones que forman docentes y serán consideradas actividades interdependientes. Reflexión y acción formarán parte de un mismo proceso. La recuperación de la propia experiencia desde el enfoque de la investigación y el

compromiso de los actores involucrados constituirán un elemento significativo para la modificación de las prácticas docentes.

1.2 La Contratación y la Carrera Profesional.

Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. De esta forma, la casi totalidad de los países han aprobado muy recientemente diferentes normativas para regular estos aspectos se aborda el estudio de tres de los aspectos claves de la carrera docente: el procedimiento de acceso, la promoción horizontal y vertical, y el sistema de jubilación y retiro.

1.2.1 Método de Selección

La inadecuación entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo por parte de los docentes hace que en todos los países sea necesario arbitrar algún sistema para que sean los mejores candidatos los que obtengan las plazas vacantes. En la educación pública existen, básicamente, tres formas para la selección de docentes por parte de las administraciones correspondientes: las oposiciones, el concurso y la selección libre.

1.2.2 Acceso por Oposición

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

1.2.3 Acceso por Concurso de Méritos

Por concurso se entiende el proceso de selección basado, fundamentalmente, en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados a través de los correspondientes certificados. A partir de los mismos, las autoridades seleccionan y ordenan a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes.

1.2.4 Selección Libre

Por último, en la mayoría de países donde la selección es realizada por el propio centro educativo o por una autoridad local, no existe una regulación de orden superior que establezca criterios comunes para la selección de los docentes. En esos casos es el propio centro o la autoridad local quienes realizan la convocatoria de plazas vacantes y ordenan a los candidatos según sus propias pautas.(Guijarro)

Dentro de esto está inmerso lo que tiene que ver con la contratación y la carrera profesional, ya que si se brinda condiciones de estabilidad, respeto y calidez, los docentes se sentirán motivados y abiertos a alcanzar niveles pedagógicos-tecnológicos elevados de acuerdo a los requerimientos, no se diga que la educación de hoy en día está en decadencia, sino que muchos de los docentes que se encuentran dentro del magisterio tienen y aplican conocimientos, métodos y técnicas obsoletos de acuerdo a los avances tecnológicos y los nuevos docentes no poseen la experiencia y los conocimientos necesarios para una educación de calidad.

1.3. Las Condiciones de Enseñanza y Aprendizaje.

Como respuesta a éste y otros muchos propósitos de la educación cubana, a partir del curso 2000-2001 se inicia la tercera Revolución Educacional que da respuesta a la necesidad de introducir cambios en la formación docente; de esta forma, la Universidad al trascender los límites institucionales multiplica sus posibilidades de llevar la educación y la cultura hacia cada sede municipal, lo que permite el desarrollo y mejores condiciones de estudio y trabajo de los estudiantes así como de los profesores.

Pues si bien todos los elementos referidos, constituyen presupuestos necesarios para estimular una enseñanza aprendizaje de calidad contextualizada en cada educación y lugar, de manera que ninguna de las educaciones ni territorios está exento de tales propósitos, no significa ausencia de dificultades, y en tal sentido la educación técnico-profesional está urgida de una atención priorizada a este modelo, lo cual se fundamenta en la observación de dicho proceso, en aspectos tales como:

- Nivel de desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.
- Resultados de los indicadores básicos: asistencia, retención y promoción.
- Elevación del nivel de preparación de los docentes.

- Aplicación y seguimiento al diagnóstico para medir el aprendizaje de los docentes en formación.
 - Constante autopreparación de los tutores para la dirección del trabajo científico estudiantil, así como de los profesores adjuntos que faciliten la preparación docente.
 - Disponer por parte de los docentes en formación, los programas y guías de estudio.
 - Fortalecimiento de la labor integradora con la familia y la comunidad.
 - La calidad de las clases.
 - Selección de métodos y medios adecuados.
 - Elevar el protagonismo estudiantil.
 - Planificación de las actividades.
- De forma general podemos resaltar que en nuestro país, en el proceso de universalización tanto para la ETP como para los demás subsistemas de educación, prima la necesidad de colocar a los docentes en formación como agentes de su propio desarrollo, al propiciar que éstos dejen de ser receptores de información y se dediquen a buscarla independientemente, apropiándose de los conocimientos al mismo tiempo que desarrollen habilidades, capacidades y un sistema de valores.²

1.4 El Género y la Profesión Docente.

En la mayoría de los países en desarrollo, las mujeres y las niñas tienen mucho más dificultades para acceder a una educación y una formación profesional de calidad, que niños y hombres. Éste es un serio problema en relación con el desarrollo económico y social, que se inicia con la educación básica y prosigue en la educación superior.

Otro reto potencial se da en muchos de los países más desarrollados económicamente de la OCDE (La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y en los del Caribe; en concreto, la tendencia a una creciente desproporción en el número de

²www.ilustrados.com/.../proceso-enseñanza-aprendizaje-condiciones Elementos conceptuales básicos del *proceso de enseñanza* ... Ileana Alfonso Sánchez 2003

niñas matriculadas en los niveles secundarios de enseñanza y el porcentaje de las que se gradúan en ella, que es muy superior al de niños, y todavía más en niveles más altos.

Paradójicamente, esto podría crear en el futuro barreras a la igualdad de acceso de los muchachos, en forma de una mayor proporción de abandono escolar en el nivel de enseñanza secundario y restricciones para acceder a niveles de educación superiores, a pesar de que todavía persiste la segregación en la formación profesional secundaria y en la enseñanza superior.

La profesión docente, al igual que muchos otros términos utilizados en el ámbito educativo, como calidad de la educación, currículum y equidad educativa, se conceptualizan de distinta manera; la tarea docente que está presente en el actual debate educativo, que se han ido construyendo social e históricamente y que subyacen con énfasis diversos, a los discursos, prácticas y políticas de hoy, podría señalarse que corresponden, centralmente, a tres maneras de entender al docente y su quehacer: autoridad responsable de la socialización, técnico que aplica metodologías y técnicas de enseñanza, profesional reflexivo, crítico y transformativo.

Un factor importante en ambos contextos es la persistencia de un desequilibrio entre géneros en la profesión docente, incluyendo las enseñanzas técnicas y la formación profesional. La posición minoritaria de mujeres maestras en algunas regiones de África y Asia meridional, en particular se ha vinculado directamente a la baja matriculación y a las altas tasas de abandono escolar de las niñas. El reducido número de maestras y profesoras susceptibles de servir como modelos de rol y consejeras capaces de animar a las niñas y a las mujeres a emprender carreras en oficios técnicos.

Hay muy pocas mujeres dedicadas a la educación técnica y a la formación y preparación profesional, y en su mayoría se concentran en un limitado número de disciplinas tradicionalmente consideradas "femeninas", tales como secretariado, trabajos de oficina y ciencias domésticas. En la educación superior, las mujeres profesoras tienden a concentrarse en instituciones de bajo nivel, sin guardar proporción con su número y ocupan los peldaños inferiores del escalafón en las universidades prestigiosas o predominantemente en puestos de dirección de áreas tales como las de servicios a los estudiantes, más que altos cargos directivos como el decanato o la jefatura de departamento.

Con objeto de fomentar el aumento de matriculación y el porcentaje de finalización de los estudios por parte de las niñas en los países donde son relativamente pocas las mujeres dedicadas a la docencia -sobre todo en las zonas rurales- algunas autoridades educativas han elaborado programas especiales para reclutar profesoras, formarlas y garantizarles un puesto. Otros países han puesto en marcha programas especiales para conceder créditos de antigüedad a las mujeres que tienen que interrumpir sus carreras por razones familiares, han creado grupos conjuntos de promoción (integrados por hombres y mujeres), introducido sistemas de cuotas o ampliado sus programas de formación para animar a las mujeres a continuar en la enseñanza y acceder en mayor número a los puestos de responsabilidad.

¿Qué más se puede hacer?

- Incluir las cuestiones de género en los documentos de política educativa, sin olvidar los planes nacionales, promover la concienciación sobre ellas y formar a los miembros de los equipos de planificación y estudio para que sepan resolver los problemas que se plantean al respecto
- Reunir sistemáticamente y emplear datos desglosados por sexos sobre el número de mujeres ocupadas en la enseñanza/formación, sobre su localización en áreas rurales o urbanas, su rango en el escalafón educativo o en la administración pública y su posición en la escala salarial
- Diseñar y realizar paquetes de formación sobre cuestiones de género en las instituciones de formación de docentes y en sus programas de formación continua.
- Proporcionar material y apoyo administrativo a los programas de formación específicamente destinados a mujeres para desarrollar su capacidad de liderazgo.
- Establecer programas de concienciación y formación en el seno de los sindicatos de docentes y en sus asociaciones profesionales, para contribuir a impulsar el acceso de las mujeres enseñantes a puestos de responsabilidad en esas organizaciones y asociaciones profesionales.

Síntesis:

La profesión docente se encuentra enmarcada entre lo que puede hacer el docente desde su perspectiva y lo que espera la sociedad, cabe señalar que la situación va cambiando a medida que transcurre el tiempo, hoy en día el maestro que no está actualizado con lo que tiene que ver con la informática y la tecnología se lo considera un docente con conocimientos caducos y que no puede estar a la par con los nuevos maestros que no tienen experiencia, pero están al día en los avances tecnológicos.

En lo que se refiere a la profesión de maestras está altamente feminizada en algunos países puede tener un impacto negativo sobre las mejoras salariales y sobre otras condiciones propias del servicio que contribuyen a darle una consideración profesional más alta, a la incorporación y la continuidad en la enseñanza de titulados altamente calificados y, en última instancia, a una educación de calidad para hombres y mujeres provocando una escasez de docentes tanto en número como en calidad que probablemente se irá agravando a medida que la cada vez más gris, tarea docente, sufra el abandono masivo de profesionales de la generación actual.

Con objeto de fomentar el estudio y profesionalización algunos países han puesto en marcha programas especiales para conceder créditos de antigüedad a las mujeres que tienen que interrumpir sus carreras, han creado grupos conjuntos de promoción (integrados por hombres y mujeres), introducido sistemas de cuotas o ampliado sus programas de formación para animar a las mujeres a continuar en la enseñanza y acceder en mayor número a los puestos de responsabilidad.

Desde cualquier punto de vista la labor docente no se limitará nunca en su trabajo a una mecánica repetición de contenidos educativos en esta ardua, gratificante y difícil tarea, también cabe señalar que los docentes se encuentran abiertos a cuantas sugerencias y posibilidades consideran válidas para ampliar los límites de su conocimiento.

Actualmente el gobierno está dándole una mirada prioritaria a la educación impulsando seminarios de capacitación que elevarán el nivel de conocimientos tanto de los maestros como en el alumnado. De tal manera que una tarea ineludible en la formación de docentes es la de prepararlos para enfrentar el cambio y acostumarlos así a profesionalizar el análisis del cambio social y educativo como la primera tarea que

deben asumir para desempeñar un trabajo educativo de calidad. Si podemos discutir estos temas a nivel nacional, si tenemos por delante otro horizonte y se empieza a cumplir la nueva Ley de Financiamiento, si hay una mejora genuina de las condiciones de trabajo podemos debatir lo sustancioso de la carrera docente, quizás nos encontremos en una situación privilegiada. El país está creciendo en una magnitud que permite prever que todo esto es posible.

CAPÍTULO II

EL CONTEXTO LABORAL:

2.1 El Entorno Educativo, la Comunidad Educativa

El entorno educativo se constituye como una herramienta que favorece y consolida el proceso enseñanza-aprendizaje, es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos.

Se encarga de promover actividades que conlleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucciones sino la educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo; más concretamente, profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres de familia, como elementos muy directamente interesados.

La Comunidad Educativa integra a todos los sectores implicados en la educación de los estudiantes. Precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el desarrollo de la calidad de educación se cree necesario incluir toda la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran. El proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros estudiantes es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de nuestros hijos/as. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, orientadores, administrativos, el Consejo Escolar, ente otros... Tomado del Ministerio de Educación del Ecuador de 2010.

2.2 La demanda de educación de calidad.

La actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica se realizó partir de la evaluación del currículo de 1996, de la acumulación de experiencias de aula logradas en su aplicación, del estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, del criterio de especialistas y docentes ecuatorianos de la Educación General Básica en las áreas de Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

Los objetivos que se persiguen son:

- Actualizar el currículo de 1996 en sus proyecciones social, científica y pedagógica.
- Especificar, hasta un nivel meso-curricular, las habilidades y conocimientos que los estudiantes deberán aprender, por área y por año.
- Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al desempeño profesional docente.
- Formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar los aprendizajes estudiantiles así como el cumplimiento de los objetivos planteados por área y por año.
- Promover, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el Buen Vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y pluricultural.(Anónimo, 2010) .

Surge la preocupación por aumentar la calidad de la educación, con lo que se incrementa la matrícula. Esto ha producido un fenómeno muy particular: una matriculación alta en ese nivel comparada con la cantidad de población; la tasa de escolaridad, según datos del Censo Nacional, en 1980 era del 90,15% en el grupo de población comprendida entre los 6 y los 12 años, pero junto con ella aumentan los índices de repitencia y deserción. Esta situación nos obliga a preguntarnos qué pasa con la repetición. La deserción escolar constituye el otro factor importante que opera como un filtro dentro de la escuela primaria. Los educandos que no se adhieren a las reglas pedagógicas de la propuesta formativa son eliminados.

El análisis de la calidad de la educación en el nivel primario constituye cada vez más un objetivo y una necesidad impostergables. Esto aparece claramente a partir de los datos cuantitativos antes mencionados sobre la repitencia y el abandono, que evidencian graves falencias de la escuela. Pero no sólo preocupa la situación de los niños repetidores y desertores, sino también la de quienes concluyen el nivel en el tiempo indicado.

Esta situación hizo, que a comienzos de los 80, el problema de la Calidad de la Educación fuera tema central para tratar de ver cómo se hacía para retener a los

alumnos. La masificación educativa fue acompañada por una pérdida en la calidad. (Fanfani, 2006)

“Del conjunto de datos disponibles pueden sacarse tres conclusiones:

- a) El nivel de los aprendizajes alcanzados dista mucho de ser ideal... Las mediciones realizadas por las instituciones de educación superior, muestran que existe un desfase creciente entre lo que certifican los títulos y certificados escolares y los saberes y competencias efectivamente incorporados por los estudiantes en los niveles educativos previos...
- b) Los aprendizajes varían en función de diversos factores, en especial, en función del nivel socioeconómico de los hogares de los estudiantes. La igualdad formal de la escuela oculta una profunda desigualdad en la calidad y cantidad de aprendizajes efectivamente logrados. Todo parece indicar que quienes tienen más capital económico y cultural tienden a apropiarse en mayor medida de las formas más complejas y poderosas del saber.
- c) Una mirada rápida al conjunto de los estudios reseñados, indica que no disponemos de un panorama global para todos los niveles del Sistema Educativo, en sus diversas modalidades y unidades territoriales”

Las críticas provienen no solo de los especialistas en educación; expresan su insatisfacción los estudiantes, los padres de familia, los docentes, los directivos, la opinión pública en general. Se percibe un descontento; un desajuste entre lo que la institución educativa ofrece y lo que los protagonistas esperan de ella:

- Los contenidos son poco significativos para los estudiantes.
- Hay escasa relación entre los planes y programas y las necesidades socioeconómicas y culturales del mundo actual;
- Existe un déficit en la formación y capacitación docente;
- Los modelos de gestión están burocratizados, los que dificultan la resolución eficaz de los problemas;
- Fracasan grandes sectores de la población que no logran finalizar con éxito un ciclo o nivel;
- Están desvinculados el mundo de la escuela y el mundo del trabajo;

- Los sesgos de autoritarismo impiden el desarrollo de una educación verdaderamente democrática;
- La especulación y el automatismo se privilegian frente a producción y la reflexión;
- La tarea docente se encuentra desvalorizada y desprestigiada.

Al trabajar con las escuelas en el marco de la Reforma, tenemos que seguir un enfoque basado en el rendimiento del estudiante y también en la habilidad de la escuela para incorporar esos cambios. A este enfoque lo llamamos “mejora de la eficacia escolar” porque consideramos que mejora los resultados del estudiante y además fortalece la capacidad de la escuela para gestionar la reforma. Lo que se quiere conseguir mediante la mejora escolar es aumentar el rendimiento del estudiante centrándonos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en las condiciones que lo favorecen.

Sin embargo, la mejora que proponemos no se refiere al modo más eficaz de poner en práctica unas reformas centralizadas; tampoco quiere ser una aceptación ciega de las reformas legales correspondientes y una aplicación de las mismas sin criterio alguno; más bien intenta exponer como las escuelas pueden utilizar este impulso que ofrecen las reformas educativas para “mejorar” su actividad.

A veces lo que una escuela decida hacer en cuanto a su propia mejora seguirá la pauta marcada por la reforma nacional, pero otras veces no será sí. Sea como sea, la decisión de hacer algo para mejorar la eficacia escolar, al menos en las escuelas en las que trabajamos nosotros, se basa en aquello que más les conviene a los educandos de cada una de ellas.(Twedde, 2001)

Así, la calidad de la educación se ha constituido en los últimos tiempos, en el principio organizador de las políticas institucionales y estatales. El concepto de calidad de la educación es polisémico, multidimensional y contextualizado. Alude a un rasgo o atributo de lo educativo, referido a distintos niveles (macro y micro) y a múltiples dimensiones de cada nivel; además, expresa concepciones de la educación, valores o criterios no siempre coincidentes.

El punto focal de su acción es la educación definida como instancia de construcción y distribución del conocimiento socialmente válido.

Una educación de calidad es aquella que promueve:

- La construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos.
- El desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que permitan al sujeto ser competente.
- La apropiación de instrumentos para participar en la vida económica, política y social, contribuyendo a la construcción de un modelo social democrático.
- El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al educando, la inserción en condiciones adecuadas en el nivel siguiente del sistema educativo o la incorporación a la vida activa.
- La aplicación del conocimiento para operar sobre la realidad.
- La posibilidad de la duda y la discusión.
- La consideración de las características propias del sujeto de aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socio-afectivos y psicomotrices.
- El crecimiento profesional del docente.

Así se le podrán atribuir a la calidad diferentes significados que dependerán de la perspectiva desde la cual se la mire, de la realidad social, de los sujetos que la enuncian y desde el lugar en que se hace. Por lo tanto, la definición de calidad de educación conlleva un posicionamiento político, social y cultural frente a lo educativo. Existen distintos conceptos de calidad subyacentes en las principales concepciones curriculares que regulan las prácticas educativas. Estas concepciones constituyen una de las principales mediaciones entre las definiciones de políticas educativas y el proceso mismo de la educación, lugar en donde la calidad se logra o se frustra.

El desarrollo integral de la sociedad nacional (crecimiento + equidad + libertad) supone la existencia de sujetos efectivamente dotados de conocimientos, tecnologías y orientaciones de valor cuyo contenido es preciso redefinir en función de los nuevos desafíos del contexto nacional e internacional. A lo largo de este trabajo se comprueba el problema entre la calidad y cantidad y la falta de correspondencia que existe entre el mercado laboral y el sistema educativo a partir de analizar nuestra realidad. En este sentido repensamos la segmentación, tratando de resituar al docente, al alumno y al conocimiento en una relación de enseñanza y aprendizaje.

“La propuesta de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, concebida la educación como un proceso constructivo, en el que la actitud que mantiene el docente y el estudiante permite el aprendizaje significativo. Como consecuencia de esta concepción de la enseñanza, el estudiante se convierte en motor de sus propios aprendizajes al modificar él mismo sus esquemas de conocimiento”(Anónimo, 2010)

En cuanto a la demanda de una educación de calidad la labor del docente juega un papel preponderante, pues este será el mediador entre los conocimientos y las experiencias previas, es así que la Nueva Reforma Educativa en cuanto a los primeros Años de Educación General Básica propone lo siguiente:

- Que en cada tema, las tareas a realizar por los estudiantes comiencen con una pregunta que conduzca a una respuesta relevante desde el punto de vista científico.
- Que las actividades que sigan a la pregunta busquen que de una forma sencilla y muy dirigida los estudiantes puedan responderla y sacar una serie de conclusiones.
- Que no se trate de aprendizaje por descubrimiento en el sentido estricto, pero sí de hacer que los educandos observen en el entorno y saquen sus propias conclusiones mediante ayudas muy medidas.
- Que la observación y la experiencia sean el punto de partida del aprendizaje. Se cree entonces un modelo de estudio que se pueda aplicar a todas las disciplinas y que permita presentar el medio de formas integradas y a la vez introducir esquemas de trabajo propios de cada una de las disciplinas que confluyen en las áreas.

