



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”

TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENSIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO(A) EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

AUTOR: Willan Vicente Vega Mendoza

MENCIÓN:

MATEMÁTICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTOR(A) DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Doctora. Ana Paulina Costa Vera

CENTRO UNIVERSITARIO: EXTENSIÓN CARIAMANGA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Doctora Ana Paulina Costa Vera,,

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A:

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

Doctora: Ana Paulina Costa Vera

Loja 23 - 04 - 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Willan Vicente Vega Mendoza, declaro ser autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente 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.

Willan Vicente Vega Mendoza

C.I. 110209516-1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

Willan Vega Mendoza

C.I. 110209516-1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación dedico con mucho cariño a mi Sra. esposa e hijos, por su apoyo incondicional en la realización de este objetivo; cuyo esfuerzo y tesón cumplido irá en beneficio de la niñez y juventud.

Willan Vicente Vega Mendoza

AUTOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO

Presento mi agradecimiento espontáneo a las autoridades, al personal administrativo y a los señores profesores de la Universidad, por haber contribuido con sus sabias enseñanzas y experiencias en mi formación académica y profesional; superación que irá en beneficio de la juventud y de las comunidades en donde llegare a laborar.

Willan Vicente Vega Mendoza

AUTOR

ÍNDICE

CONTENIDOS	PÁG.
Portada	I
Certificación	II
Acta De Declaración Y Cesión De Derechos.....	III
Autoría	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice.....	VII
1 RESUMEN	1
2 INTRODUCCIÓN	3
3 MARCO TEÓRICO	5
CAPÍTULO 1	
1. Situación laboral docente.....	5
1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	5
1.2. La contratación y la carrera profesional.....	11
1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	13
1.4. El género y la profesión docente.....	18
1.5. Síntesis.....	20
CAPÍTULO 2.	
2 Contexto Laboral.....	22
2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	22
2.2. La demanda de Educación de calidad.....	23
2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	28
2.4. Políticas micro institucionales.....	37
2.5. Síntesis	39

CAPÍTULO 3

3	Necesidades de formación docente.....	41
3.1	Definición.....	41
3.2.	Competencias profesionales.....	42
3.3.	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	43
3.4.	Competencias profesionales docentes.....	46
3.5.	Necesidades de formación en el Ecuador.....	48
3.6.	Síntesis.....	50
4	METODOLOGÍA.....	53
4.1	Diseño de la investigación.....	53
4.2	Participantes de la investigación.....	53
4.3	Técnicas e Instrumentos y recursos	54
4.3.1.	Técnicas.....	54
4.3.2.	Instrumentos.....	54
4.4.	Recursos.....	54
4.4.1.	Humanos.....	54
4.4.2.	Institucionales.....	54
4.4.3.	Materiales.....	54
4.4.4.	Económicos.....	55
4.5.	Procedimiento.....	55
5	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS	56
	RESULTADOS.....	
5.1.	Caracterización sociodemográfica.....	56
5.2.	Situación laboral.....	56
5.3.	Contexto laboral.....	57
5.4.	Necesidades de formación.....	57
5.5.	Tablas Estadísticas.....	60

6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	86
6.1.	Conclusiones:.....	86
6.2.	Recomendaciones.....	88
	Bibliografía.....	99
	Anexos.....	90

RESUMEN

El presente trabajo investigativo sobre “La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) Escuela de Ciencias de la Educación desde el 2005 hasta el 2010; se desarrolló en concordancia con el Centro Matriz de la Universidad, la cual proporcionó una muestra de 9 docentes y 2 directivos o empleadores.

En la investigación hubieron dificultades para localizar a cada uno de los docentes, porque se hallan laborando en diferentes provincias del país como: Loja, Zamora, Guayas, Chimborazo y Azuay.

La técnica utilizada fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario, facilitado por el equipo de planificación de la Universidad, la una para investigar la situación laboral de los docentes y la otra para conocer el punto de vista de los empleadores sobre la responsabilidad y ética profesional de sus docentes en la institución educativa de su administración.

Los datos obtenidos en esta investigación fueron confiables, porque los informantes respondieron en forma espontánea y sincera, a las diferentes preguntas planteadas en la encuesta, por lo tanto vemos que los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) se encuentran desempeñando responsablemente la docencia conforme a los postulados de la Universidad.

Los porcentajes demostrados en las tablas estadísticas sobre los cuestionamientos de su actuación laboral son satisfactoriamente positivos, con leves detrimentos como es lógico darse aspectos contradictorios en cualquier clase de investigación.