Lo que se quiere alcanzar con lo que se refiere a educación, es que el estudiante sea el motor principal de su conocimiento, que sea el creador de un nuevo conocimiento a partir de los que ya posee. El concepto de medio incluye y se extiende a espacios de distinto alcance. Es conveniente, por ello, establecer una doble distinción: por una parte, entre contenido y contexto de aprendizaje y por otra, entre el medio entendido como entorno inmediato o como horizonte más amplio.

El entorno próximo es fundamental y por ello lo analiza en profundidad. Pero la propuesta del nuevo referente curricular, quiere ir más allá del medio entendido como inmediato y plantea claramente un descubrimiento del mundo con implicaciones claras para el conocimiento y la formación de actitudes.

2.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.

2.3.1 Plan de Desarrollo:

Es un pacto social entre la comunidad y el estado para planificar el desarrollo territorial. Contiene el programa de gobierno que el alcalde desarrollará en los cuatro años, o sea, los programas, subprogramas, proyectos y metas por alcanzar; tiene su origen en la ley 152 de 1994: Ley orgánica del plan de desarrollo que establece los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control del Plan. Está conformado por una parte general de carácter estratégico y por un plan de inversiones de carácter operativo a mediano y corto plazo.

2.3.2 Carta Magna:

La Constitución de Ecuador de 2008 es la carta magna vigente en la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. Proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía.

Esta constitución define la separación de poderes del gobierno ecuatoriano en cinco ramas. De las cinco funciones del Estado, se conservan los tres poderes tradicionales establecidos en constituciones anteriores: la función legislativa, asignada a la Asamblea Nacional; la función ejecutiva, liderada por el Presidente de la República; y la función judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia. Sin embargo se establecen dos nuevos poderes del Estado: la función electoral, administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral; y la función de Transparencia y Control Social, representada por 6 entidades,[[La Contraloría General del Estado, Superintendencia de Bancos y Seguros, Superintendencia de Telecomunicaciones,

Superintendencia de Compañías, la Defensoría del Pueblo y el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social .

2.3.3 Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010

El Plan de Gobierno cuenta con la legitimidad democrática que le dio el mayoritario voto popular de la ciudadanía en las elecciones del 25 de noviembre de 2006. Este reconocimiento electoral es el respaldo de la agenda de cambio político y transformación social del gobierno.

Por eso este plan recoge y busca concretar las revoluciones delineadas por dicho programa a fin de proponer a la ciudadanía una hoja de ruta que posibilite un punto de quiebre y cambio en las trayectorias históricas del desarrollo y la democracia ecuatorianas. Tales como son:

El plan recupera una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos en el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido. Ello necesariamente implica un cambio en el modo de estado que recupere sus capacidades de gestión, planificación, regulación y redistribución y que profundice los procesos de desconcentración, descentralización, participación ciudadana. Esta ruptura conceptual que proponemos tiene orientaciones éticas y principios que marcan el camino hacia un cambio radical.

Aterriza en lo concreto y propone una nueva lógica de planificación a partir de los siguientes 12 grandes objetivos nacionales de desarrollo humano, que ya fueron planteados por el gobierno en su Plan Plurianual remitido al Congreso Nacional en marzo de 2007.

- Objetivo 1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial.
- Objetivo 2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Objetivo 3. Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población.
- Objetivo 4. Promover un medio ambiente sano y sostenible y garantizar el acceso a agua, suelo y aire seguro.
- Objetivo 5. Garantizar la soberanía nacional, la paz y auspiciar la integración latinoamericana.

- Objetivo 6. Un trabajo estable, justo y digno.
- Objetivo 7. Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común.
- Objetivo 8. Afirmar la identidad nacional y fortalecer las identidades diversas y la interculturalidad.
- Objetivo 9. Fomentar el acceso a la justicia.
- Objetivo 10. Garantizar el acceso a participación pública y política.
- Objetivo 11. Establecer un sistema económico solidario y sostenible.
- Objetivo 12. Reformar el Estado para el bienestar colectivo.

Este plan no es concebido como la suma de partes y elementos dispersos. tiene una mirada integradora, basada en un enfoque de derechos que va mas allá de la entrada sectorial tradicional y tiene como ejes la sustentabilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

Recoge las principales agendas elaboradas en los nueve primeros meses de gestión del gobierno, como son:

El programa Económico del Gobierno Nacional 2007-2010, la agenda Social 2007 y la Agenda Ambiental, entre otras. Igualmente considera otros documentos deliberados y concertados por la sociedad en gobiernos anteriores, entre los que se encuentran el Plan Decenal de Educación 2006-2015, El Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia 2015, El Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas 2005-2009 (PIO) y Plan Nacional de Política Exterior 2006-2020 (PLANEX).

Además de pasar de lo sectorial a la planificación por objetivos, el Plan recupera los procesos locales de planificación, tanto para nutrir la planificación nacional como para disminuir las disparidades territoriales en la aplicación de las políticas públicas. en este sentido, el Plan parte de la información disponible de 20 planes de desarrollo provinciales y a través de una metodología de sistematización, identifica los procesos de planificación local donde existen experiencia de participación, veeduría ciudadana y seguimiento a su ejecución.³

³ www.senplades.gob.ec/web/18607/421Plan-Nacional-de-Desarrollo-22-206/2010/CONAMU-SENPLADES agosto/2007

2.3.4 Ley de Educación Nacional:

Disposiciones Generales

Capítulo I - Principios, Derechos y Garantías.

Artículo 1°.-La presente ley regula el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el artículo 14 de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a ella, conforme con las atribuciones conferidas al Honorable Congreso de la Nación en el artículo 75, incisos 17, 18 y 19, y de acuerdo con los principios que allí se establecen y los que en esta ley se determinan.

Artículo 2°.- La educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado.

Artículo 3°.-La educación es una prioridad nacional y se constituye en política de Estado para construir una sociedad justa, reafirmar la soberanía e identidad nacional, profundizar el ejercicio de la ciudadanía democrática, respetar los derechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación.

Artículo 4°.-El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad, gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones sociales y las familias.

Artículo 5°.-El Estado Nacional fija la política educativa y controla su cumplimiento con la finalidad de consolidar la unidad nacional, respetando las particularidades provinciales y locales.

Artículo 6°.-El Estado garantiza el ejercicio del derecho constitucional de enseñar y aprender. Son responsables de las acciones educativas el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en los términos fijados por el artículo 4° de esta ley; los municipios, las confesiones religiosas reconocidas oficialmente y las organizaciones de la sociedad; y la familia, como agente natural y primario.

Artículo 7°.-El Estado garantiza el acceso de todos/as los/as ciudadanos/as a la información y al conocimiento como instrumentos centrales de la participación en un proceso de desarrollo con crecimiento económico y justicia social.

Artículo 8°.-La educación brindará las oportunidades necesarias para desarrollar y fortalecer la formación integral de las personas a lo largo de toda la vida y promover en cada educando/a la capacidad de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.

Artículo 9°.-El Estado garantiza el financiamiento del Sistema Educativo Nacional conforme a las previsiones de la presente ley. Cumplidas las metas de financiamiento establecidas en la Ley N° 26 075, el presupuesto consolidado del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires destinado exclusivamente a educación, no será inferior al seis por ciento (6 %) del Producto Interno Bruto (PIB).(Educación, 2006)

2.3.5 Plan Decenal de Educación:

Tomado de un artículo publicado por el Ministerio de Educación del Ecuador -Marzo de (2010) “En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del Currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes”

“El nuevo documento curricular de la Educación General Básica se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo en especial, se ha considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

- El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir.
- El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos.

El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica. Esto implica ser capaz de:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas, buscando aspectos comunes de, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas.
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar acerca de concretos, hechos y procesos de estudio.
- Indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas, desde los diferentes niveles de pensamiento. En esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas que dinamicen la metodología de estudio, para llegar a la meta-cognición”⁴

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) dentro del proceso educativo, es decir de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en procesos tales como:

- Búsqueda de información con rapidez.

⁴ <http://www.psicopedagogia.com/definicion/metacognicion/>Díaz Rocío Berdiales-PRONARCAP- PERU)

- Visualización de lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio.
- Simulación de procesos o situaciones de la realidad.
- Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje.
- Preparación en el manejo de herramientas tecnológicas que utilizan en la cotidianidad.

En las precisiones de la enseñanza y el aprendizaje incluidas dentro del documento curricular, se hacen sugerencias sobre los momentos y las condiciones ideales para el empleo de las TIC, que podrán ser aplicadas en la medida en que los centros educativos dispongan de los recursos para hacerlo.

“La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta completar el décimo año con jóvenes preparados para continuar los estudios de bachillerato y preparados para participar en la vida política-social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos. Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas y para comprender la vida natural y social”.(Educación, 2010)

2.3.6 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional – DINAMEP

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

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.

- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia. La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:
 - Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
 - Permanente: funciona todo el año escolar.
 - Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
 - Gratuita:, con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

2.4 Políticas Micro - Institucionales

A fin de ajustar la terminología, diremos que reservaremos el nombre "planificación" para las grandes directrices del sistema educativo, esto es, planes normativos a nivel macro. Los niveles locales, a nivel micro, por lo general desarrollan proyectos y programas.

Nos referiremos aquí a la elaboración de pequeños proyectos institucionales. Los principios y criterios de acción deberán ser propicios para ser recreados en contextos específicos, lo cual supone al menos dos aspectos:

1. A nivel de los equipos docentes: en el marco de "comunidades de aprendizaje", repensar la institución, el contexto y las prácticas educativas
2. A nivel de la propuesta curricular: en cuanto documento público, estar sujeto a revisión. Si bien, como señala Róvere, "la gente tiene tendencia a imaginar que la curricular es un documento (...) pero lo real es que las transformaciones, las reformas, los ajustes suceden en las cabezas de los profesores y de los alumnos" pero a su vez, esta elaboración debe documentarse a partir del debate colocando a la propuesta en el espacio público, comunicando el proyecto y las decisiones educacionales, de modo de ejercer un control público y democrático de dicha producción.

2.4.1 Las perspectivas de cambio

La idea de "resistencia al cambio" para definir los obstáculos que se encontrarán, es una manera muy simplista de analizar la situación. Existen, en términos generales, diferentes obstáculos como por ejemplo:

1. Conflictos de valores, considerando que las instituciones y los profesores son portadores de supuestos e ideologías que pueden ser contradictorias con la nueva propuesta
2. Conflictos de poder entre los profesores, directivos y técnicos
3. Brechas de capacidad, cuando el proyecto parece demandar más capacitación de la que poseen
4. Falta de claridad en las intenciones del cambio y construcción de acuerdo (desconfianza)
5. Falta de recursos
6. Conflictos prácticos, baja confianza en las nuevas "teorías"
7. Las tradiciones diversas incorporadas a las reglas de pensamiento y acción de los actores
8. Los marcos legales que regulan las interacciones
9. Las condiciones de trabajo de los docentes

Por otra parte, el contexto del currículum, es fundamental para las decisiones que se tomarán respecto a su diseño. Los procesos de mejora o transformación se realizan en organizaciones reales y concretas. La visión tecnocrática del currículum, tiende a deshacerse de esta perspectiva y se procede a un enfoque de tipo "caja negra". La escuela es una organización, desde el punto de vista formal, la organización puede ser representada en un organigrama puede tener reglamentos de funcionamiento. Pero las organizaciones incluyen también formas de organización informal que permiten la circulación de información o de la comunicación o de las decisiones que no obedecen a lo que se estipularía en un organigrama. La organización informal posibilita otros flujos de intercambio.

Los miembros de las escuelas que se benefician con las reglas vigentes, tratarán de sostenerlas. Por el contrario, los que se perjudiquen, tratarán de cambiarlas siempre que ello no haga peligrar sus propias posiciones. Si el costo es excesivo, puede ser que la salida que se encuentre sea la de incrementar la organización informal aumentando su poder paralelo.

2.4.2. Micropolítica Escolar.

La micropolítica de las escuelas ha recibido poca atención de teóricos e investigadores. Por otra parte, tal como ocurre en otros ámbitos de las teorías organizativas, la micropolítica no tiene bien establecido su campo de estudio. No existe una clara distinción entre el análisis de las organizaciones, la gestión y la micropolítica y es objeto de estudio de una variedad de disciplinas: educación, psicología, antropología, sociología, economía, política... Quizás esta misma dispersión, esta variedad de enfoques desde los que se mira la vida cotidiana de las escuelas, ha impedido que emerja un enfoque interdisciplinario.

Ball profesor de Sociología de la educación en el Kings Collage de Londres. Considera que las instituciones son campos de disputa ideológica más que burocrática abstracta y formal; sitios en los cuales, la influencia interpersonal, el compromiso y las negociaciones informales llegan a ser tan importantes como los procedimientos formales. Desde su perspectiva, la teoría "micropolítica" de Ball acerca de la organización describe los aspectos no visibles a simple vista dentro de las

organizaciones, así, abandona las teorías tradicionales y plantea cuestiones sobre las formas existentes de control organizativo de las escuelas.(Ruíz, 1997)

2.5 Síntesis:

Desde mucho tiempo atrás los gobiernos de turno tratan de dar a la Educación el sitio que merece, algo hacen en relación al tema, pues sigue existiendo obstáculos para que la educación obtenga la mejora que necesita.

Es bien cierto que el Ministerio de Educación se encuentra en una preocupación de mejorar la calidad de Educación que reciben los educandos, ya sea en el nivel inicial, primario, secundario o superior, está empeñado en que todos los maestros trabajen en una misma línea de acción, ya sea en otorgar una educación que tenga relación entre lo que los estudiantes aprenden y lo que deben aplicar en el lugar de trabajo o deben conocer y saber hacer para matricularse al siguiente nivel que corresponde.

En cuanto a los cambios que viene teniendo la Reforma Curricular de la Educación Básica, ahora Educación General Básica en base a criterios de especialistas y docentes, lo que busca es ofrecer una educación en donde el educando aprenda a ser competente no solo en el saber conocer sino también en el saber hacer y saber ser.

Desde que recuerdo la Reforma Curricular era una mera exposición de contenidos que se creían necesarios que el estudiante aprenda o asimile en el año al que estaba matriculado por ejemplo: En estudios Sociales. Historia del Ecuador se estudiaba en cuarto grado, en sexto grado, en tercer curso y en sexto curso. ¿Cómo un estudiante podía relacionar los acontecimientos que se sucedían año a año en cuanto al Ecuador, si los contenidos estipulados en la Reforma Curricular estaban aislados y no tenían continuidad año a año? Ahora se está dando una gran importancia a la secuencia de contenidos.

En la Reforma Curricular anterior todo fue tomado muy de prisa, éramos el producto de un sistema estandarizado, los conocimientos que debíamos acatar eran sin reflexión alguna, se dictaba las clases y al maestro le concernía culminar con los contenidos sin preocuparse de que el estudiante aprendiera a analizar, sintetizar, resolver o argumentar. Ahora el gran cambio que ha dado la Reforma Curricular se mira como un cambio en el aula, cambio que está estipulado en una de las mejores Reformas Curriculares con bases psicológicas, pedagógicas, valorativa, entre otras.

La educación en la actualidad está buscando nuevos sistemas para hacer reflexionar a los estudiantes, hacerles argumentar el ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Cuánto?, ¿Por qué?, ¿para qué? de lo que aprende. Todo esto se logra con un trabajo hecho con calidad. Cuando se aplique la nueva Reforma Curricular se dejará de mirar como una teoría, al hacerla llegar a la práctica, todo esto será posible con el cambio de actitud del docente, en la forma como utiliza los recursos, como dirige la clase, como llega a los estudiantes, la forma de evaluar, aunque sea un 30% ya es bastantes, puesto que tenemos 5 años para hacer cambios cualitativos y cuantitativos.

CAPÍTULO III.

Necesidades de la Formación Docente.

3.1 Definición.

En relación a la formación docente, si uno revisa los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes.

En el campo institucional es marcada la dificultad de la gestión administrativa y pedagógica de los institutos de formación. Los procesos son dilatados y no existe consenso sobre la transferencia de la formación docente inicial a la educación superior pública y/o privada. Se mantiene, como un elemento que ha influido negativamente, la escasa participación docente en la formulación y definición de políticas, así como la actitud crítica y de oposición abierta por parte de los sindicatos docentes a las Reformas Educativas. Respecto a la formación continua del docente, la realidad muestra la necesidad de hacer reajustes obligados, porque la materialización de las políticas en este campo no consiste sólo en establecer las modalidades, los contenidos y/o las instituciones responsables de la ejecución.

Se trata de retomar el recorrido profesional y articular con el mejoramiento del desempeño, por ello se hace necesario sistematizar las intervenciones de capacitación, formación y hacer hincapié en la formación en las mismas escuelas, hacer evaluaciones concertadas sobre desempeños, como base para vincular la formación continua con políticas de incentivos no sólo pensadas desde el plano material.

- La relevancia social y la pertinencia cultural en la formación docente, son temas que entran en cuestionamiento del ejercicio de la profesión. Los propios egresados mencionan “nos falta un poco”. Se mantiene vigente el interinato en el sistema educativo. Pese al bachillerato pedagógico este problema no ha logrado ser superado y está concentrado en áreas geográficas económicamente deprimidas, pero además no se han emitido políticas de permanencia e

incentivos realmente atractivos para docentes titulados de manera que se pueda disminuir el porcentaje.

- Los programas de formación no responden a las exigencias y necesidades que surgen del propio cambio educativo; en la mayoría de los casos tienen un carácter bastante puntual y técnico con dificultades para llevar a la práctica y, se desarrollan con disponibilidad de tiempo
- Las competencias desarrolladas en los docentes, en su mayoría están desligadas del uso de la ciencia, la tecnología, el desarrollo intelectual; estas deficiencias de formación se mantienen, pese a los cambios, y hacen evidente la cuestionada formación de los recursos humanos en educación.
- El sistema de estímulos y reconocimiento salarial vigentes no responden a las necesidades y exigencias de la transformación educativa. Los maestros que han logrado estudios superiores no encuentran un reconocimiento económico con equidad.
- Las experiencias innovadoras de fortalecimiento de recursos humanos en educación no son recuperadas, esto muestra la tendencia de no reconocer los aportes que se dan en instancias de la sociedad civil.
- El enfoque formativo responde más a criterios de capacitación y aplicación de aspectos puntuales diseñados por el nivel central y no a un enfoque de desarrollo personal profesional y moral del profesorado.
- Las estrategias de formación permanente no han tenido continuidad, únicamente se han centrado en cursos y talleres sobre la práctica docente, descuidando la formación en y desde la práctica. Los problemas anteriormente mencionados muestran en parte la debilidad de los procesos de formación - inicial y permanente - que por cierto son complejos.

En este análisis hay que mencionar que no se desconocen las acciones y el esfuerzo que haya podido desplegar el Ministerio de Educación, en este tiempo, y que se nota que aún son insuficientes en algunos casos y en otros un importante conjunto de acciones orientadas a generar cambios, que parecieran haber descuidado el sentido y carácter de bien público que tiene la educación. Consecuentes con esta situación no se puede dejar de mencionar y analizar que si bien se han abordado algunos problemas que preocupan al sistema educativo, las acciones no han sido las más efectivas, suficientes y no siempre se ha respondido con eficiencia a problemas apremiantes como el caso de la

formación permanente, sistemática y eficiente. Las políticas han priorizado la capacitación en aspectos técnico–pedagógicos antes que en el desarrollo de la profesión, lo que implica una posición de la persona frente a su realidad social, económica, política, cultural y su contribución a la dimensión político - educativa que le da sentido, continuidad y asertividad a la acción docente.(Beatrice, 2001)

3.2 Competencia Profesionales.

Entendemos por competencias profesionales el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarios para desempeñar con eficacia un puesto profesional. Entre ellas hay algunas que son transversales, es decir, son competencias que debe tener todo docente, aunque haya que considerar diferencias según el puesto docente que se ocupe. Las hemos denominado competencias comunes.

Otras, sin embargo, son específicas, sobre todo, de determinados puestos docentes vinculados a la gestión, dirección, coordinación, etc. Las hemos denominado competencias específicas. En las listas siguientes se relacionan las competencias comunes y las específicas:

Competencias comunes:

- Competencia Científica Últimas aportaciones de la ciencia.
- Completar la formación científica inicial.
- Competencia Didáctica Metodología y didáctica general.
- Competencia para la concreción del currículo.
- Conocimiento y uso de recursos.
- Actividades para el aula.
- Crear recursos propios.

Tecnologías de la información y la comunicación.

- Uso de la Ofimática en educación.
- Uso de Internet y el correo electrónico.
- Uso de software para la didáctica de las áreas.
- Creación de web.
- Creación de recursos informáticos.
- Gestión de redes y de aulas de informática.

- Gestión informatizada de centros.

Gestión de grupos de alumnos.

- Convivencia y disciplina.
- Habilidades sociales, comunicación y motivación.
- Atención a la Diversidad Medidas generales de atención a la diversidad.
- Competencia especializada.
- Educación en valores Educación para la paz y la igualdad entre sexos.
- Educación Moral Cívica.
- Educación para la Salud y prevención de accidentes.
- Educación Ambiental y del consumidor.
- Educación Intercultural.

Competencias específicas.

- Planificación y evaluación de centros y programas.
- Gestión de centros.
- Gestión de calidad.
- Orientación y tutoría.
- Consejos escolares y participación educativa.

Dinamización y gestión de bibliotecas.⁵

3.3.-Los Cuatro Pilares de la Educación para el Siglo XXI.

3.3.1 Informe de la Comisión J. Delors a la UNESCO.

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y almacenamiento de información como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos

⁵ <http://www.monografias.com/trabajos83/competencias-profesionales-del-docente-educacion-general-basica/competencias-profesionales-del-docente-educacion-general-basica.shtml>

teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento. Pues bien, la comisión estima que, en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de esos cuatro “pilares del conocimiento” debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognoscitivos y práctico.

Desde el comienzo de su actuación, los miembros de la Comisión fueron conscientes de que, para hacer frente a los retos del siglo XXI, sería indispensable asignar nuevos objetivos a la educación y, por consiguiente, modificar la idea que nos hacemos de su utilidad. Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprender a ser.

➤ **Aprender a Conocer**

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención a

las cosas y a las personas. La vertiginosa sucesión de informaciones en los medios de comunicación y el frecuente cambio del canal de televisión, atenta contra el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada. Este aprendizaje de la atención puede adoptar formas diversas y sacar provecho de múltiples ocasiones de la vida (juegos, visitas a empresas, viajes, trabajos prácticos, asignaturas científicas, entre otras).

Sin embargo, puesto que el conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, resulta cada vez más utópico pretender conocerlo todo; por ello más allá de la enseñanza básica, la idea de un saber omnisciente es ilusoria. Al mismo tiempo, la especialización –incluso en el caso de futuros investigadores– no debe excluir una cultura general.

“En nuestros días una mente verdaderamente formada necesita una amplia cultura general y tener la facilidad de estudiar a fondo un pequeño número de materias. De un extremo a otro de la enseñanza, debemos favorecer la simultaneidad de ambas tendencias” pues la cultura general, apertura a otros lenguajes y conocimientos, permite ante todo comunicar. Encerrado en su propia ciencia, el especialista corre un riesgo de desinteresarse de lo que hacen los demás. En el ámbito de la investigación, en particular, el progreso de los conocimientos se produce a veces en el punto en el que confluyen disciplinas diversas.

➤ **Aprender a Hacer.**

Aprender a conocer y aprender a hacer es, en gran medida, indisociable. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional. Al respecto, corresponde establecer una diferencia entre las economías industriales, en las que predomina el trabajo asalariado, y las demás, en las que subsiste todavía de manera generalizada el trabajo independiente o ajeno al sector estructurado de la economía. En las sociedades basadas en el salario que se han desarrollado a lo largo del siglo XX conforme al modelo industrial, la sustitución del trabajo humano por máquinas convierte a aquel en algo cada vez más inmaterial y acentúa el carácter conflictivo de las tareas, incluso la industria, así como la importancia de los servicios en la actividad económica. Por lo demás, el futuro de esas economías está suspendido a su capacidad de

transformar el progreso de los conocimientos e innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas.

Así pues, ya no puede darse a la expresión “aprender a hacer” el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participase en la fabricación de algo. Los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque estos conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

➤ **Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás**

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX. A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación.

La idea de enseñar la no-violencia en la escuela es loable, aunque solo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. La actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual. Por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es.

Solo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud de empatía en la escuela era fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida. Así, por ejemplo si se enseña a los

jóvenes adoptar el punto de vista de otros grupos étnicos o religiosos, se pueden evitar incomprendimientos generadoras del odio y violencia en los adultos.

En consecuencia, en sus programas la educación escolar debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos, en el marco de actividades deportivas y culturales y mediante su participación en actividades sociales: renovación de barrios, ayuda a los más desfavorecidos, acción humanitaria servicio de solidaridad entre las generaciones. Las demás organizaciones educativas y las asociaciones deben tomar el relevo de la escuela en estas actividades. Además, en la práctica escolar cotidiana, la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes pueden engendrar el aprendizaje de un método de solución de conflictos y ser una referencia para la vida futura de los jóvenes, enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.

➤ **Aprender a Ser**

Desde su primera reunión, la comisión ha reafirmado enérgicamente un principio fundamental: la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida dotando a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo.

Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a 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 seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino. Este imperativo no es solo de naturaleza individualista: la experiencia reciente demuestra que lo que pudiera parecer únicamente un modo de defensa del ser humano frente a un sistema alienante o percibido como hostil es también, a veces, la mejor oportunidad de progreso para las sociedades.

En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior cuyas etapas corresponden a las de la maduración, constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.

Queda por decir que los cuatro pilares de la educación que acabamos de describir no pueden limitarse a una etapa de la vida o a un solo lugar, es necesario replantear los tiempos y los ámbitos de la educación, y que se complementen e imbriquen entre sí, a fin de que cada persona, durante toda su vida, pueda aprovechar al máximo un contexto educativo en constante enriquecimiento.(Delors, 1996)

3.4 Competencias Profesionales Docente.

Es así como surge el enfoque de competencia para la educación y la capacitación en el que estuvieran presentes las normas dictadas por las empresas. Uno de los problemas no resuelto es la relación entre la formación general y la especializada, valorándose como una de las vías para su solución proporcionar conocimientos fundamentales y vincularlos con las competencias demandadas por el mundo social y laboral.

En los años ochenta se realizó una discusión referida a la capacidad profesional de acción o competencias para la acción. La formación por competencia no es algo totalmente novedoso porque se plantea que en la historia de la formación profesional aparece con más o menos énfasis el término de competencia. No obstante, muchos la consideran como una de las innovaciones educacionales más significativas de los últimos 50 años.

Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él.

Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro

escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibido como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprende a ser. Aprender a conocer.

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás.

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores.

La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. En la enseñanza de calidad se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: «los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

1. Antecedentes.

El Ecuador de hoy, demanda un Estado Estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar

los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Un nuevo y mejor Estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, convertir al servidor público en un factor del desarrollo.

Para potenciar el Sistema de servicio público en nuestro país, se requiere analizar los déficits de competencias que puedan presentar los servidores de las diferentes instituciones en el desempeño de sus labores, de forma que se pueda rescatar sus aspectos positivos más importantes y significativos, para fortalecer el desarrollo organizacional administrativo.

1 Funciones en la formación docente continua.

Las Instituciones de Formación Docente Continua, desarrollan las siguientes funciones fundamentales y articuladas entre sí: formación docente inicial; capacitación, perfeccionamiento y actualización docente; promoción e investigación y desarrollo de la educación. La formación docente inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo.

Esto significa formar un docente capaz de: posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos; participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuela, desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades; guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

La función promoción e investigación y desarrollo asociada a las de formación y de actualización y perfeccionamiento, tiene el propósito de introducir la perspectiva y las herramientas de la investigación en el análisis de las situaciones cotidianas de las escuelas, como así también en el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias superadoras. Permite recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias

innovadoras de docentes y escuelas. Contribuye, además, a la generación de marcos conceptuales que fundamentan diferentes cursos de acción.

- Las Instituciones que asumen las funciones de capacitación, actualización y perfeccionamiento docentes y promoción e investigación y desarrollo de la educación responden a la necesidad de crear ámbitos ágiles para atender los requerimientos emergentes de las escuelas y de los docentes en coyunturas específicas, para la capacitación, el ejercicio de nuevos roles, promover el desarrollo de actividades de innovación o renovación pedagógica y difundir experiencias con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la Formación Docente Continua, acentuando y continuando los procesos de transformación educativa. Estarán articuladas con instituciones con funciones de formación inicial.
- Instituciones que asumen las tres funciones responden a la necesidad de ofrecer la formación inicial a docentes para los diferentes niveles del Sistema Educativo y favorecer el acceso de los mismos a acciones de capacitación y perfeccionamiento asegurar la formación continua. A su vez, propiciarán el avance de la promoción, el desarrollo y la investigación educativa en el que se establecen los tipos de instituciones que forman docentes para los diferentes niveles y regímenes especiales del Sistema Educativo.
- Los departamentos que promueven la calidad de la formación inicial de profesores y profesoras realizando un trabajo conjunto con las instituciones académicas que imparten carreras de Pedagogía. El objetivo es que incorporen los estándares necesarios en la formación de docentes para que futuros y futuras docentes egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr los aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente.

2Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

Gagné enfatiza bastante en el problema de las condiciones externas a la situación de aprendizaje. A la luz de sus conceptos, se identifican cuatro elementos en la situación de aprendizaje:

- El aprendiz.

- Situación de estimulación bajo la cual transcurrirá el aprendizaje, situación enseñanza-aprendizaje.
- Información preexistente en la memoria o también "conducta de entrada", la cual es la que lleva al aprendiz a la situación enseñanza-aprendizaje.
- Conducta final que se espera del aprendiz.

Gagné analiza los cinco dominios y presenta las condiciones pertinentes para cada uno de ellos; podemos decir también, toda esta situación está muy ligada a los eventos del aprendizaje, ya mencionados. (Delors, 1996)

A continuación se presenta un cuadro resumen de los eventos externos más importantes, con relación a las etapas del aprendizaje:

4 Análisis y diseño de situaciones de enseñanza-aprendizaje.

Etapa del aprendizaje	Proceso	Eventos externos que ejercen influencia
Motivación	Expectativa	1.- Comunicación de objetivo por realizar 2.- Confirmación previa de la expectativa a través de una vivencia exitosa.
Comprensión	Atención; percepción selectiva	1.-Modificación en la estimulación para atraer la atención. 2.-Aprendizaje previo de percepción 3.-Indicaciones diferenciadas adicionales para la percepción.
Adquisición	Cifrado, acceso a la acumulación	Proyectos sugeridos para el cifrado
Retención	Almacenar	Desconocidos
Recordar	Recuperación	1.-Proyectos sugeridos para la recuperación 2.-Indicaciones para la recuperación
Generalización	Transferencia	Variedad de contextos para las indicaciones dirigidas a recuperar.
Actuación	Respuesta	Casos de actuación("ejemplos")
Retroalimentación	Fortalecimiento	Retroalimentación informativa que permite constatar o comparar con un modelo

En América Latina, en función del balance realizado acerca de las reformas educativas, y los desafíos a futuro, los ministros de educación de los países de la región, asignaron una importancia fundamental al tema de los docentes, estableciendo, 5 recomendaciones especiales, que apuntan a la necesidad de: políticas nacionales integrales para revalorizar la profesión docente; cambios en la organización del trabajo docente; trabajo colectivo entre docentes; políticas de formación inicial y en servicio; mejores condiciones laborales; y participación protagónica de los docentes.

En el transcurso del 2009 hasta el 2010 comenzaron a impartirse, en un importante número de Universidades españolas, los nuevos grados de Maestro de Educación Infantil y Maestro de Educación Primaria. Estas enseñanzas suponen la equiparación de los estudios de Magisterio al resto de los estudios universitarios y con ello la ampliación de la carrera a cuatro años. Contar con un año más es importante, pero sin duda lo serán mucho más las innovaciones que se están introduciendo en el currículum de las asignaturas y en la forma de trabajo de docentes y estudiantes.

Por lo que respecta al profesorado de Educación Secundaria, también en este año se ha extinguido el curso para la obtención del Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) y se pone en marcha el Máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria. A partir de ahora, quien quiera ser docente en esta etapa escolar tendrá que cursar un masterado de un año de duración que es requisito para presentarse a la oposición y para dar clase en cualquier centro privado.

Junto a estas novedades, la Ley Orgánica de Educación (LOE) introduce alguna otra medida que también podría llegar a tener una importante repercusión en la formación del profesorado. Nos referimos a la figura de los profesores mentores que tutelarían a los docentes noveles. Desde esta perspectiva, el primer año de incorporación a un centro escolar, que de hecho es parte de la formación inicial del docente y sería una fase previa a la confirmación de la condición de funcionario, supondría de hecho uno de los elementos más importantes en la calidad de esta formación.

El éxito de la medida, en principio muy prometedora, dependerá de la concreción que cada Administración establezca finalmente en lo relativo a aspectos como la formación que recibirán estos profesores mentores, con qué criterio se los elegirá, qué condiciones de trabajo se les garantizarán, qué peso tendrá su valoración sobre el desarrollo profesional del profesor novel. Finalmente, durante los últimos cursos se ha estado

debatido el contenido del futuro Estatuto de la función docente. Esta es una norma de gran trascendencia y sin duda difícil de acordar con todos los sectores implicados. Probablemente por ello el proceso no ha avanzado al ritmo esperado y podría ocurrir que la legislatura termine sin completar este proceso.

Como se ve, son muchas y relevantes las modificaciones que se están produciendo en relación con la formación y el desarrollo profesional de los docentes. En el estudio que a continuación se presenta se ha elaborado un cuestionario sobre estos temas con el fin de conocer la opinión de los docentes acerca de las distintas medidas que se están impulsando.

5 Objeto y características del estudio.

El objetivo fundamental del estudio es conocer la opinión del profesorado activo acerca de la calidad de la formación que reciben, tanto inicial como permanente, de las nuevas propuestas de formación que se irán implantando y de sus condiciones laborales y las vías para desarrollarse profesionalmente. Se aprecian diferencias significativas en estas tendencias generales cuando se analizan los datos de acuerdo a las variables que se han tenido en cuenta en el estudio:

Así, el profesorado de Educación Secundaria es más positivo en todas sus valoraciones con excepción de la Educación Universitaria donde no se aprecian diferencias. También los docentes de los centros privados valoran significativamente mejor todos los tipos de formación inicial. Para la mayoría de los docentes, el conocimiento de la materia y el contenido propio de la didáctica específica es lo más importante. Los aprendizajes Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) aplicadas a la educación se consideran menos relevantes y la peor valoración la obtienen las prácticas tuteladas que realizan los estudiantes en los centros escolares durante su formación inicial. Este dato resulta sorprendente y en cierta medida descorazonadora, ya que la dimensión práctica de la formación inicial es un ingrediente esencial de la misma.

Hay un gran porcentaje de docentes que consideran que los siguientes conocimientos tienen bastante o mucha importancia para garantizar una buena formación inicial: las prácticas tuteladas en los centros, las TIC aplicadas a la educación, las características del desarrollo en la infancia y la adolescencia, la atención al alumnado inmigrante, el

trabajo con familias, la materia objeto de enseñanza, la didáctica específica, la atención al alumnado...

La necesidad de formar a los equipos directivos mediante una formación inicial específica concita un altísimo grado de profesorado que ha participado en el estudio así lo considera. Este porcentaje es mayor en el caso de los docentes de los centros privados. Debería haber una formación inicial específica para los miembros de equipos directivos. Todo director debería ser antes docente.

Síntesis.

Desde el año 1987 en la educación del siglo XX se dio mucha importancia a la enseñanza aprendizaje por competencia, ya que se creyó necesario que tanto los docentes como los educandos necesitaban adquirir capacidades que los definan que son competentes para algo y que eso era lo que debían desarrollar.

Con todo esto se dio marcha al aprendizaje por saberes: saber conocer, saber hacer, saber vivir juntos y saber ser a los cuales se los considero como los pilares del conocimiento.

Los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

En lo que se refiere al proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia del trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario. Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo sino también al margen de él.

En cuanto a la formación docente, hay que prestarle mucha atención a las reformas institucionales de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas formulas que permitan

mejorar las condiciones laborales de los docentes, como son el conocimiento de la materia y el contenido propio de la didáctica específica es lo más importante para garantizar una buena formación.

Cabe señalar que cuando se habla de educación no es que el profesor este desempeñando mal su papel de docente, sino que en la actualidad, se ha encomendado al maestro múltiples actividades extracurriculares como: programar, revisar, atender a los padres de familia, investigaciones, cumplimientos de proyectos de aula e institucionales, seminarios, tareas dirigidas, convivencias, retiros, campamentos, reuniones de áreas, de comisiones, talleres para padres entre otras actividades que ocupan casi en su totalidad el tiempo, lo que impide que este en capacidad de dominar los distintos papeles que debe asumir como docente.

Además también se puede acotar que en muchas de las instituciones, por problemas sociales, familiares, burocráticos, los maestros dejan vacante sus plazas de trabajo, las mismas que son ocupadas por docentes que en lugar de impartir una enseñanza para lo que se han preparado por así decirlo, si el maestro es Licenciado en lingüística termine dando matemática, cultura física, estadística, ciencias sociales por cumplir con una carga horaria, la misma que está estipulada en un debido contrato. Esto suele sucederles con más frecuencia a los docentes que recién se está iniciando en esta labor.

3 Metodología.

Participantes de la investigación:

Como entes de la investigación participaron nueve docentes titulados en los años comprendidos entre 2005 y 2011 en la especialidad de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja. La muestra fue recogida en la Provincia de Esmeraldas y cantones como San Lorenzo, Esmeraldas, Quinindé, La Unión, entre otros.

Métodos.

- **Análisis y Síntesis:** el análisis se realizará, siguiendo una serie de etapas establecidas para determinar la situación laboral de los docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL y a su vez, la síntesis de la información, se producirá sobre la base de los resultados previos del análisis.
- **Inductivo:** Se realizará un estudio por cada uno de los docentes encuestados, identificando su formación profesional, características generales y su participación en el quehacer educativo lo cual, permitirá conocer su situación laboral actual.
- **Método descriptivo:** Mediante la observación directa al recurso humano, se efectuará un examen crítico de la situación de los docentes actualmente, sus conformidades e inconformidades, permitirán dar pautas para construir una propuesta de administración del talento humano luego de titularse en la UTPL y de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.
- **Estadístico:** El método estadístico estará determinado por una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos recopilados de los docentes para la elaboración del diagnóstico durante la investigación. Estos, serán tabulados y procesados estableciendo frecuencias, porcentajes y gráficos, según los elementos de los cuestionarios aplicados.

Técnicas:

Las técnicas utilizadas fueron:

- La encuesta que fue aplicada a los directivos de los establecimientos educativos en los que laboran los titulados de la UTPL.
- La entrevista que fue aplicada a los estudiantes de Ciencias de la Educación titulados en los años 2005-2011 en la especialidad de Ciencias de la Educación.
- La observación de campo, pues la muestra fue recogida en el lugar de trabajo de los/las tituladas y en sus respectivos hogares.

Instrumentos:

- Hoja de encuesta para aplicar a los directivos de las instituciones.
- Hojas de entrevistas para aplicar a los titulados.
- Cámara fotográfica.
- Teléfono celular.

Recursos materiales:

- Fotocopias
- Cámara fotográfica.
- Teléfono celular.
- Computadora.

Económicos:

Los utilizados en la investigación y en la elaboración de la tesis. (Pasaje para el traslado a la ciudad de Esmeraldas por tres ocasiones, fotocopias, viatico, material de oficina, llamadas telefónicas, entre otros.)

Procedimiento:

Una vez concluido el seminario de Fin de carrera impartido desde el 9 hasta el 13 de noviembre de 2010 en la sede principal de la Universidad, en la ciudad de Loja, ya en la ciudad de La Concordia inicié revisando la guía de trabajo, otorgada por la universidad y cuyo cronograma debía darle cumplimiento de acuerdo a las fechas establecidas.

Transcurrido algún tiempo recibí el listado de titulados y autoridades a encuestar, los cuales pertenecían a la provincia de Esmeraldas y sus respectivos cantones. Fue necesario acudir a la guía telefónica, aunque no muy provechoso ya que la mayoría de estudiantes no tenían un lugar establecido para habitar, puesto que vivían arrendando, o por su trabajo habían tenido que establecerse en otro sitio.

Como no obtuve mayor ayuda, viaje al Centro Universitario Asociado de la ciudad de Esmeraldas, la primera vez no me fue tan bien, en la segunda oportunidad pude contactarme con la secretaria del Centro la que muy amablemente revisó el listado de los titulados en el periodo 2005-2010 y así pude contactar a 4 de los 9 encuestados, luego de entrevistar a los primeros 4 ellos mismos me ayudaron a encontrar a los demás, ya que la mayoría tenían una relación de trabajo, no institucional pero si laboral.

Ya con los datos recopilados procedí a organizarlos en tablas estadísticas, a analizar e interpretar la información obtenida; en este proceso utilicé la técnica de la triangulación, para la tabulación y codificación cuantitativa y cualitativa de los datos, a través de ésta se analizó los resultados desde distintos ángulos para compararlos y contrastar con el empleo de métodos adecuados y así dar cumplimiento a los objetivos propuestos en esta investigación.