La teoría seleccionada para contestar a los interrogantes fue bajada del Entorno Virtual de Aprendizaje de la Universidad y luego resumida en triangulación, (interpretación de las tablas, marco teórico y aporte personal) para solucionar la

problemática educativa que está impidiendo el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de los estudiantes.

En la teoría los diferentes autores orientan sobre la actualización en nuevas metodologías, estrategias didácticas, técnicas activas de trabajo, modelos pedagógicos, Proyectos de innovación didáctica, planificación curricular, etc. que conlleven al aprendizaje eficiente y eficaz de los alumnos, basado en la investigación.

1. INTRODUCCIÓN

Comentario [AC1]: IGUAL, NO DEJE SANGRÍAS INNECESARIAS, SOBRE TODO EN EL CUERPO DE TEXTO

Esta institución superior consciente por la superación académica, cultural, científica, profesional y humanística de sus graduados, ha creído conveniente investigar “La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja desde el 2005 hasta el 2010 de la Escuela de Ciencias de la Educación; con el objetivo de conocer su relación laboral, como también las fortalezas y debilidades de estos profesionales en sus roles de trabajo.

La presente investigación no solamente conlleva a conocer los fuertes y debilidades de los investigados, ya que eso es lo esencial de esta indagación, sino principalmente a descubrir los problemas educativos, que están obstaculizando el desarrollo cognitivo de los estudiantes, para facilitar soluciones mediante teorías científicas de pedagogía, didáctica, psicología, sociología y nuevos modelos pedagógicos que en los actuales momentos están dando frutos especialmente en los países desarrollados.

Este trabajo despertó el interés del investigador por recabar información verás y pertinente de los titulados de la UTPL desde el 2005 hasta el 2010, con la finalidad de conocer sus fuertes, debilidades e inquietudes, y testimonios de las autoridades de las instituciones en donde se encuentran laborando.

Los objetivos planteados para esta investigación fueron alcanzados a través de la selección bibliográfica obtenida del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la Universidad, de donde se analizó y resumió lo fundamental, para solucionar la problemática educativa presentada en esta indagación.

Dentro de la metodología se utilizó el método descriptivo con sus características cuantitativo y cualitativo, porque prescinde de la experimentación propiamente dicha, por lo tanto es de nivel documental, descriptiva y prospectiva.

La técnica fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, consistió en interrogantes objetivas y de respuesta razonada, y los porcentajes de las respuestas fueron demostrados en tablas estadísticas, para su mejor análisis comprensión e interpretación de los resultados.

El presente trabajo investigativo fue interesante, porque se pudo demostrar en forma concreta los datos que arrojaron las dos encuestas; en la primera sobre la situación laboral y en la segunda el punto de vista de los directivos y empleadores relacionados con la calidad y desempeño de los titulados

La escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL creyó conveniente realizar esta investigación, para conocer objetivamente las condiciones de los titulados sobre la relación laboral entre la especialidad y su rol de trabajo, ha realizado estudios de postgrado, labora con nombramiento o contratado, a tiempo completo o parcial, se comunica en otra lengua, si maneja la informática, tienen necesidad de capacitarse, ha mejorado su condición de vida, cómo considera al docente en sus funciones, qué actividades realiza el profesional de la UTPL a más del horario de clases, etc. entre otras.

3. MARCO TEÓRICO.

CAPÍTULO 1. LA SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

1.1. La formación inicial docente y la formación continua

La formación inicial docente en nuestro país siempre se da en los Institutos Superiores de Pedagogía y en las Universidades en las Escuelas de Ciencias de la Educación, promoviendo de esta manera la formación profesional de los nuevos docentes en el ámbito pedagógico, didáctico, metodológico, procedimientos personales y técnicos, para que los futuros docentes desarrollen las facultades intelectuales de los alumnos mediante aprendizajes significativos y funcionales.

Estas instituciones formadoras tienen un alto grado de responsabilidad en las prácticas pedagógicas de los maestros y maestras, en las formas como deben insertarse en sus centros de trabajo; asimismo, es fundamental encontrar el equilibrio entre el conocimiento y la actualización científica y el manejo de metodologías, mediante la innovación permanente en el “cómo enseñar” más que en el contenido es decir en “qué enseñar”

La mayoría de estas instituciones formadoras de maestros ni siquiera se han planteado cuales son los cambios esenciales que deben introducir en el p^énsum de estudio, para responder a la demanda de contar con nuevos docentes que requieren otro tipo de capacidades y competencias, para llevarles a la práctica con sus educandos.