Las conclusiones a las que se ha llegado en la realización de este proyecto de investigación, no están basadas solamente en la comprensión y explicación del objeto de estudio, sino que buscarán soluciones sobre las nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir del análisis de los resultados obtenidos luego de la tabulación de la información, así como también buscarán mecanismos de transformación y mejoramiento, para que los titulados de la UTPL, tengan más opciones de inserción laboral, para así contribuir la sociedad en la que nos desarrollamos siendo unos profesionales capaces, competentes y conocedores de la gran labor que tienen en sus manos.

4 ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS:

En la tabla No 1. Mención obtenida por los docentes, el objetivo de este análisis radica en determinar la cantidad de profesionales graduados en las diferentes menciones, los cuales, se han obtenido mediante una encuesta aplicada en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas como se muestra a continuación:

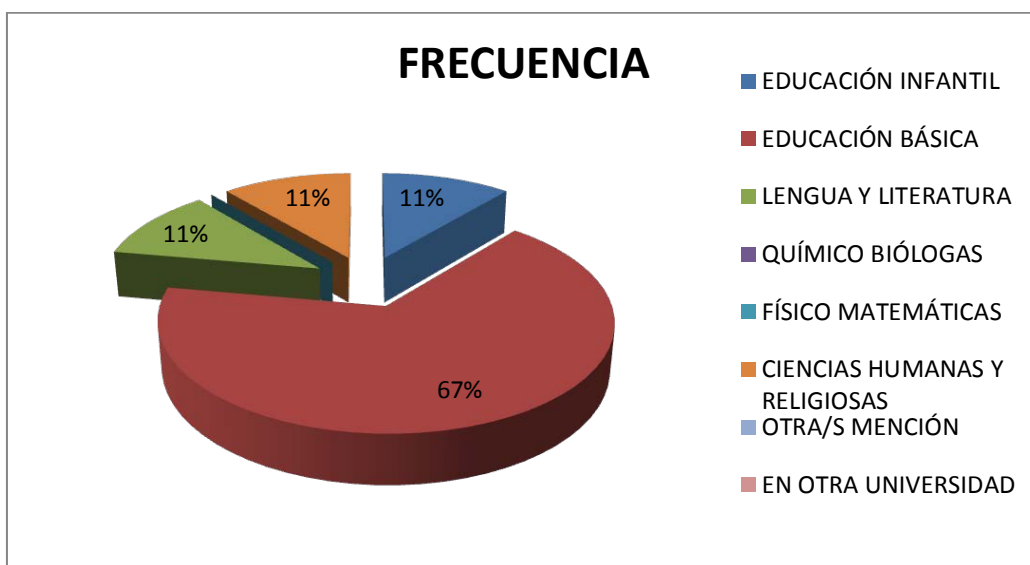
Tabla No 1 Mención Obtenida.

MENCIÓN OBTENIDA	FRECUENCIA	%
EDUCACIÓN INFANTIL	1	11%
EDUCACIÓN BÁSICA	6	67%
LENGUA Y LITERATURA	1	11%
QUÍMICO BIOLÓGICAS	0	0%
FÍSICO MATEMÁTICAS	0	0%
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	1	11%
OTRA/S MENCIÓN	0	0%
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 1



Como resultado, se obtuvo que de una encuesta aplicada a un total de 9 graduados en un 67% se han titulado en educación básica, un 11% educación infantil, lengua y literatura y ciencias humanas y religiosas, no encontrándose en este grupo de docentes ni químicos biólogos, ni físicos matemáticos, apreciándose, que todos fueron mencionados en carreras humanísticas y no en ciencias.

En la tabla No 2 Docentes en Postgrado, se analizan la frecuencia y los porcentajes en que los docentes se encuentran en programas para la obtención del Cuarto Nivel Profesional, los cuales, se han obtenido mediante encuesta aplicada como sigue:

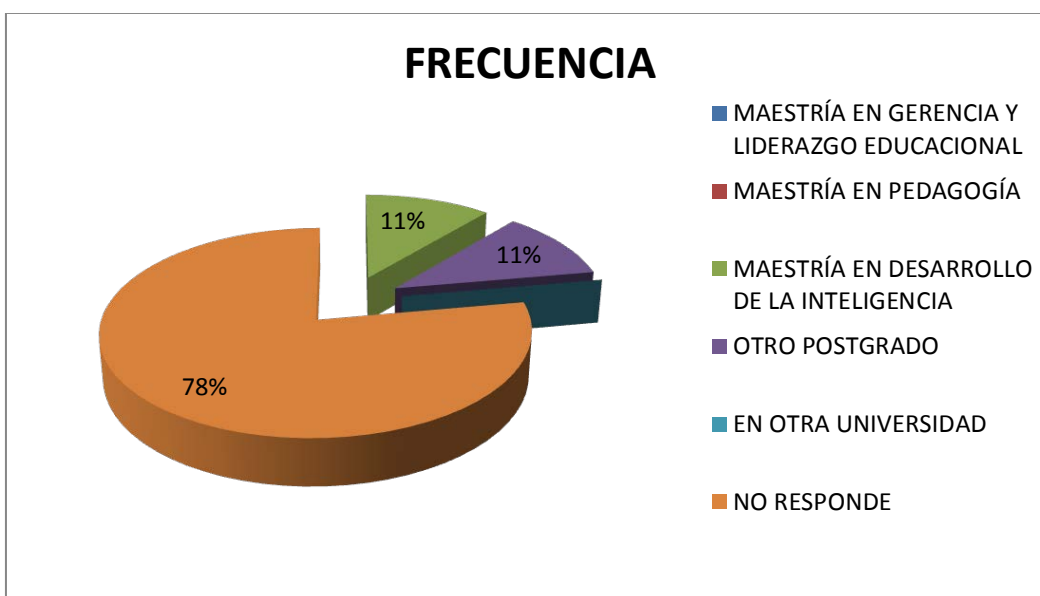
Tabla No. 2 Docentes en Postgrado.

POSTGRADO	FRECUENCIA	%
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	0	0%
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA	0	0%
MAESTRÍA EN DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	1	11%
OTRO POSTGRADO	1	11%
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0%
NO RESPONDE	7	78%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 2



De un total de 9 docentes encuestados tan solo dos docentes manifestaron encontrarse en la actualidad, en cursos para lograr el cuarto nivel profesional, uno en maestría en desarrollo de la inteligencia y otro en otro tipo de postgrado correspondiendo al 11% respectivamente, mientras el 78 % no respondió a esta pregunta. En resumen se puede decir que el porcentaje de docentes que se encuentran en cursos para lograr el cuarto nivel profesional es muy bajo.

En la tabla No 3 Especialidad/ Diplomado, se analiza la cantidad y los porcentajes en que los docentes se encuentran cursando algún tipo de diplomado o especialidad, los cuales, se han obtenido mediante una encuesta aplicada como muestra la siguiente tabla:

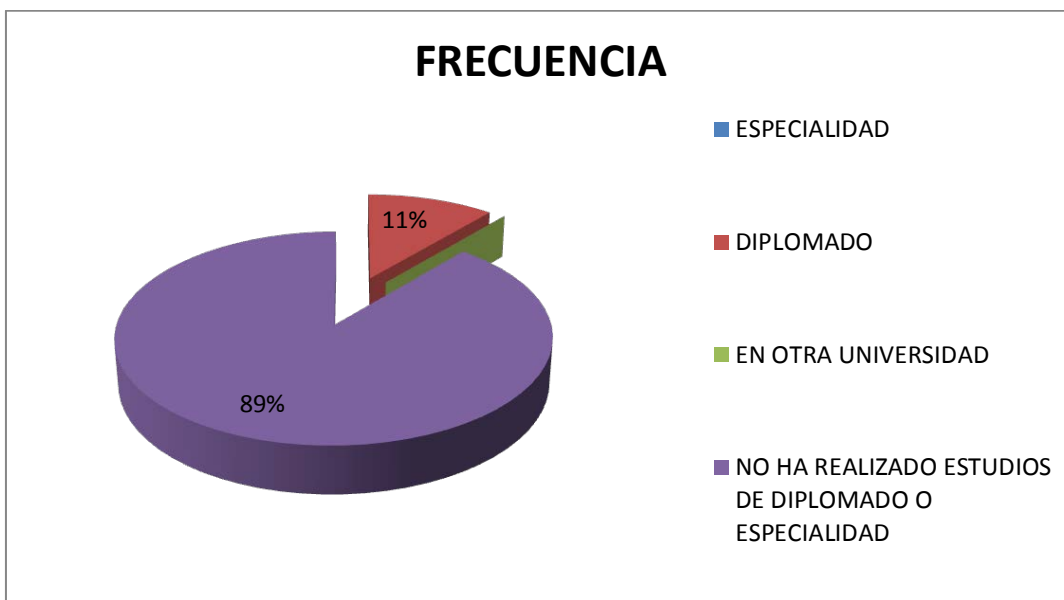
Tabla No. 3Especialidad/ Diplomado.

ESPECIALIDAD/DIPLOMADO	FRECUENCIA	%
ESPECIALIDAD	0	0%
DIPLOMADO	1	11%
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0%
NO HA REALIZADO ESTUDIOS DE DIPLOMADO O ESPECIALIDAD	8	89%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 3



Como resultado en esta encuesta a la pregunta de haber cursado un diplomado o especialidad se obtuvo que tan solo un docente ha realizado un diplomado para un 11% del total de los encuestados, siendo este indicador muy bajo, reflejando la poca oportunidad o interés que han mantenido en este tiempo.

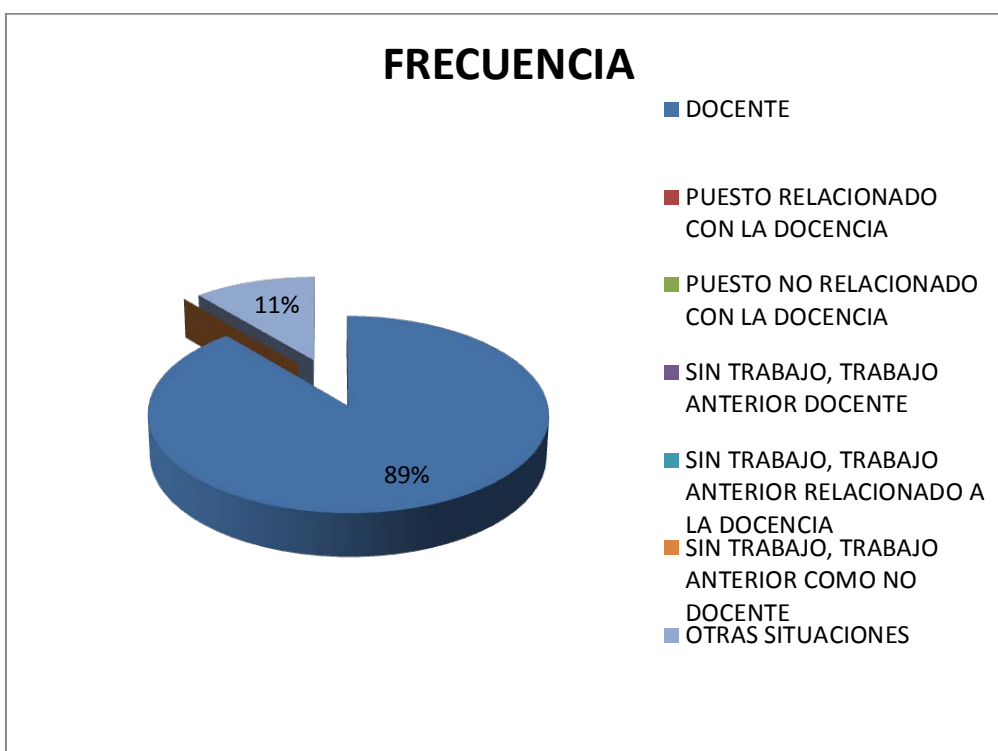
En la tabla No 4 Situación Laboral, se analiza el estado actual laboral de los docentes encuestados y los porcentajes en que los mismos se encuentran trabajando en diferentes áreas, vinculados o no con la docencia, los cuales, se han obtenido mediante encuesta, como sigue:

Tabla No. 4 Situación Laboral.

SITUACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	%
DOCENTE	8	89%
PUESTO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	0	0%
PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	0	0%
SIN TRABAJO, TRABAJO ANTERIOR DOCENTE	0	0%
SIN TRABAJO, TRABAJO ANTERIOR RELACIONADO A LA DOCENCIA	0	0%
SIN TRABAJO, TRABAJO ANTERIOR COMO NO DOCENTE	0	0%
OTRAS SITUACIONES	1	11%
TOTAL	9	100%

*Fuente: datos de la encuesta
Elaborado por: Prof. Soraida Ureta..*

Gráfico No. 4



El resultado obtenido refleja que el 89% de los docentes encuestados están vinculados directamente a la docencia para una cantidad de 8 docentes de los 9 entrevistados y tan solo uno refiere encontrarse en otras situaciones, representando tan solo, el 11% del total.

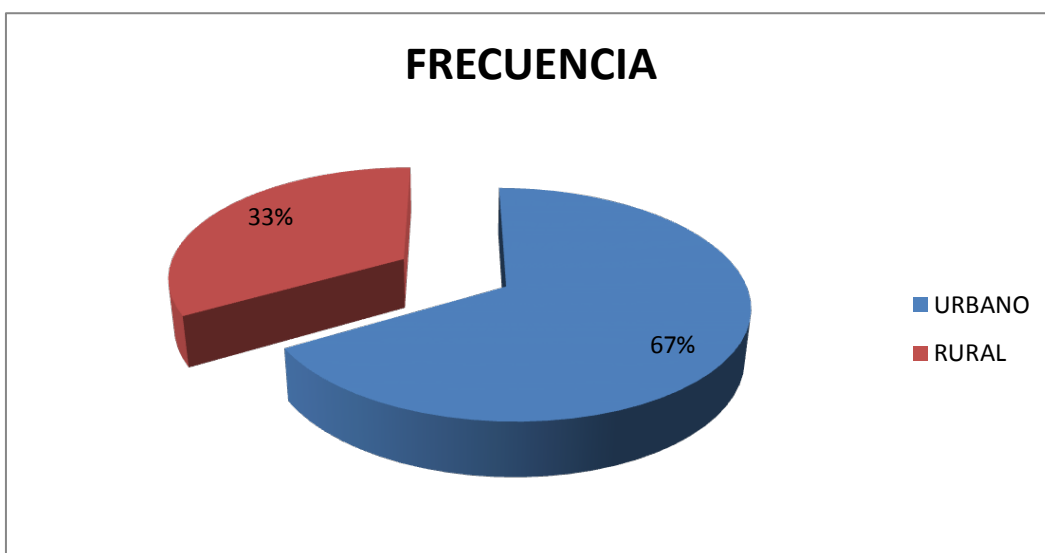
En la tabla No 5 Ubicación de la Institución Educativa, se indagó sobre la ubicación de las escuelas donde laboraban y al sector que correspondían además de los porcentajes en que se encuentran, los docentes, trabajando en diferentes sectores ya sean rurales o urbanos, los cuales, se han obtenido mediante encuesta aplicada de la siguiente manera:

Tabla No. 5 Ubicación de la Institución Educativa.

SECTOR EN DONDE ESTA UBICADA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	FRECUENCIA	%
URBANO	6	67%
RURAL	3	33%
TOTAL UBICACIÓN	9	100%

Fuente: datos de la encuesta
Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 5



El resultado arrojado con esta pregunta refleja que el 67% de los encuestados labora en el sector urbano para una cantidad de 6 docentes dentro de una ciudad que les ofrece buenas garantías para desarrollar su trabajo y el resto, el 33% que corresponde a 3 docentes que laboran en el sector rural, donde no tienen acceso a la tecnología, a los centros de investigación, dificulta, el buen desarrollo de la tarea educativa.

En la tabla No 6 Trabajo como Docente, se cuestionó si los docentes habían estado vinculados a la docencia antes de cursar sus estudios profesionales o no, que pudieron incidir en su elección de su perfil profesional, los cuales, se han obtenido como se muestra a continuación, utilizando una encuesta:

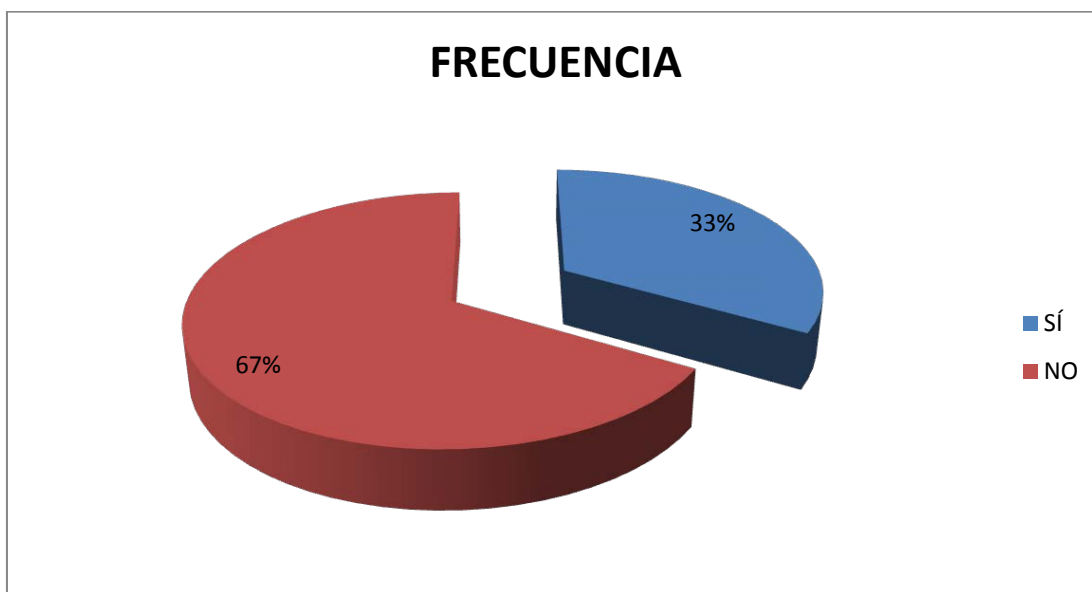
Tabla No. 6 Trabajo como Docente.

¿HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE?	FRECUENCIA	%
SI	3	33%
NO	6	67%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 6



De los encuestados solo 3 docentes tuvieron una vinculación previa al comenzar sus estudios correspondiendo a un 33% y el resto de los 6 docentes no estuvieron vinculados a la actividad docente para un 66% del total.

En la tabla No 7 Trabajo en otro puesto profesional, se analizó si los docentes mantenían otro tipo de trabajo además de desarrollarse como docentes para lograr un mejor nivel de vida o por otras causas, los cuales, se han obtenido utilizando la encuesta, como se muestra a continuación:

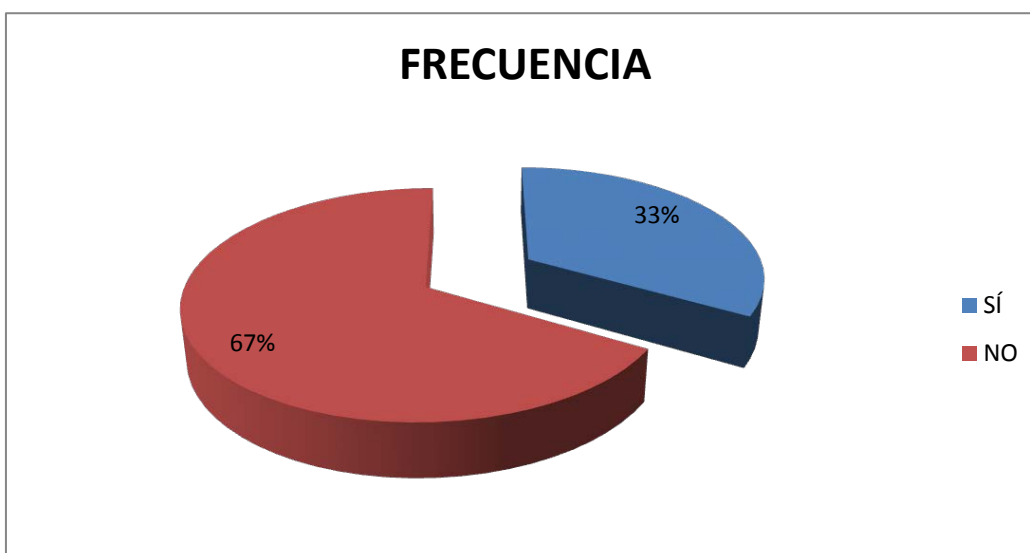
Tabla No. 7 Trabajo en otro puesto profesional.