La actual formación profesional inicial en general refleja, la obtención de los mismos conocimientos de la escuela tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados; por lo que es menester avanzar en programas nacionales que fortalezcan la participación y corresponsabilidad de las instituciones formadoras, en los cambios educativos, para garantizar la calidad en el desempeño de los nuevos docentes.

El docente tiene que estar formado didácticamente, no para transmitir conocimientos, sino para realizar aprendizajes reflexivos, analíticos, críticos y

creativos, con la finalidad de que en cada contenido aprendido, los estudiantes propongan nuevos ejemplos con sus propias ideas y, de hacerlo así estaría desarrollando sus destrezas y competencias.

El texto de la Reforma Curricular para la Educación General Básica Ecuatoriana apareció desde el año 1996, en donde se da énfasis al desarrollo de las habilidades y destrezas, en todos los contenidos de la áreas curriculares del pénsum de estudios vigente; pero algunos normales poco o nada han tomado en cuenta a este documento en la planificación de las clases demostrativas. Por lo tanto, si la mayoría de docentes graduados no están en capacidad de desarrollar las destrezas, mal estaríamos hablando de competencias, ya que éstas constituyen lo sublime de la instrucción y formación.

La admisión a la carrera docente comienza con una Evaluación Diagnóstica, en donde se mide los conocimientos y competencias de los aspirantes a la docencia. El objetivo de esta evaluación es conocer las aptitudes y la inclinación vocacional del aspirante, con la finalidad de poseer información concreta y orientar su opción escogida, para que en el futuro se desempeñe con ética profesional en la ardua tarea de la enseñanza-aprendizaje.

En las escuelas de aplicación pedagógica, anexas a los Institutos Superiores de Pedagogía, es fundamental que los orientadores asesoren en forma académica y pedagógica, para que se de una profesionalización eficiente y eficaz, con el objetivo de entregar a la sociedad docentes responsables de su rol de trabajo.

Es importante también destacar en esta formación inicial de los docentes la integración de la informática al sistema educativo, la misma que ya forma parte de la malla curricular todavía como opción práctica, pero posteriormente será un área más del plan de estudio vigente. Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) aplicadas al sistema educativo son importantes e indispensables, porque permite a los alumnos y docentes realizar investigaciones en todos los contenidos de las áreas curriculares.

La buena formación docente responderá hoy en día a los cambios y demandas del sistema educacional, en lo referido a las nuevas exigencias curriculares requeridas para llevar a cabo la reforma educativa, en los cambios metodológicos necesarios para desarrollar en los alumnos una actitud autónoma y responsable, preparándoles para desempeñar su rol activo en la sociedad, en sus sistemas democráticos y socioeconómicos de acuerdo a los avances de la ciencia y tecnología.

En el proceso de formación docente se consideran dos partes fundamentales:

1. La formación académica y profesional que se realiza en los Institutos Superiores de Pedagogía y en las Escuelas de Ciencias de la Educación de las Universidades.
2. La formación continua o de desarrollo y de perfeccionamiento profesional.

Con una sólida formación académica y profesional, el docente será capaz de desarrollar las habilidades, destrezas y competencias, que hasta el momento permanecen inexplorables en la personalidad psicobiológica de los educandos.

En la formación continua o de desarrollo y perfeccionamiento profesional, permitirá poner en juego los conocimientos didácticos y pedagógicos en la enseñanza-aprendizaje de los contenidos programáticos y descubrir las fortalezas y debilidades con el objetivo de corregir errores en donde existen vacíos metodológicos.

El currículo de formación inicial de los nuevos profesionales de la educación comprende las siguientes partes:

- Integrar los contenidos o grupos de saberes de la formación.
- Incentivar el desarrollo de las nuevas formas de enseñanza.
- Desarrollar una formación teórica práctica.
- Definición y actualización permanente de los contenidos de formación.

- Desarrollo de la capacidad de enseñar activamente los conocimientos adquiridos.
- Desarrollo de la capacidad de diseñar y elegir estrategias docentes.
- Desarrollo de la capacidad de diseñar y estimular procesos de elaboración colectiva e individual.
- Potenciar los procesos de práctica docente.

A más de estos conocimientos científicos que recibirán los nuevos docentes en su formación, deben conjugarles con sus experiencias, a fin de crear e inventar técnicas activas de trabajo, que faciliten a los estudiantes entender y asimilar los contenidos en forma comprensiva.

En la formación inicial docente (Núñez, 1996) considera dos aspectos básicos:

- **Procesos cognitivos:** *Son los esquemas de conocimientos que estructuran el pensamiento profesional, a través de experiencias individuales y grupales mediante un proceso de interacción entre la teoría y la práctica en el que, partiendo de los problemas de la práctica, se busquen solucionar por medio de recursos teóricos.*
- **Procesos cooperativos:** *Son acciones de colaboración en un clima institucional de apoyo y ayuda entre colegas compartiendo conocimientos, sentimientos y experiencias entre iguales.*

Después de haber analizado estos principios de José Sánchez Núñez, vemos que obligadamente el docente tiene que investigar teorías de aprendizajes que faciliten el proceso educativo y utilizar el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución, para consensuar criterios que converjan a mejorar el hecho educativo.

Formación continua

La educación nunca permanece estática, sino que se halla en continuos cambios, debido a las exigencias de un mundo en constante transformación en ciencia y tecnología; entonces, los profesores de todos los niveles educativos tienen que innovarse constantemente en los nuevos modelos pedagógicos y adaptarles a la

realidad de sus lugares de trabajo, poniendo en práctica la psicología evolutiva y del aprendizaje, con la finalidad de impartir una enseñanza-aprendizaje, acordes con las diferencias físicas y psíquicas de los estudiantes.

Los procesos de permanente aprendizaje docente adquirirán sentido desde la realidad al interior de las instituciones educativas bajo un liderazgo renovado y no desde el Profesor solitario; por lo tanto, es menester dar vida a los “*círculos de estudio*” para analizar en forma consensuada la problemática educativa, a la que se hallan avocados cada uno de los docentes.

Cada uno de los elementos de la formación, cumplen una función orientadora para definir y contextualizar los objetivos del currículo y al mismo tiempo facilitar la delimitación en amplitud e intensidad de los contenidos en las diferentes áreas de estudio científico y de apoyo.

El docente debe estar en continua formación durante su carrera profesional constituyéndose al mismo tiempo en un eterno investigador de procesos didácticos, pedagógicos y técnicos que le permitan desarrollar en forma eficiente y eficaz, las habilidades, destrezas y competencias de sus educandos.

De su formación depende la calidad de la educación de sus alumnos; el término “calidad” tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí y van aumentando de complejidad cuando se refiere a un cambio cualitativo, en el caso de la calidad de la formación docente, se dan resultados parciales de logros en forma dosificada durante el proceso y al finalizar el mismo.

Como Paulo Freire señalaba(1969) “*Nadie educa a nadie, nadie se educa a sí mismo, los hombres se educan entre sí mediatizados por el mundo*” En este pensamiento vemos que la educación es social y además cósmica porque se la recibe del medio ambiente, y desde los diferentes puntos de vista de la sociedad.

La educación no termina al momento de haber culminado un nivel de estudio, sino que se halla en continuos cambios obedeciendo a la dialéctica de la evolución y la

perfección; entonces es esencial entender que en la enseñanza-aprendizaje interactúan dos seres importantes el que enseña (profesor) y el que aprende (niño).

La educación continua de aquellos profesores debería prever no solo los temas técnicos profesionales, sino también los temas personales, grupos de discusión, socioterapias, reuniones de orientación y otras formas de fortalecimiento del perfil docente.

Por lo tanto el docente debe desarrollar competencias didácticas para ponerlas en práctica a fin de diseñar y seleccionar estrategias de conducción y animación en la adquisición de aprendizajes; y, la capacidad de autoevaluación y evaluación para corregir los errores en sus nuevas planificaciones curriculares.

Frente a los posicionamientos didácticos clásicos centrados en el aula y en la actividad del profesor deben quedar atrás los viejos esquemas tradicionales; porque hoy se propugna una enseñanza centrada sobre la actividad autónoma del alumno, lo que conlleva que tanto la planificación como la realización de los procesos de enseñanza-aprendizaje se lleven a cabo desde este punto de vista.

El reto del docente en su formación continua es diseñar nuevas modalidades y metodologías de trabajo tanto para él como para sus estudiantes; de tal manera que vaya desarrollando las competencias que se propuso conseguir como metas de aprendizaje, las mismas serán evaluadas en forma inmediata y mediata, para comprobar si se han adquirido realmente.