¿TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA?	FRECUENCIA	%
SI	3	33%
NO	6	67%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 7



En la encuesta realizada, pude observar la condición social en la que viven los titulados, es por esto que un 33%, representando 3 docentes, además de dedicarse a la tarea educativa, poseen un tipo de negocio que no les demanda mucha preparación, invertir mucho dinero, ni tiempo, como son confección de ropa, tienda, chofer y un 67% se dedica exclusivamente a ser docentes aunque no reciben un salario acorde a su preparación.

En la tabla No 8 Alternativas, se investigó si los docentes consideraban otras alternativas de empleo además de desarrollarse como docentes para lograr un mejor nivel de vida o por otras causas, estos, se muestran como sigue:

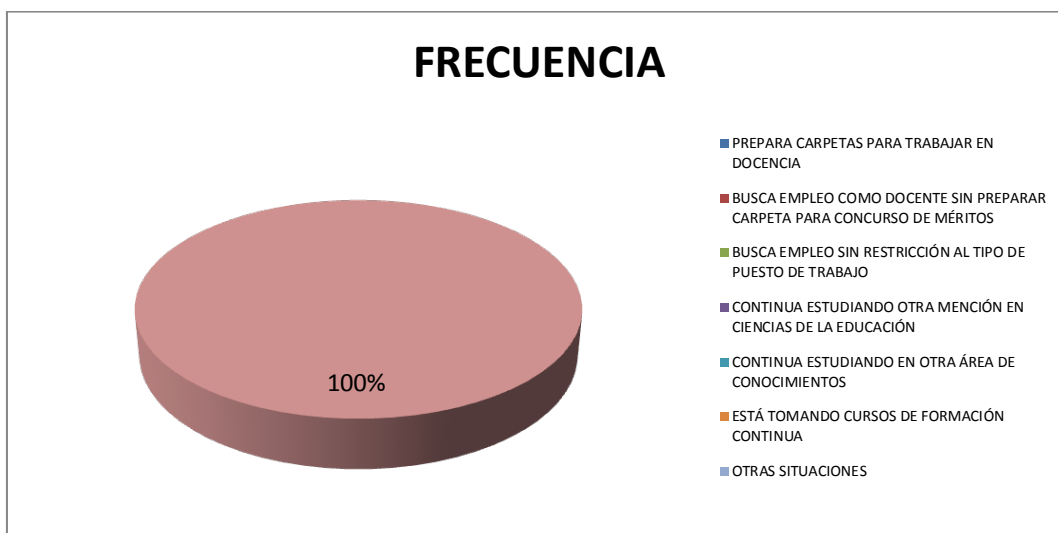
Tabla No. 8 Alternativas.

¿CUÁL DE LAS SIETE ALTERNATIVAS SE AJUSTA MEJOR A SU SITUACIÓN ACTUAL?	FRECUENCIA	%
PREPARA CARPETAS PARA TRABAJAR EN DOCENCIA	0	0%
BUSCA EMPLEO COMO DOCENTE SIN PREPARAR CARPETAS PARA CONCURSO DE MÉRITOS	0	0%
BUSCA EMPLEO SIN RESTRICCIONES AL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO	0	0%
CONTINÚA ESTUDIANDO OTRA MENCIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	0	0%
CONTINÚA ESTUDIANDO EN OTRA ÁREA DE CONOCIMIENTOS	0	0%
ESTÁ TOMANDO CURSOS DE FORMACIÓN CONTINÚA	0	0%
OTRAS SITUACIONES	0	0%
NO RESPONDE	9	100%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 8



Como se observa en el análisis de la tabla No 8 anterior, los titulados encuestados poseen un trabajo estable, esto da como resultado que el 100% no prepara carpetas para buscar empleo, ni sigue estudiando otra carrera. Pero que tampoco se sienten motivados por la continuidad de sus estudios al no considerarlo una inversión importante para el mejoramiento de su calidad de vida.

En la tabla No 9 Tipo de Institución, se indagó en qué tipo de institución docentes laboran en la actualidad, los resultados, se han obtenido mediante una encuesta aplicada en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas como se muestra a continuación:

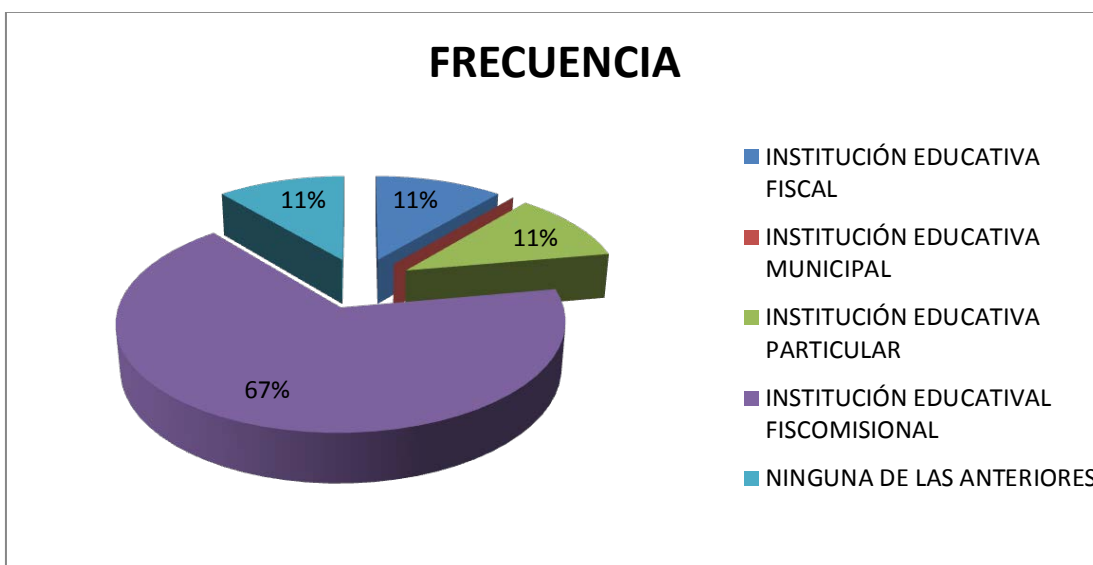
Tabla No. 9 Tipo de Institución.

TIPO DE INTITUCION EN LAQUE DESARROLLA O DESARROLLABA SU TRABAJO	FRECUENCIA	%
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL	1	11%
INSTITUCIÓN EDUACTIVA MUNICIPAL	0	0%
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR	1	11%
INSTITUCIÓN EDUACTIVA FISCOMISIONAL	6	67%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 9



De acuerdo a los datos registrados se puede comprobar que los docentes titulados laboran en un 67% que es mayoría, en una institución fiscomisional, este tipo de institución les permite trabajar en lo que es valores, humanos y religiosos, un 11% en una institución particular y fiscal y un 11% no se desempeña como docente ya que es policía, por cuanto percibe una remuneración mucho mayor, que la que percibía con su trabajo como docente.

En la tabla No 10 Nivel de la Institución de Desempeño, se investigó sobre el nivel de la institución docente, donde laboran en la actualidad, reflejando así, sus opciones de trabajo a partir de su graduación, los resultados se han obtenido, como se muestra a continuación:

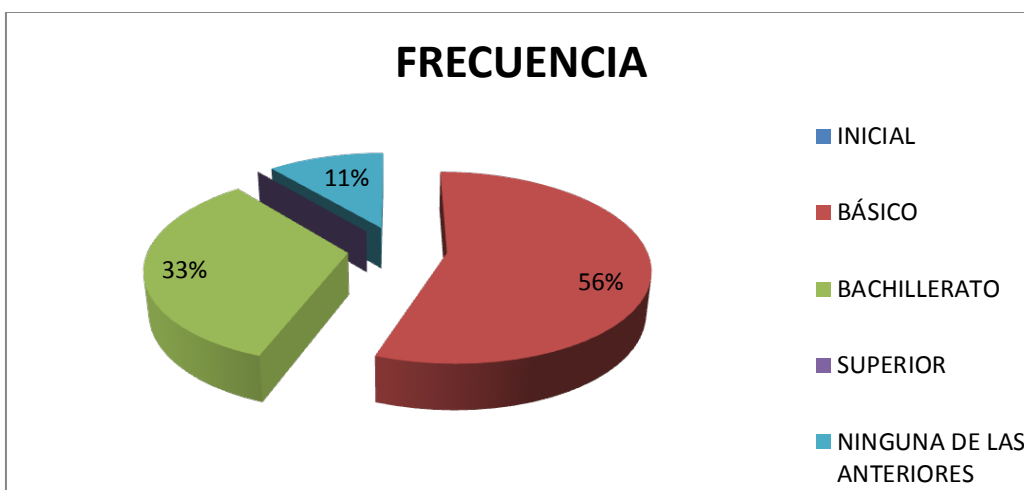
Tabla No. 10 Nivel de la Institución de Desempeño.

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE SE DESEMPEÑA	FRECUENCIA	%
INICIAL	0	0%
BÁSICO	5	56%
BACHILLERATO	3	33%
SUPERIOR	0	0%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta.

Gráfico No. 10



Los docentes titulados se desempeñan en su mayoría en una institución completa correspondiendo a un 56%, lo que quiere decir que tienen niveles desde inicial y todo el nivel básico y otras llegan hasta el bachillerato, pero ninguna posee el nivel superior. Según los datos registrados, esto se debe a que desde hace unos años atrás se viene anexando los jardines de infante a las instituciones, la idea es que todo se trabaje en conjunto y no aisladamente para que la educación que se imparte tenga secuencia de un año básico a otro. Como tampoco han tenido acceso a instituciones superiores, por cuanto en la actualidad, se exige cuarto nivel profesional de los docentes y tan solo 1 docente de los encuestados posee dicho nivel como se refleja en la tabla No 2.

En la tabla No 11 Trabajo en la Especialidad, se analizó la vinculación que existe entre el desempeño del trabajo del docente y la especialidad en la cual se ha graduado, los resultados se han obtenido aplicando una encuesta mostrando lo siguiente:

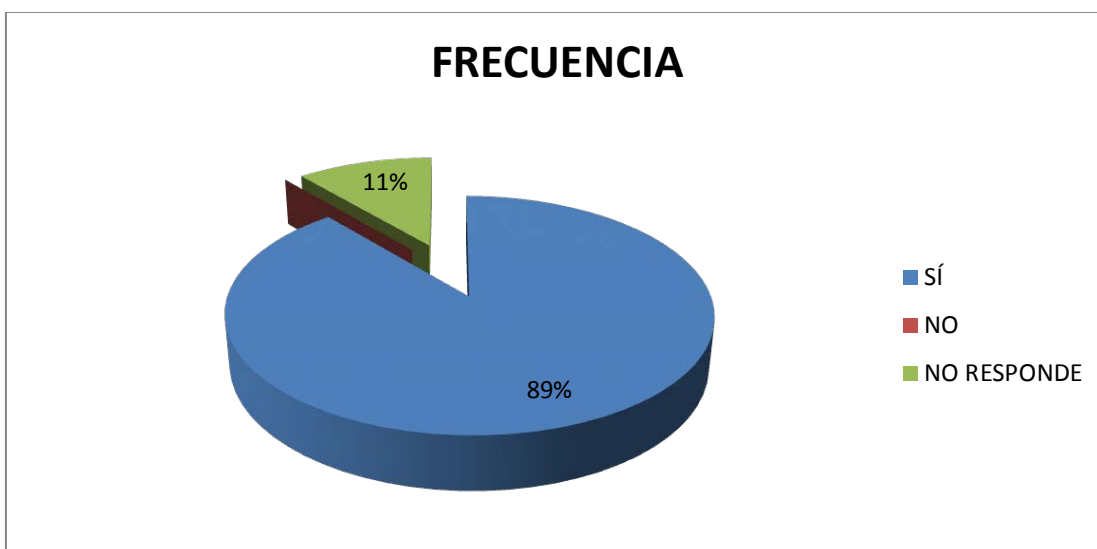
Tabla No. 11 Trabajo en la Especialidad

TRABAJA O TRABAJABA EN EL AMBITO DE SU ESPECIALIDAD	FRECUENCIA	%
SI	8	89%
NO	0	0%
NO RESPONDE	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 11



La encuesta aplicada da como resultado que un 89% de los docentes trabajan en el ámbito de su especialidad, quiere decir en educación básica, y un 11% no lo hace para una cantidad de 8 y 1 docentes respectivamente, como ya se ha confirmado en la tabla No.9

En la tabla No 12 **Ámbito de ejercicio profesional**, se analizó la vinculación que existe entre el desempeño del trabajo del docente y la especialidad en la cual se ha graduado, los resultados se han obtenido aplicando una encuesta mostrando lo siguiente:

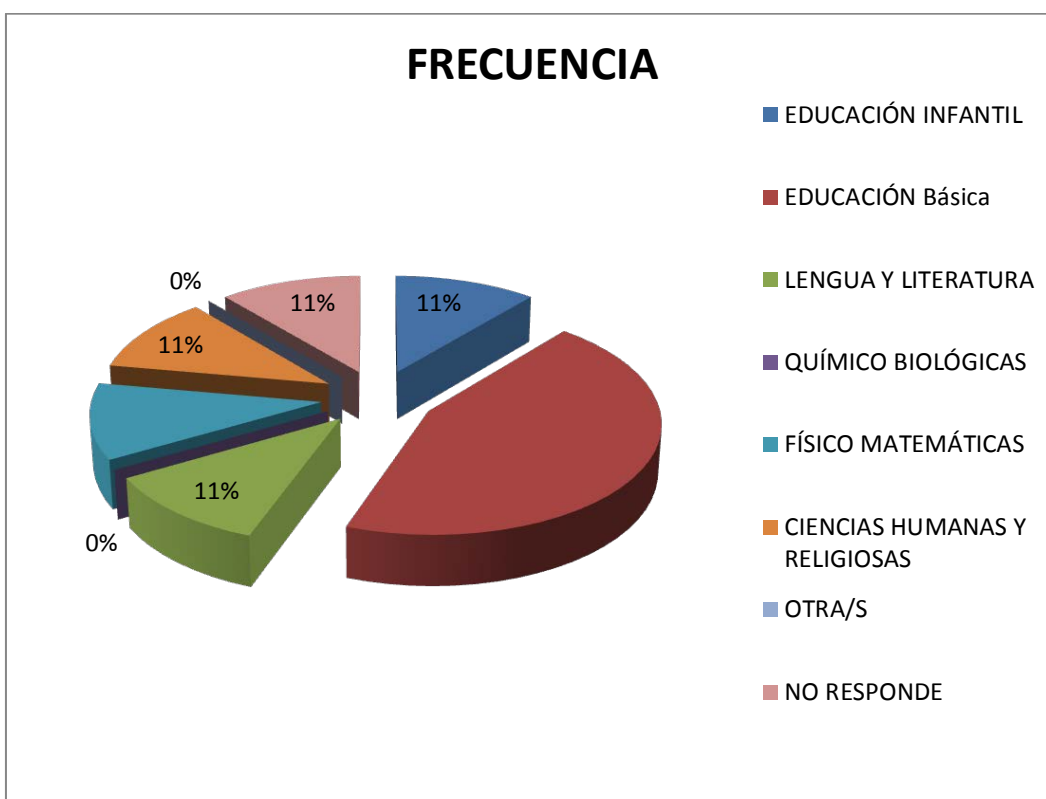
Tabla No. 12 **Ámbito de ejercicio profesional**

EL AMBITO EN EL QUE EJERCE O EJERCIA	FRECUENCIA	%
EDUCACIÓN INFANTIL	1	11%
EDUCACIÓN BASICA	4	45%
LENGUA Y LITERATURA	1	11%
QUÍMICO BIOLÓGICAS	0	0%
FÍSICO MATEMÁTICAS	1	11%
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	1	11%
OTRA/S	0	0%
NO RESPONDE	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 12



La encuesta aplicada da como resultado que un 45% de los docentes ejercen o ejercían en el ámbito de su especialidad, quiere decir en educación básica, un 11% en educación infantil, un 11% en lengua y literatura, un 11% en físico -matemática y un 11% no responden.

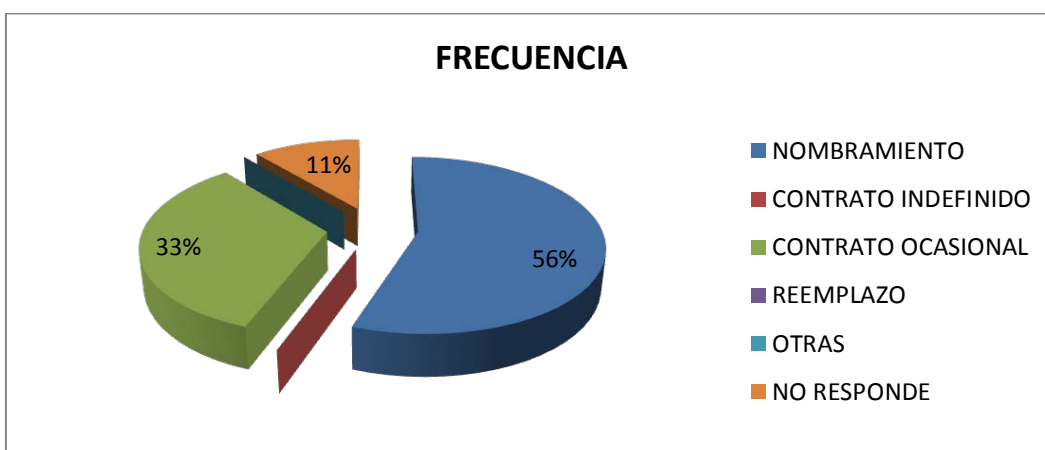
En la tabla No 13 Relación Laboral con la Institución, se verificó el tipo de relación laboral que mantienen los docentes encuestados con su institución, los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Tabla No. 13 Relación Laboral con la Institución

RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA CON LA INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	%
NOMBRAMIENTO	5	56%
CONTRATO INDEFINIDO	0	0%
CONTRATO OCASIONAL	3	33%
REEMPLAZO	0	0%
OTRAS	0	00%
NO RESPONDE	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta
Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 13



Del total de los encuestados, 5 tienen nombramiento con su institución para un 56%, 3 docentes presentan contrato ocasional para un 33% y un docente no respondió a esta pregunta, evidenciándose que un nombramiento fiscal es lo que busca un docente, ya que este le brinda garantías de una vejez digna, aunque hayan aumentado los años para una jubilación, todo docente debería ser fiscal, por cuanto es el gobierno del país, el que debe preocuparse por la educación de la ciudadanía de su patria.

En la tabla No 14 Relación Laboral con la Institución, se encuestó sobre el tipo de relación laboral que mantuvieron o mantienen en la actualidad los docentes con la institución que los emplea, los resultados se han obtenido mediante una encuesta aplicada en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas como se muestra a continuación:

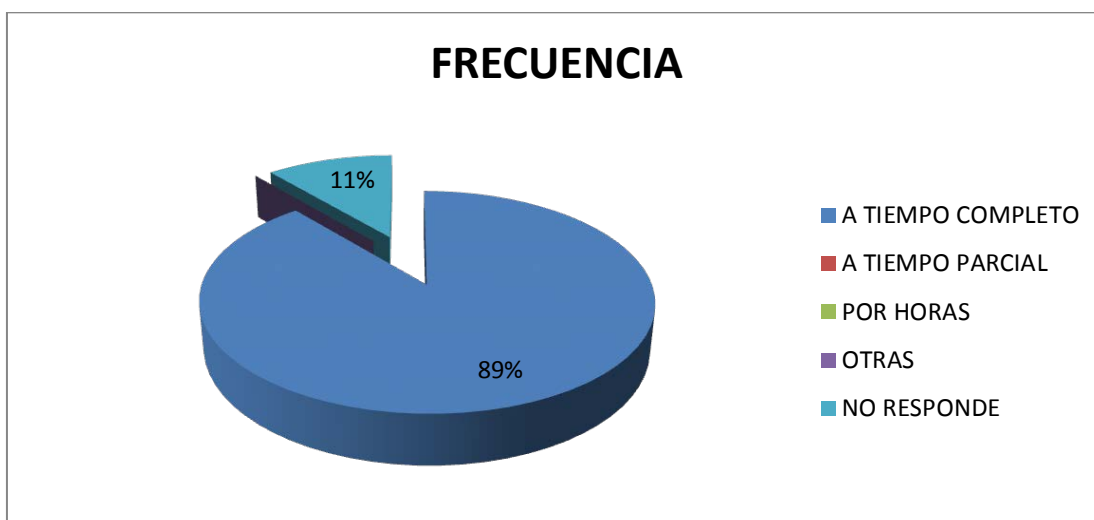
Tabla No. 14 Relación Laboral

¿LA RELACIÓN LABORAL ES /ERA?	FRECUENCIA	%
A TIEMPO COMPLETO	8	89%
A TIEMPO PARCIAL	0	0%
POR HORAS	0	0%
OTRAS	0	0%
NO RESPONDE	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 14



Con relación a los datos obtenidos se puede observar que en cuanto a la vinculación laboral que mantienen los docentes titulados con la institución educativa en un 89% figura a tiempo completo, o sea 8 de los 9 docentes encuestados y un bajo por ciento no responde, esto nos demuestra que afortunadamente los profesores tienen un trabajo estable ya que han laborado en la misma institución por varios años.