En su formación profesional adquiere experiencias de comunicación interpersonal, colectiva e individual, para mantenerse informado con los miembros de la comunidad educativa, escuchando afectivamente las inquietudes de sus estudiantes, padres de familia y compañeros.¹

¹La OREALC desarrolla un importante campo de trabajo relacionado con la educación científica para apoyar la formulación de nuevas propuestas curriculares, contribuir a los cambios en la formación de maestros, promover la alfabetización digital y animar la formación de redes de centros alrededor de la educación científica. Ver en Red de Educación Científica de OREALC/UNESCO: www.unesco.cl

1.2. La contratación y la carrera profesional.

¿Qué es la contratación? *Relativo a contratar. Pactar, convenir, ajustar a una persona para algún servicio* (Diccionario Enciclopédico CASTELL4, 1992)

Luc Marco (1976) analiza la evolución de la oposición, para la contratación de los profesores de gestión desde su creación. Después de haber reconstituido la historia de la creación de esta oposición en ciencias de la gestión, presenta algunas estadísticas descriptivas sobre las probabilidades de conocer el éxito de los participantes.

Los primeros procedimientos de contratación para profesores de gestión aparecieron en Francia, Alemania y Estados Unidos, con notables diferencias entre el uno y el otro, debido a las diferentes especialidades requeridas para ocupar los puestos de trabajo, como también de las comisiones encargadas para la selección.

En estos países nombrados, la contratación de profesores se hace para el nivel superior con el objetivo de realizar la investigación y el invento, traducéndose esto en ciencia y tecnología; en cambio en nuestro país se realiza la contratación a Profesores para los niveles: Preprimaria, Educación General Básica, Bachillerato, Superior y carreras cortas.

La Ley de Educación Ecuatoriana contempla celebrar contratos entre las Direcciones Provinciales de Educación y docentes en las distintas menciones y especialidades. Para acceder a la contratación se somete al contratado a una prueba de merecimiento y oposición, con la finalidad de conocer su calidad de formación profesional, que será la garantía para desempeñarse responsablemente en el nivel contratado y especialidad.

La contratación de profesores se dio inicio en los países desarrollados y en el nivel superior con el objetivo de promover la investigación en ciencia y tecnología, en virtud de esta realidad lograda aquellos estados han descubierto y continúan

descubriendo inventos relacionados con la Matemática, Física, Química, Anatomía, Arqueología, Astronomía, etc. invenciones que han impactado al mundo entero; en algunos casos han sido utilizados en bien de la humanidad pero en otros se los ha dirigido a la destrucción.

La contratación está intrínsecamente unida a la carrera profesional, con la finalidad de que haya el rendimiento eficiente y eficaz en los niños, adolescentes y juventud; entonces no se puede aceptar al profesional que dicte clases en lo que no es su especialidad, fracasará y lo peor sería la deficiente formación del estudiante. En nuestro país las contrataciones de profesores en todos los niveles se están efectuando a través del Concurso de Merecimientos y Oposición, siendo la mejor alternativa para tamizar los profesionales que deben ejercer la cátedra en la Educación General Básica, Bachillerato y Universidad.

La contratación de los profesores aspirantes a catedráticos de las universidades en los países desarrollados, generalmente va en función y relación con las disciplinas y la edad; los físicos y los biólogos consideran que es normal presentarse antes de los 40 años, y que su realización debe estar terminada en algunos meses, en ciencias antes de los 42 años, para los historiadores después de los 40 años, en letras a los 48 años. Una vez convertidos en catedráticos es posible pasar de la segunda a la primera clase, para concluir con la clase excepcional.

Examinando estas condicionantes se considera que son bien austeras las normas que tienen establecidas estos países para la selección de los aspirantes a catedráticos de las Universidades y, razón a este antecedente, existe el desarrollo científico y tecnológico en todos los ámbitos de la ciencia. Por lo tanto la educación en aquellos estados ya no es consumista, sino productiva; porque se trata de promover en los estudiantes la investigación y el invento.

El fruto de esta nueva educación ha dado lugar a la postmodernidad con inventos increíbles en el campo de la matemática, la física, la química, medicina, etc. Están

exportando al mundo entero tecnología: naviera, automotriz, maquinaria de trabajo, electrodomésticos, medicina, armamento bélico y equipos de informática. Estamos conscientes que la educación es el factor determinante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos; entonces en nuestro país es fundamental realizar una reingeniería dentro del sistema educativo, que conlleve a una transformación en la enseñanza-aprendizaje.