En la tabla No 15 Permanencia en la Docencia, se analizó el tiempo de permanencia en la institución en la cual laboran los docentes encuestados, los resultados se han obtenido como se muestra a continuación:

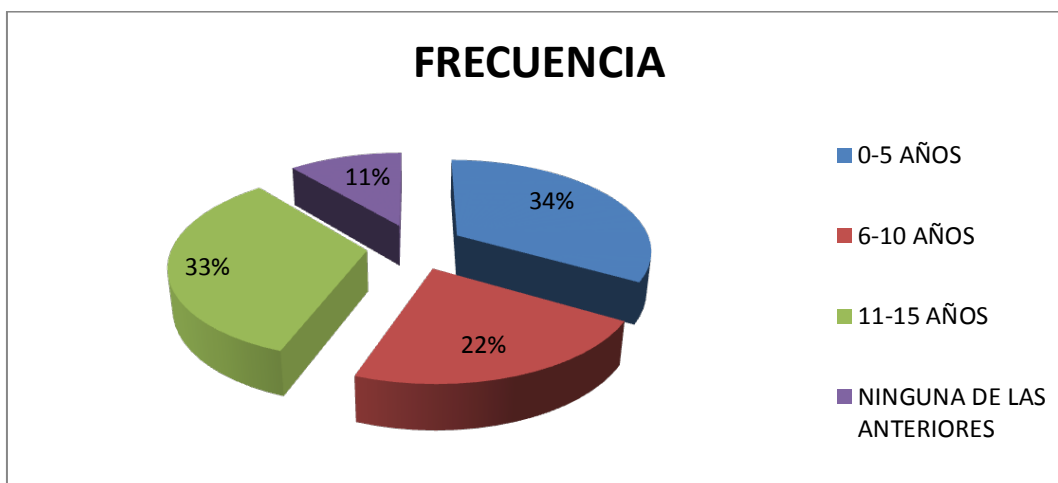
Tabla No. 15 Permanencia en la docencia

TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL O TIEMPO QUE TRABAJO EN SU ÚLTIMO EMPLEO COMO DOCENTE.	FRECUENCIA	%
0-5 AÑOS	3	33%
6-10 AÑOS	2	22%
11-15 AÑOS	3	33%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 15



Esta tabla tiene relación con la anterior, ya que como los docentes tienen un trabajo a tiempo completo, un 33% ha trabajado en la misma institución entre uno y cinco años, en un 22% entre seis y diez años y un 33% entre once y quince años, esto nos da a entender que la institución en la que laboran los docentes titulados está de acuerdo con la enseñanza que imparten los maestros en los diferentes años de básica y son suficientes sus conocimientos técnico y pedagógicos.

En la tabla No 16 Trabajo Docente antes de estudios, se encuestó sobre la vinculación docente antes de cursar los estudios universitarios, los resultados obtenidos en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas, se muestran a continuación:

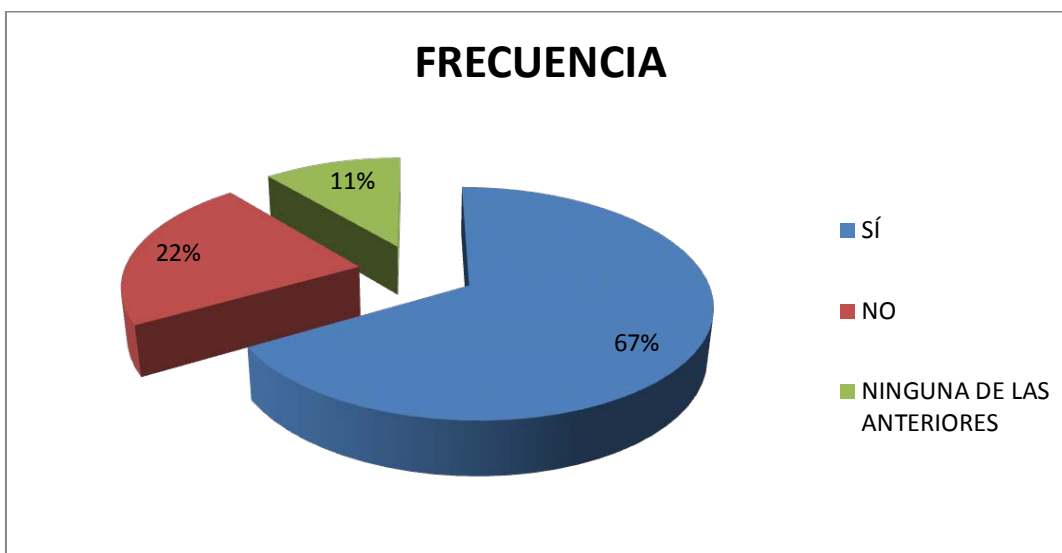
Tabla No. 16 Trabajo Docente antes de estudios

CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS ¿ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?	FRECUENCIA	%
SI	6	67%
NO	2	22%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 16



En respuesta a esta interrogante, el 67% de los encuestados afirmó que sí trabajaba como docente, antes de iniciar sus estudios superiores, un 22% afirmó que no, puesto que en tiempos anteriores un bachiller tenía aceptación cuando presentaba su carpeta personal para solicitar un puesto de trabajo docente o de otra índole, es este trabajo lo que les da la remuneración para acceder a estudiar en una universidad que le brinda los espacios acordes para una educación superior, y que esto no influya en su labor profesional.

En la tabla No 17 Tipo de Institución como Docente, se evidencia el tipo de institución en la cual se encuentran empleados en la actualidad, los resultados se muestran de la siguiente manera

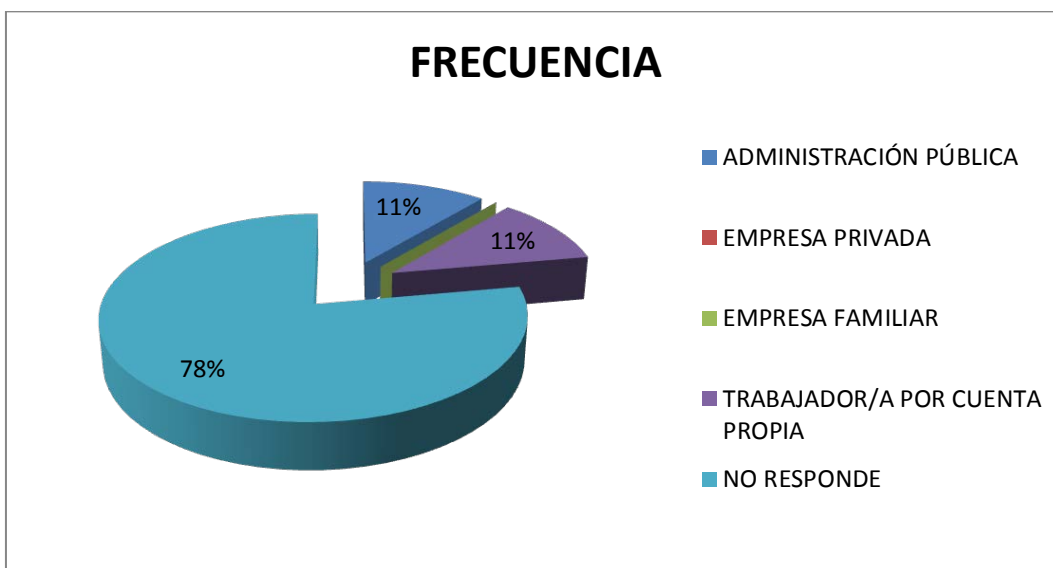
Tabla No. 17 Tipo de Institución como Docente.

¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN/ EMPRESA DESARROLLA SU TRABAJO COMO DOCENTE?	FRECUENCIA	%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1	11%
EMPRESA PRIVADA	0	0%
EMPRESA FAMILIAR	0	0%
TRABAJADOR/A POR CUENTA PROPIA	1	11%
NO RESPONDE	7	78%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. .Soraida Ureta

Gráfico No. 17



Esta tabla tiene relación con las tablas No 9 y No 13, puesto que como trabajan en su mayoría en una institución fiscomisional el resultado de esta encuesta es que un 78% no responde, lo que resulta ser un alto porcentaje con respecto al total.

En la tabla No 18 Titulación exigida para el puesto, se enmarca en la exigencia de titulación por parte de las instituciones educativas que emplean a los docentes, para ocupar sus puestos de trabajo, los resultados se han obtenido mediante una encuesta aplicada en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas como se muestra a continuación:

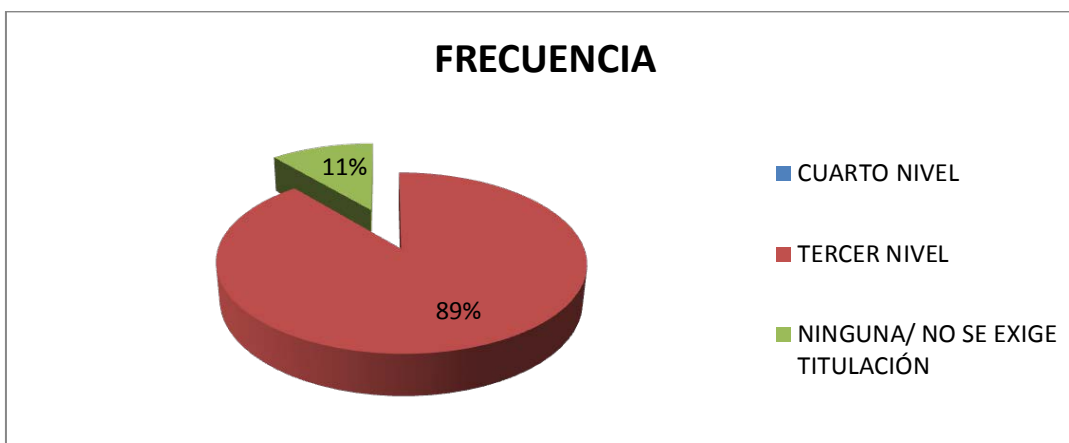
Tabla No. 18 Titulación exigida para el puesto

QUE TITULACIÓN ES /ERA EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA/ABA PARA EL PUESTO QUE OCUPA/OCUPABA	FRECUENCIA	%
DE CUARTO NIVEL (DIPLOMADO, ESPECIALIDAD, MAESTRÍA, DOCTORADO PHD)	0	0%
DE TERCER NIVEL (LICENCIATURA, INGENIERÍA, ECONOMÍA, ETC)	8	89%
NINGUNA/NO SE EXIGE TITULACIÓN	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 18



En cuanto a la titulación que era exigida en la institución en donde se desempeñaban los docentes encuestados, demuestra que en un 89% solicitaban un título de tercer nivel, especialmente licenciatura y en cuanto al titulado que se desempeña como policía, no le exigían ninguna titulación, esta titulación no la tenían cuando iniciaron a trabajar, pero se hizo un compromiso con la institución de obtener la licenciatura para elevar el prestigio y comprometerse a ofrecer una educación de calidad con docentes profesionales y preparados.

En la tabla No 19 Tipo de relación laboral, se comprueba, el tipo de relación laboral que mantienen o mantenían con su institución y la forma de contrato de trabajo, los resultados se han obtenido, de la siguiente manera:

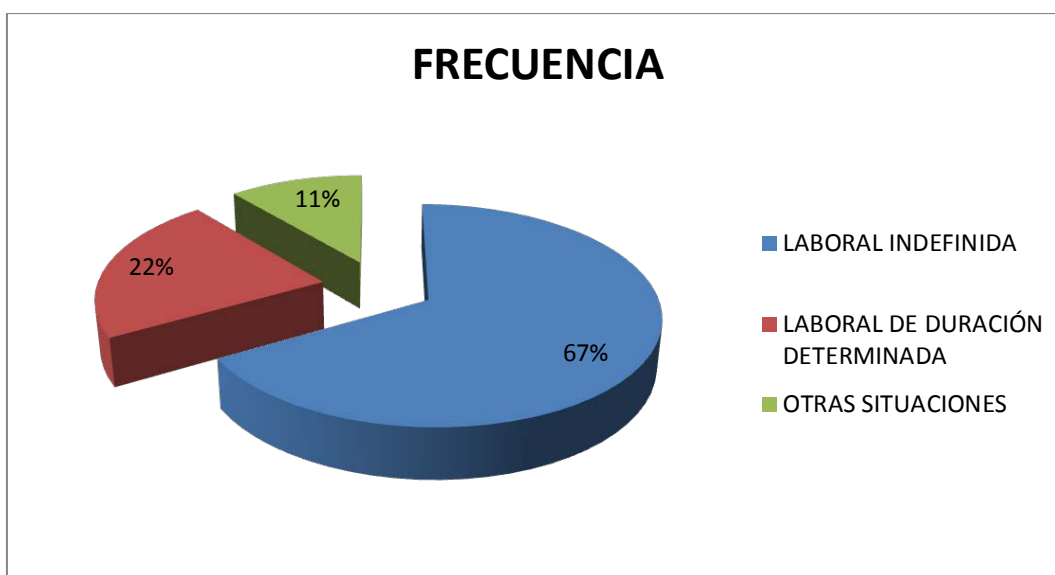
Tabla No. 19 Tipo de relación laboral

TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA	FRECUENCIA	%
LABORAL INDEFINIDA	6	67%
LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA	2	22%
OTRAS SITUACIONES (ESPECIFIQUE)	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 19



Los resultados nos permiten inferir que la relación laboral que tiene o tenía el docente con la institución en un 67% es indefinida, ya que han firmado esta modalidad.

En la tabla No 20 Tiempo de la relación laboral, se verifica el tiempo de la relación laboral de los docentes encuestados, los resultados se han obtenido aplicando encuesta y son como sigue:

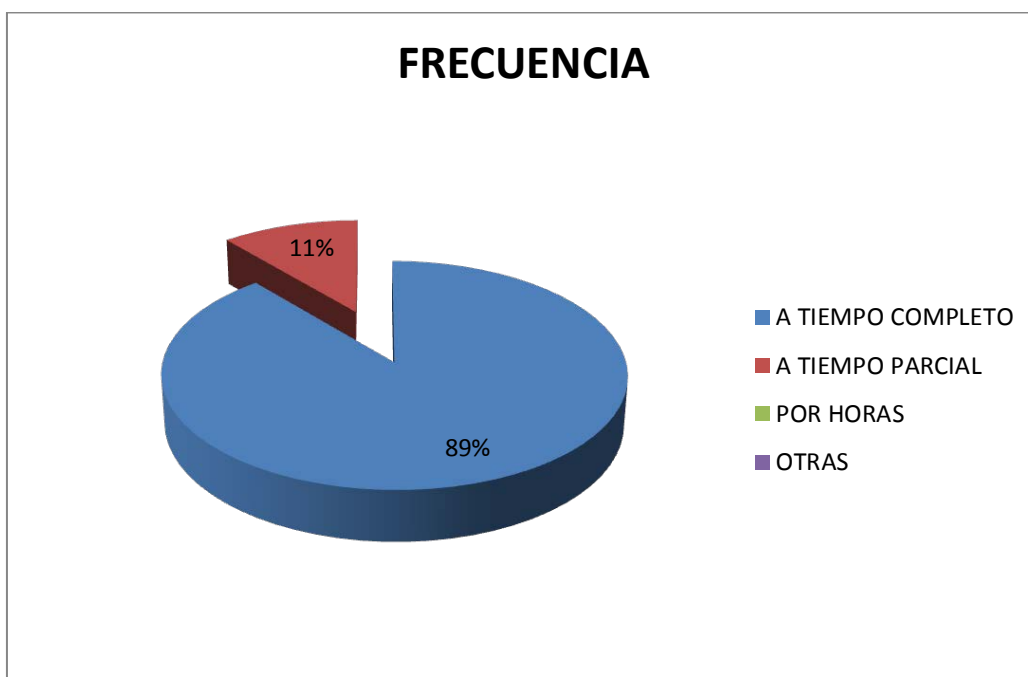
Tabla No. 20 Tiempo de la relación laboral

LA RELACIÓN LABORAL ES /ERA	FRECUENCIA	%
A TIEMPO COMPLETO	8	89%
A TIEMPO PARCIAL	1	11%
POR HORAS	0	0%
OTRAS (ESPECIFIQUE)	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 20



Con relación a los datos obtenidos se puede observar que la relación laboral que mantienen los docentes titulados con la institución educativa un 89% es a tiempo completo y un 11% responde a tiempo parcial, esto demuestra que afortunadamente los profesores tienen un trabajo estable y definido.

En la tabla No 21 Tiempo en el puesto actual o puesto anterior como no docente, se realizó una encuesta relacionada con su desempeño como no docente en la institución donde trabaja actualmente o con anterioridad, los resultados se definen a continuación:

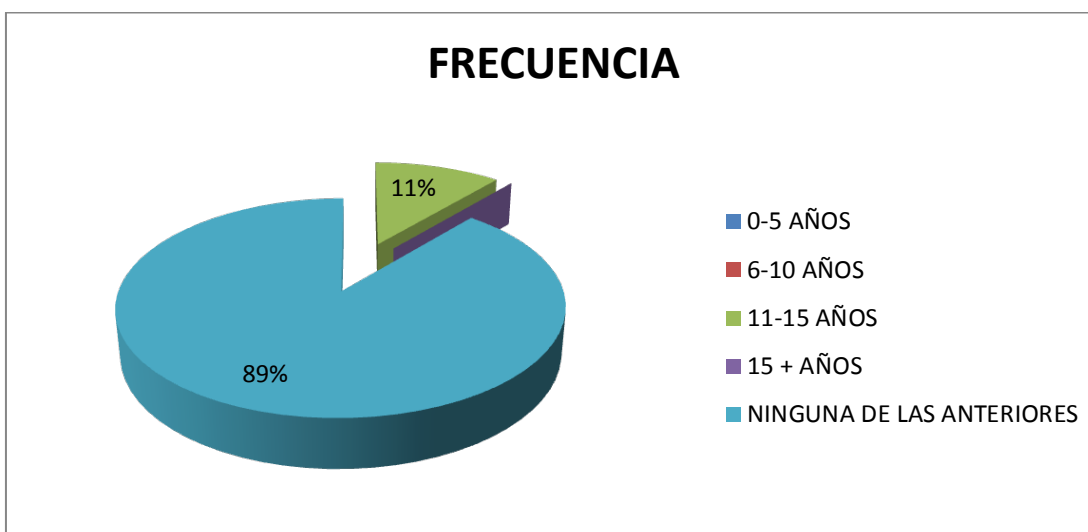
Tabla No. 21 Tiempo en el puesto actual o puesto anterior como no docente

TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL O TRABAJÓ EN EL ÚLTIMO EMPLEO COMO NO DOCENTE EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE	FRECUENCIA	%
0-5 AÑOS	0	0%
6-10 AÑOS	0	0%
11-15 AÑOS	1	11%
15-+AÑOS	0	0%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	8	89%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 21



En el presente análisis con relación al puesto no docente se puede afirmar que en un 11% ha trabajado en un puesto no docente y un 89% no responde ninguna alternativa de las anteriores, esto da a entender que la institución/es en la que laboran los docentes titulados, en su mayoría están dedicados solamente a la enseñanza, ya que solo uno de los nueve encuestados respondió a la pregunta formulada.

En la tabla No 22 Tiempo para conseguir un empleo no docente luego de Titulación, se indagó sobre el tiempo transcurrido desde su graduación hasta conseguir un empleo no docente, los resultados se han obtenido mediante una encuesta aplicada en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas como se muestra a continuación:

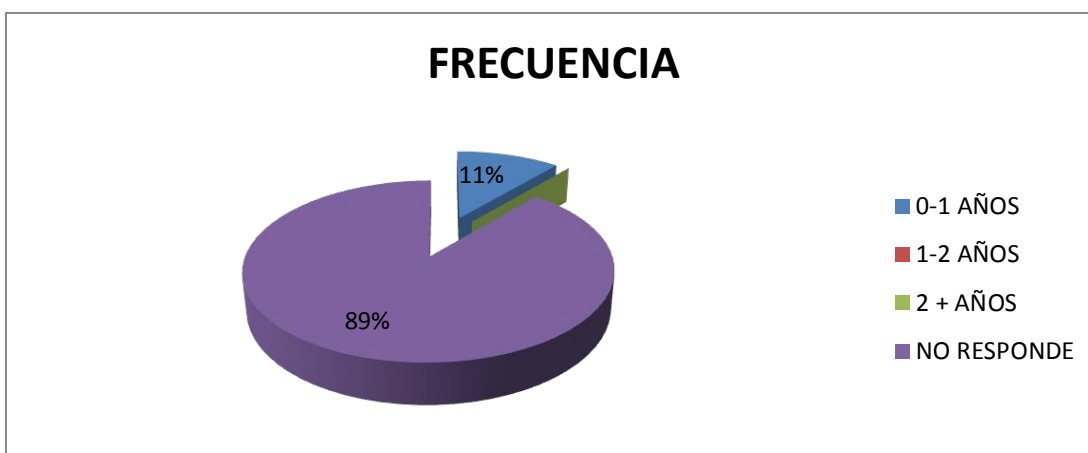
Tabla No. 22 Tiempo para conseguir un empleo no docente luego de Titulación

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO EN UN PUESTO DE TRABAJO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	FRECUENCIA	%
0-1 AÑOS	1	11%
1-2AÑOS	0	0%
2-+AÑOS	0	0%
NO RESPONDE	8	89%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta.

Gráfico No. 22



En cuanto a los datos obtenidos a la pregunta se puede afirmar que, solamente un docente trabaja en un puesto no docente, lo que representa un 11% y que tardó en conseguir su trabajo como no docente, un año., y el resto que representa el 89% si lo hace. Cabe señalar que en tablas anteriores se confirmó que los docentes ya trabajaban en educación, cuando iniciaron sus estudios universitarios.

En la tabla No 23 Tiempo trabajado como docente luego de Titulación, verifica el tiempo que ha permanecido trabajando como docente desde su titulación universitaria, resultando como sigue:

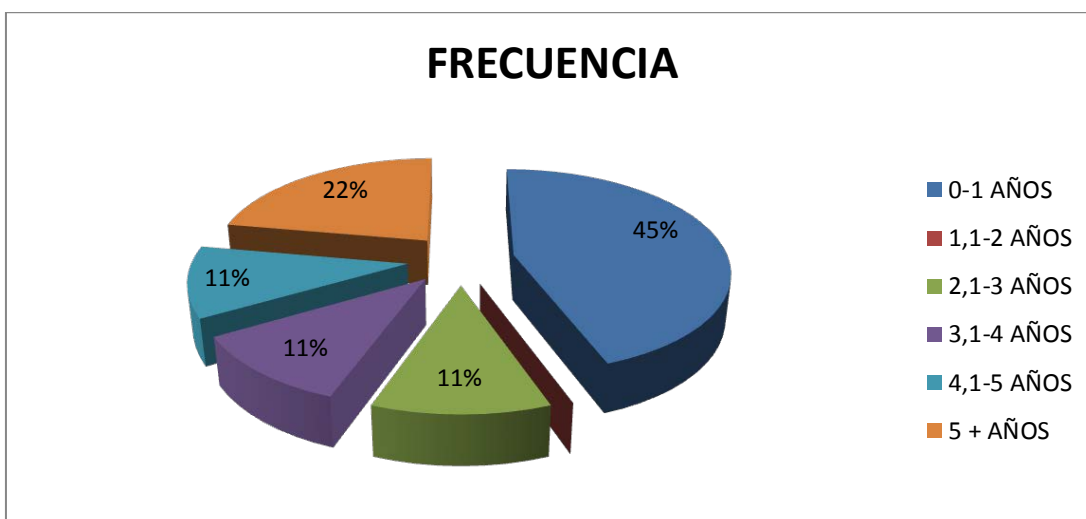
Tabla No. 23 Tiempo trabajado como docente luego de Titulación

TIEMPO QUE HA TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	FRECUENCIA	%
0-1 AÑOS	4	44%
1,1-2 AÑOS	0	0%
2,1-3 AÑOS	1	11%
3,1-4 AÑOS	1	11%
4,1-5 AÑOS	1	11%
5+ AÑOS	2	22%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 23



En cuanto al tiempo que los encuestados han trabajado como docentes desde que obtuvieron la titulación, un 44% un año, un 11% entre dos y tres años, un 11% entre tres y cuatro años, un 11% entre cuatro y cinco años y un 22% de cinco años a más, esto indica que los docentes titulados han permanecido en sus trabajos, esto le da una pauta a la universidad de potenciar la titulación en el nivel básico y ofrecer a los estudiantes universitarios todas las herramientas necesarias para ser profesionales competentes.

En la tabla No. 24 Tiempo de trabajo en puesto como no docente desde Titulación, se observa el tiempo de trabajo en un puesto no docente desde su titulación universitaria, los resultados se muestran a continuación:

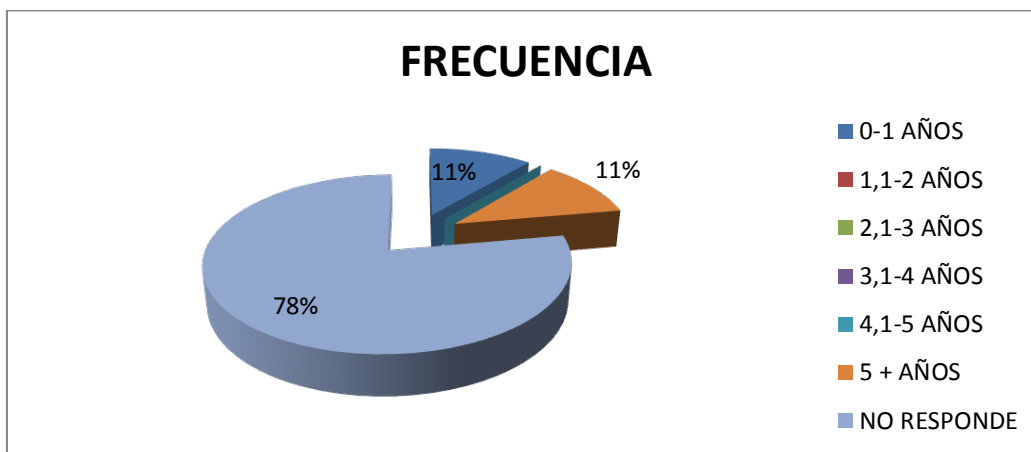
Tabla No. 24 Tiempo de trabajo en puesto como no docente desde Titulación

TIEMPO QUE HA TRABAJADO EN TOTAL EN UN PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	FRECUENCIA	%
0-1 AÑOS	1	11%
1,1-2 AÑOS	0	0%
2,1-3 AÑOS	0	0%
3,1-4 AÑOS	0	0%
4,1-5 AÑOS	0	0%
5+ AÑOS	1	11%
NO RESPONDE	7	78%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 24



El tiempo que los encuestados han trabajado como no docentes desde que obtuvieron la titulación, corresponde, un 11%, un año, un 11% de cinco años a más y un 78% no responde, esto demuestra que como en su mayoría, los encuestados son docentes, es bajo el porcentaje de los no docentes. Pues solo un docente de los nueve encuestados ha trabajado como no docente.

En la tabla No. 25 Cambio de residencia por empleo, se obtuvo información sobre la necesidad de cambiar la residencia producto del lugar donde habían obtenido su empleo como docentes, los resultados muestran lo siguiente:

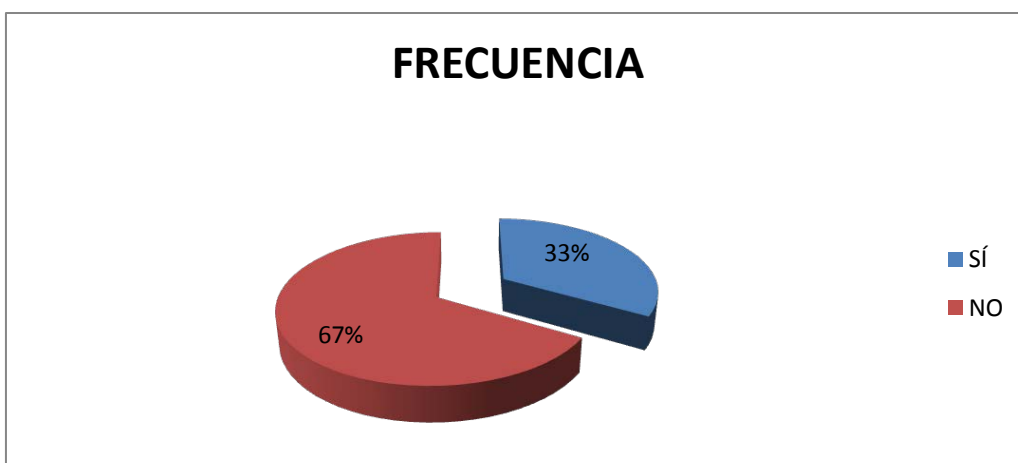
Tabla No. 25 Cambio de residencia por empleo

SU TRABAJO ACTUAL, O SU ÚLTIMO EMPLEO EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE, ¿LE DEMANDÓ CAMBIAR EL LUGAR DE RESIDENCIA?	FRECUENCIA	%
SI	3	33%
NO	6	67%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 25



Los resultados de esta tabla con relación a si el trabajo ha demandado a los titulados cambiar de residencia, se puede acotar que en un 33% respondieron que sí y un 67% que no, los que respondieron sí, son los docentes que trabajan en Santa María de Cayapa, en San Lorenzo y Borbón, tuvieron que irse a vivir al lugar en donde trabajan ya que la distancia entre donde está su residencia y el lugar de trabajo es grande, por lo que no les alcanzaría el tiempo para ir y regresar todos los días.

En la tabla No. 26 Dominio de otra lengua además del español, se le preguntó a los encuestados si dominaban alguna otra lengua distinta al español en la actualidad, estos resultados se muestran a continuación:

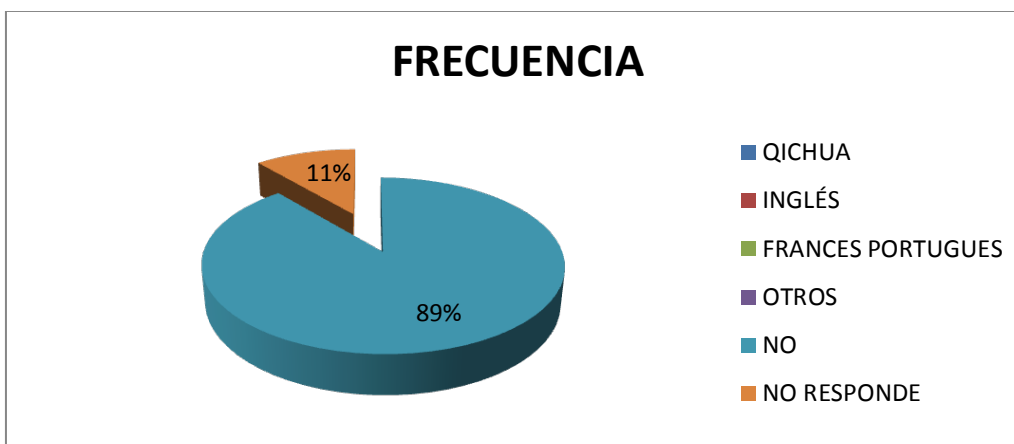
Tabla No. 26 Dominio de otra lengua además del español

¿SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?	FRECUENCIA	%
QICHUA	0	0%
INGLÉS	0	0%
FRANCÉS PORTUGUÉS	0	0%
OTROS	0	0%
NO	8	89%
NO RESPONDE	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 26



En cuanto a la pregunta si se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español, los datos dan como resultado que en un alto porcentaje es decir un 89% no hablan otro idioma distinto al español y solamente un 11% no responde. Esto permite entender que en las instituciones donde laboran no están dando la cátedra de inglés y que además no existe un interés personal por dominarla, ya que el desempeño de su labor como docente no se lo exige.

En la tabla No. 27 Dominio de la Informática a nivel usuario, la pregunta en este análisis sobre el uso de la tecnología informática, a nivel de usuario, los resultados se han obtenido mediante una encuesta aplicada en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas como se muestra:

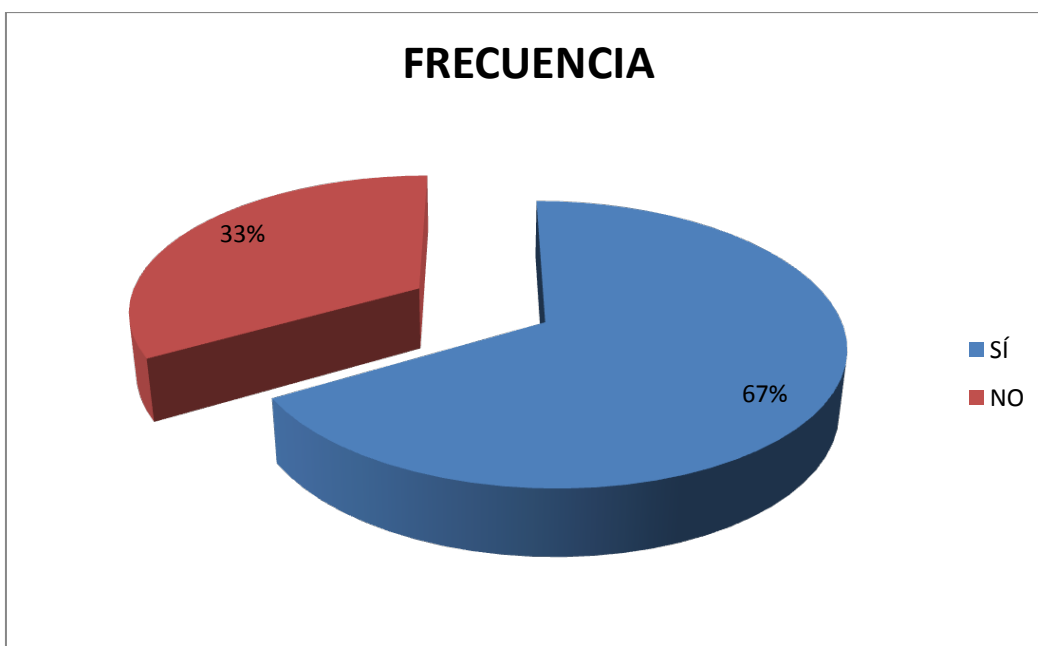
Tabla No. 27 Dominio de la Informática a nivel usuario

¿MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?	FRECUENCIA	%
SI	6	67%
NO	3	33%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 27



En el manejo de la informática a nivel de usuario, los datos muestran que en un alto porcentaje es decir un 67% responde que sí, ya que ha sido necesario aprender sobre informática y sus aplicaciones, puesto que se lo exige el mismo hecho de estar estudiando, pero también los seminarios educativos que propone el Ministerio de Educación, estos seminarios son vía online y un 33% responde que no, esto es porque en el lugar donde se desempeñan como docentes, no existe la tecnología y es por esto que no lo aplican.

En la tabla No. 28 Requerimiento de Capacitación, se cuestionó las necesidades de capacitación mínima, que los docentes requieren en la actualidad para su desarrollo, obteniéndose lo siguiente:

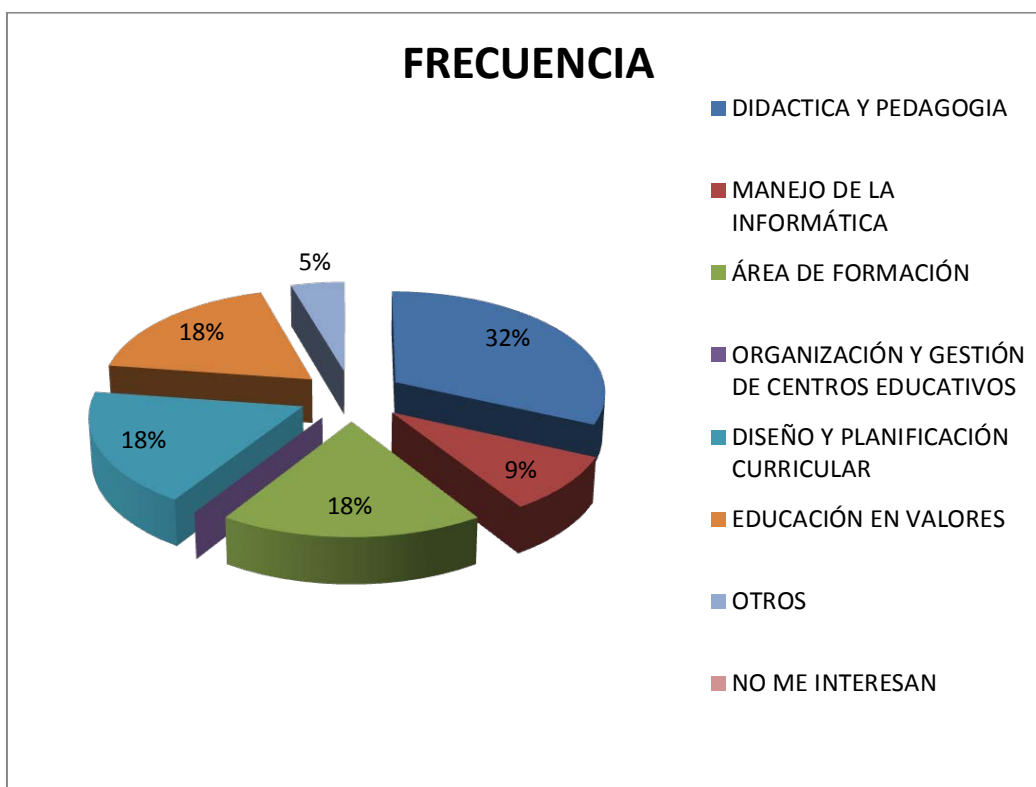
Tabla No. 28 Requerimiento de Capacitación

¿LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIÓN SON?	FRECUENCIA	%
DIDÁCTICA Y PEDAGOGÍA	7	32%
MANEJO DE HERRAMIENTAS RELACIONADAS CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	2	9%
TEMAS RELACIONADOS CON SU ÁREA DE FORMACIÓN	4	18%
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS	0	0%
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	4	18%
EDUCACIÓN EN VALORES	4	18%
OTROS	1	5%
NO ME INTERESAN	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 28



Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional, los resultados demuestran que un 32% considera Pedagogía y Didáctica, un 18% temas relacionados con su profesión, diseño y planificación curricular además de educación en valores, esto suma un 86% que si desean seguir preparándose ya que su trabajo así se lo exige, por lo que necesita estar capacitándose constantemente.

En la tabla No. 29 Mejoramiento de Condiciones de vida, con esta interrogante se pretende indagar si realmente con la titulación y su empleo como docentes sus condiciones de vida tuvieron una mejoría o no, los resultados mediante encuesta aplicada, reflejan lo siguiente:

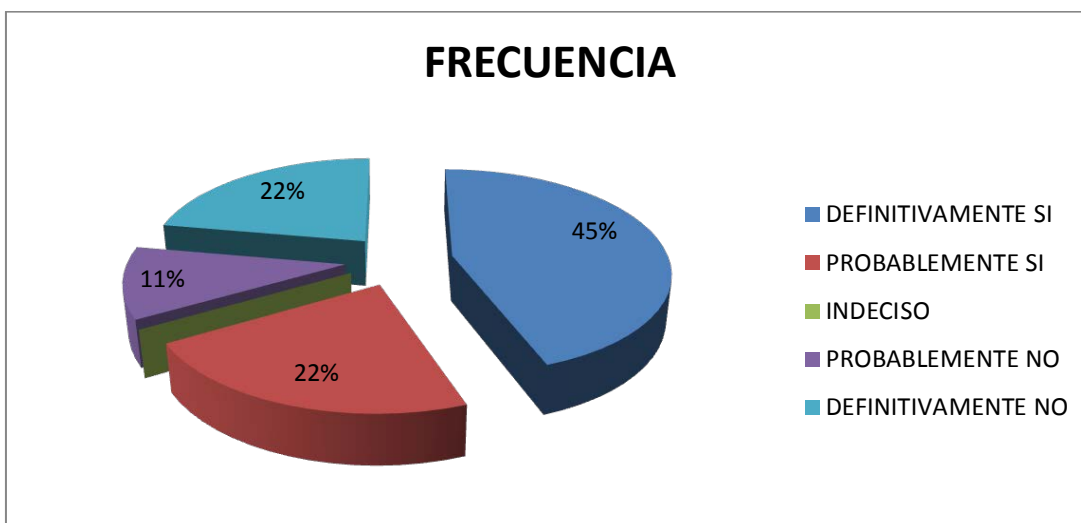
Tabla No. 29 Mejoramiento de Condiciones de vida

SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL ¿HA MEJORADO?	FRECUENCIA	%
DEFINITIVAMENTE SI	4	44%
PROBABLEMENTE SI	2	22%
INDECISO	0	0%
PROBABLEMENTE NO	1	11%
DEFINITIVAMENTE NO	2	22%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 29



De acuerdo a los resultados de la pregunta, se puede rescatar que un 66% opina que sí y probablemente sí, pero un 33% opina que no, esto se debe a que no todos tienen un nombramiento fiscal, lo cual, está muy relacionado a los puestos de trabajo a los que han tenido acceso y las condiciones de los mismos, ya que no en todos, son similares.

En la tabla No. 30 Género, esta interrogante solo se utilizó para determinar el género que componía el grupo de docentes encuestados, mostrando los siguientes resultados:

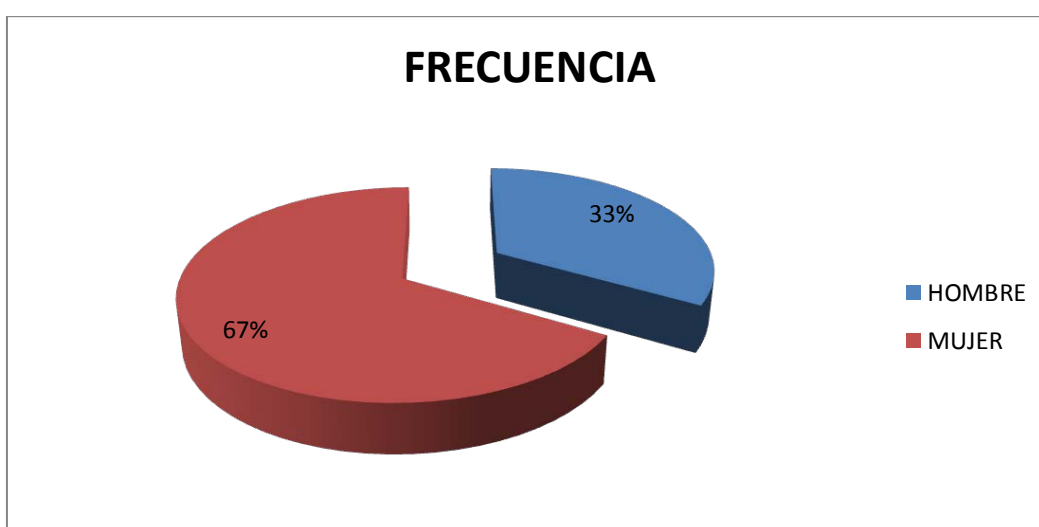
Tabla No. 30 Género

GÉNERO	FRECUENCIA	%
HOMBRE	3	33%
MUJER	6	67%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta

Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 30



Los datos indican que un 33% fueron hombres y un 67% mujeres lo que representa que 3 son hombres y 6 son mujeres, evidenciando que son más las mujeres que culminan sus estudios universitarios que los hombres.

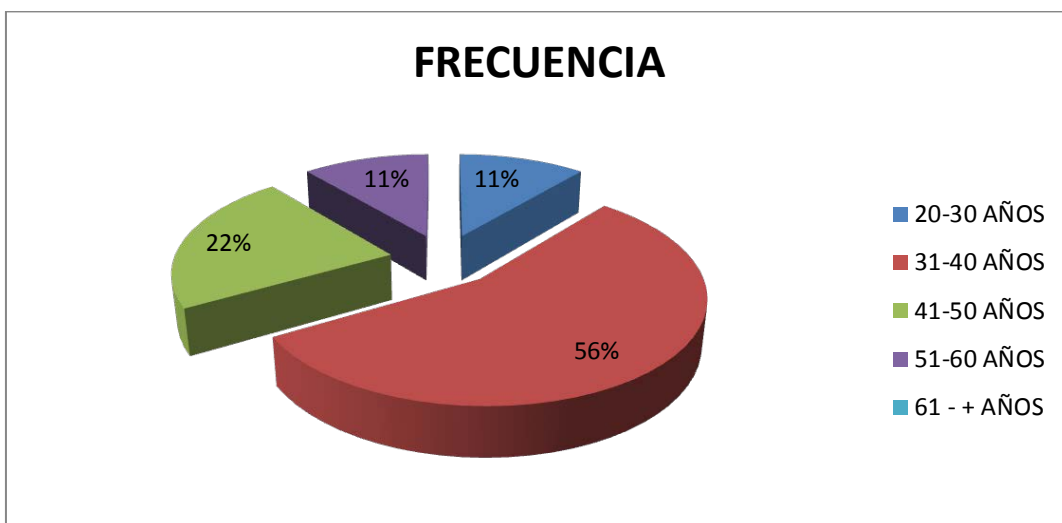
En la tabla No. 31 Edad de los encuestados, Se determina la edad del total de encuestados, los resultados se han obtenido mediante una encuesta aplicada en diferentes sectores de la Provincia Esmeraldas como se muestra a continuación:

Tabla No. 31 Edad de los encuestados

EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	FRECUENCIA	%
20-30 AÑOS	1	11%
31-40 AÑOS	5	56%
41-50 AÑOS	2	22%
51-60 AÑOS	1	11%
61- + AÑOS	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: datos de la encuesta
Elaborado por: Prof. Soraida Ureta

Gráfico No. 31



Los resultados de esta tabla muestran, que los docente titulados en un 56% están entre los 31 y 40 años de edad, lo que nos da a entender que iniciaron tardíamente sus estudios universitarios, un 22% están entre los 41 y 50 años de edad y un bajo porcentaje del 11% están entre los 20 y 31 años de edad, es bajo el porcentaje de docentes jóvenes para ejercer la labor docente, ya que la gran mayoría han tenido que desempeñarse en otras labores para poder tener acceso a los estudios universitarios y poder costearlos.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. CONCLUSIONES:

- La situación laboral de los docentes es una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos, desarrollar reformas para mejorar la calidad de la educación y otorgar al profesor garantías en su labor y formación, constituye un objetivo fundamental de la Escuela de Ciencias de la Educación al servicio de la sociedad.
- Los resultados mostrados en la investigación sobre la situación actual de los docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja señalan que los principales problemas con los que se encuentran los docentes titulados cuando se enfrentan al mercado laboral lo constituyen: la falta de adecuación entre su nivel educativo y los requerimientos de su puesto de trabajo, insuficiente capacitación y desmotivación para la consecución de su formación profesional, dificultades de acceso a tecnologías y bajos salarios, incluso por debajo del resto de los profesionales.
- Un indicador social importante analizado, por la investigación es la presencia creciente de las mujeres entre los titulados docentes. El 33% corresponde a hombres y el 67%, mujeres, lo que representa 3 hombres y 6 mujeres encuestados. Se evidencia que la presencia de la mujer es mayor en carreras de Ciencias de la Educación.
- En términos generales, los resultados muestran que los docentes encuestados valoran principalmente la estabilidad laboral, y la facilidad para combinar trabajo y familia. Estos resultados muestran que un 89% de los profesores, están vinculados directamente a la docencia y trabajan en el ámbito de su especialidad, de los cuales, 5 tienen nombramiento con su institución para un 56% y 3 docentes presentan contrato ocasional lo que representa un 33%, comprobando, que el nombramiento fiscal, constituye para el docente, la garantía profesional y personal que le permita una vejez digna.

- La relación laboral que mantienen los docentes titulados con la institución educativa, un 89% es a tiempo completo y un 11% responde a tiempo parcial, esto, demuestra el trabajo estable y definido de los profesores, teniendo en cuenta que han trabajado como docentes desde que obtuvieron la titulación, un 44% un año, un 11% entre dos y tres años, un 11% entre tres y cuatro años, un 11% entre cuatro y cinco años y un 22% de cinco años a más, indicando que han permanecido en sus trabajos y dando pautas a la universidad para potenciar la titulación en el nivel básico y ofrecer a los estudiantes universitarios todas las herramientas necesarias para ser profesionales competentes.

5.2. RECOMENDACIONES:

- Aprovechar la oportunidad que brinda la universidad para acceder al pregrado y postgrados en las diferentes especialidades de las Ciencias de la Educación, para el logro de sus metas personales y profesionales.
- Participar de seminarios, talleres, conferencias y todas fuentes de formación, para hacer de la educación un pilar fundamental en el desarrollo de la sociedad.
- Incluir en el programa educacional en las diferentes especialidades de la Escuela de Ciencias de la educación, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), como modelos de participación y recreación cultural sobre la base de un nuevo concepto de alfabetización.
- Valorar la presencia de la mujer en relación con la tarea educativa y proyectar capacitación continua en correspondencia con las actuales y reales necesidades tanto de la sociedad como de los docentes egresados, para lograr excelencia educativa y por ende calidad en la oferta académica que brinda la UTPL.
- Fortalecer el Currículo educativo valorando la importancia de la internacionalización que trae consigo el idioma extranjero (inglés) en la enseñanza-aprendizaje y el dominio por parte de los docentes para el fortalecimiento de su formación profesional.

6 BIBLIOGRAFÍA

- BALL, S (1987), "Ortodoxia y alternativa, en: La micropolítica de la escuela, Paidós/MEC, Barcelona, p. 19-44. www.definicionde.com/POLITICAS-MICRO-INSTITUCIONALES
- Constitución de la República del Ecuador (2008)
http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=4742&Itemid=498
<http://www.estade.org/legislacion/legislacion.html>
- De Escobar, A.L. (2010) Nuevo enfoque para la enseñanza. El Comercio. Suplemento. 212, 3-13.
- Delors, J (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid-España/ Editorial Santillana.
- Fernández Pérez, M. (1988) La profesionalización del docente: perfeccionamiento, investigación en el aula, análisis de la práctica. lugar Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores. ...
- Fernández Pérez, Miguel (1999).http://books.google.com.ec/books/about/La_Profesionalizaci%C3%B3n_del_docente.html?id=B_UINa0A49gC&redir_esc=y
- FLAPE/ Foro Latinoamericano de Políticas Educativas.
<http://portal.educar.org/enlaces/flape-foro-latinoamericano-de-politicas-educativas>
- Ley de Educación.
http://www.lexis.com.ec/webtools/biblioteca_silec/Documentos/Noticias/2011-04-05-Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Intercultural.pdf
- Ministerio de Educación Superior. (09/2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 1° año. En línea. Quito-Ecuador
<http://www.slideshare.net/veronicafernandez/1er-anio-basica>.
- Ministerio de Educación Superior. (09/2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 8°, 9° y 10° años. Ministerio de Educación del Ecuador. Derecho de Autor: N° 033291. Septiembre de 2011. Quito – Ecuador

- Ministerio de Educación del Ecuador
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Actualizaci%C3%B3n-Fortalecimiento-Curricular/3819112.html>

- Pérez Fernández, M. (1999) Manuales de Educación. España. Siglo XXI de España Editores

- Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador.
<http://atacargentina.com.ar/leer.php/5324951>

- Plan Decenal de Educación.
http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

- Políticas Educativas. Sistemas Educativos Nacionales. 2002
<http://www.oei.es/quipu/ecuador/index.html>
<http://www.oei.es/quipu/informesg.htm>

- Revista Electrónica de Currículum y formación del profesorado/ Madrid: Editorial Narcea.
www.scielo.cl/pdf/formuniv/v1n3/art02.pdf
www.narceaediciones.es/libreria/NC_detalle.asp?idLibro=921

- Tardif, M. 2004/. Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Revista Electrónica de Currículum y formación del profesorado/ Madrid: Editorial Narcea

- Tenti Fanfani, E. 02/11/2006 El Oficio del Docente. Argentina/ Editorial Siglo XXI www.tematika.com/.../el_oficio_de_docente--440894.htm –

- Tenti Fanfani, E. 11/mayo/2005. La condición docente. Argentina/ Editorial Siglo XXI biblio.fcedu.uner.edu.ar/derecha/novedades/pdf/16771.pdf.

- www.scribd.com/doc/.../evaluaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-carrera-profesional-docente. Autor Ignacio Molina.

- www.definicionde.com/pol%C3%ADticas-MICRO-INSTITUCIONALES. Autor Ignacio Molina.

www.Autop.com/aufod/uploadedfiles/Articulos/12265006345.pdf.



UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

7. ANEXOS.

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
ESM1	ALCIVAR CEDEÑO RAQUEL ALEXANDRA	UNIDAD EDUCATIVA "CRISTO REY"	CODESA DIAGONAL AL PARQUE	062716585		raquelita@hotmail.com
ESM2						
ESM3						
ESM4	COROZO AYОВI ARCENIO ILARIO	UNIDAD EDUACTIVA "SANTA MARÍA DE CAYAPA"	BORBÓN			
ESM5	PINARGOTE ESTACIO MARTHA ASUNCION	UNIDAD EDUACTIVA "LA INMACULADA "	CODESA 5- VÍA QUININDÉ	062705250		mimosa@hotmail.com
ESM6						
ESM7						
ESM8	VERA MARCILLO LILIAN CRISTINA	JARDÍN "SEMILLITAS"	ESMERALDAS, PARADA 11 ENTRE SUCRE Y CORONEL	062716384		cristhिलi@hotmail.com

ESM9						
ESM10						
ESM11						
ESM12	Caicedo Orovio Paulina Jessica	UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DEL CAYAPA"	CODESA, BARRIO 24 DE MAYO	062704665		
ESM13	CAMPOS ARROYO CRISTHIAN HUGO	UNIDAD EDUCATIVA "SAGRADO CORAZÓN"	CODESA, ENTRE EL ORO Y GALÁPAGOS	062452552		
ESM14	Macías Tuarez Georgina Magdalena	UNIDAD EDUCATIVA "MIRIAN HERAS"	ESMERALDAS, CALLE 20 DE NOVIEMBRE	062710552		
ESM15	Méndez Romero José David	DESTACAMENTO DE POLICÍA DEL GUAYAS	LA UNIÓN, LA LADO DE LA CRUZ ROJA	080900954		
ESM16	Sierra Rosero Ana Luisa	UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DEL CAYAPA"	ESMERALDAS, LOS GIRASOLES	062712172		



7.1 CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA DE LOS TITULADOS.

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3 014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados, le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomara más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA4y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de La Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación Básica...

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

PREGRADO		
MENCION	AÑO DE FINALIZACION	
- Educación Infantil.....	1
- Educación Básica.....	2
- Lengua y Literatura.....	3
- Químico Biológicas.....	4
- Físico Matemáticas.....	5
- Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
- Otra/s mención (especifique).....	7
- En otra universidad (especifique).....	8
POSTGRADO (MAESTRIA/DOCTORADO PhD)		
- Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1
- Maestría en Pedagogía.....	2

- Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	3
- Otro postgrado (especifique cual).....	4
- En otra universidad (especifique).....	5
Especialidad/ Diplomado(contestar solo en el caso de que no tenga continuidad con la titulación de la maestría)		
- Especialidad (especifique).....	1
- Diplomado (especifique).....	2
- En otra universidad (especifique).....	3
- No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

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

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

- Urbano	1
- Rural	2

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

- Si	1
- No	2

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

- Si	1
- NO	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE.

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

- Institución educativa fiscal.	1
- Institución educativa municipal.	2
- Institución educativa particular.	3
- Institución educativa Fiscomisional.	4

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

- Inicial.	1
- Básico.	2
- Bachillerato.	3
- Superior.	4

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

- Si	1
- No	2

P.4.a. En caso de que su respuesta anterior (p.4.) sea afirmativa ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era?

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

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

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

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

- Si	1
- No	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE.

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

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

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

- De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1
- De tercer nivel (Licenciatura, ingeniería, economía, otros)	2
- Ninguna/ no se exige titulación	3

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era?

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

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

.....añosmeses
-----------	------------

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

..... años meses
- Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	1

A TODOS LOS QUE TRBAJAN O HAN TRABAJADO.

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

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

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

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

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

- Si	1
- No	2

PARA TODOS:

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

- Si	1
- No	2

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

- Si (Word, Excel, power point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, Gmail, Google), facebook, twitter	1
- No	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL.

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACION:

A.1. Genero.

- Hombre.	1
- Mujer.	2

A.2. Edad en años cumplidos.....

A.3. Provincia de residencia.....

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

Gracias por su colaboración.



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

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

El documento fue tomado de la ANECA4 y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

-
-
-

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

Si No

En caso de que su respuesta sea afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?.....

3. ¿Requiere de más personal docente?

Si No

a. En caso de que su respuesta sea afirmativa, (Señale el nivel y el ámbito del conocimiento)

NIVEL	AMBITO DE CONOCIMIENTO
-	-
-	-
-	-

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN
-	-
-	-
-	-

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

Si No.

En caso de que su respuesta sea afirmativa ¿Cuáles?

-
-
-

6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa?, descríbalos.

-
-
-

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

-
-
-

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

-
-
-

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

-
-
-

10. Además de la carga docente ¿Qué otras actividades realiza el profesional? (por ejemplo: Supervisión de campos de acción (Alfabetización, cruz roja, servicios de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas (graduados de la UTPL)

-
-
-

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

Si

No

En caso de que su respuesta sea afirmativa ¿Cuáles?

-
-
-

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Pinargote Estacio Martha Asunción UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA" CODESA
5- VÍA QUININDÉ Telf: 062705250



Sierra Rosero Ana Luisa UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DEL CAYAPA"
ESMERALDAS, LOS GIRASOLES0 TELF: 062712172



VERA MARCILLO LILIAN CRISTINA JARDÍN "SEMILLITAS" ESMERALDAS,
PARADA 11 ENTRE SUCRE Y CORONEL Telf: 062716384



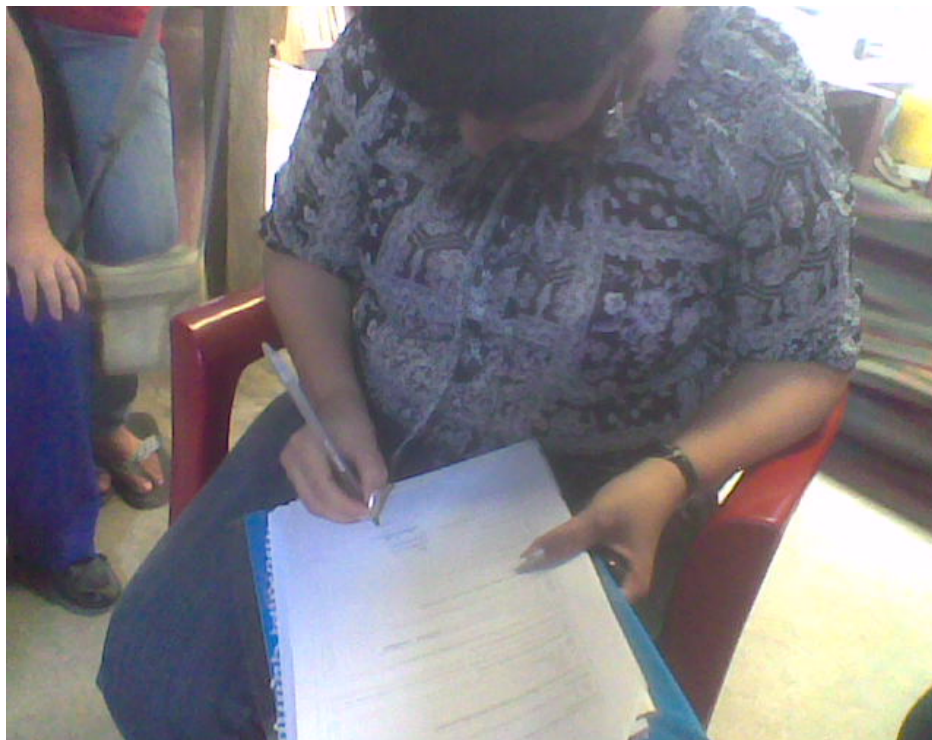
Corozo Ayovi Arcenio Ilario UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DE CAYAPA"
BORBÓN



Caicedo Orovio Paulina JÉSSICA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA DEL CAYAPA"
CODESA, BARRIO 24 DE MAYO Telf: 062704665



ALCIVAR CEDEÑO RAQUEL ALEXANDRA UNIDAD EDUCATIVA "CRISTO REY"
CODESA DIAGONAL AL PARQUE telf.: 062716585



CAMPOS ARROYO CRISTHIAN HUGO UNIDAD EDUCATIVA "SAGRADO CORAZÓN"
CODESA, ENTRE EL ORO Y GALÁPAGOS TELF: 062452552



Macías Tuarez Georgina Magdalena UNIDAD EDUCATIVA "MIRIAN HERAS"
ESMERALDAS, CALLE 20 DE NOVIEMBRE Telf: 062710552





*Pdre. Hilvar Loyaga. DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAGRADO
CORAZÓN" CODESA, ENTRE EL ORO Y GALÁPAGOS TELF: 062452552*