Desde la década de los ochenta se han puesto en marcha en nuestro país reformas educativas multiplicando experiencias innovadoras que involucran la formación, carrera y desarrollo profesional de los docentes; pero, parece que aquellas experiencias poco han sido evaluadas con relación a su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

El enfoque tradicional y fragmentado de los profesores, está siendo reemplazado por el concepto ampliado de desarrollo profesional, entendido como el aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida y que articula la formación y autoformación de los profesionales de la educación, desarrollando competencias sociales, éticas y técnicas, que incorporen el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el sistema educativo²

1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Para analizar en forma concreta las condiciones de enseñanza y aprendizaje; es conveniente dividirlos en dos partes: primero la depresión emocional de los docentes denominado estrés; y, segundo las condiciones favorables que se deben dar para el aprendizaje de los estudiantes.

Junto a los contextos técnicos-pedagógicos y curriculares surgen en los docentes las condiciones desfavorables del trabajo como: agotamiento físico y psíquico, debido a la fatiga, trastornos de salud y bajo rendimiento escolar de los alumnos, los cuales que al no ser superados, devienen en el estrés.

²Beaumais, oh. ¿(2007), << a propósito yo el del? el incription en la calificación de rocío de lista a las funciones de amos de conferencias. Un modelado de las decisiones de economía de la sección del CNU <<

(Parra, 2001) *“El estrés o síndrome general de adaptación fue definido como una reacción involuntaria y generalizada del organismo humano para enfrentar situaciones vitales amenazantes”*

Estas reacciones del sistema nervioso autónomo simpático, se manifiesta en una serie de cambios: fisiológicos, hormonales, circulatorios, cardíacos y musculares; que desencadenan procesos cognitivos y afectivos perjudiciales para las personas.

Una de las condiciones que deben tener presente los docentes para poder desempeñar su rol de trabajo, es “la salud mental”, la misma que exige una preparación sólida para enfrentar al proceso educativo y sus problemas que a menudo subyacen en la enseñanza-aprendizaje y de esta forma evitar el estrés, que es el producto de las debilidades educativas.

(Zabalza, 2001) recomienda *“La reconsideración constante de cuáles son los procesos y las estrategias que se utilizan para que los estudiantes lleguen al aprendizaje”*

Esta definición orienta a cada uno de los docentes a hacerse una autoevaluación después de haber tratado los contenidos, para constatar la consolidación de los mismos o el fracaso en la asimilación, con el objetivo de avanzar o replanificar las macro-planificaciones y las micro-planificaciones con mejores estrategias, a fin de que los estudiantes aprendan sin dificultad.

(Gagné, 5 p. 1, 1970) presta mucha atención al arreglo de las condiciones externas para el aprendizaje, identificando cuatro elementos fundamentales:

1. El aprendiz.
2. Situación de estimulación bajo la cual transcurrirá la enseñanza.
3. Información preexistente en la memoria o también “conducta de entrada” lleva al aprendiz a la situación enseñanza-aprendizaje.
4. Conducta final que se espera del aprendiz.

El mismo Gagné plantea los siguientes eventos internos:

- Adquisición de conocimientos: mediante la motivación, la aprehensión y la retención.
- Retención: que es el almacenaje de la información con la ayuda de la memoria.
- Generalización: es la capacidad de usar algo que ha sido almacenado en una situación diferente y nueva.
- Motivación: incluye el desarrollo de expectativas y su reforzamiento a través de la retroalimentación.

En conclusión uno de los primeros elementos importantes de las condiciones de aprendizaje es la obtención de respuestas del aprendiz o sea del alumno, verificadas mediante la evaluación oral y escrita.

Define el acto didáctico (Marqués, 114, 2001) como *“la actuación del profesor para facilitar los aprendizajes de los estudiantes”*.

Sabemos que la didáctica norma y regula el proceso educativo, en tal virtud el docente debe poseer amplios conocimientos en didácticas generales y específicas en el área de su especialidad, con la finalidad de conseguir el aprendizaje de los contenidos en forma reflexiva, crítica y creativa.

El acto didáctico permite al docente realizar una serie de estrategias, para que los alumnos, que son los protagonistas de su aprendizaje, aprendan de manera fácil y comprensiva, de acuerdo a los objetivos previstos, la tipología del contenido y el nivel de conocimientos previos de los estudiantes.

La didáctica concibe al nuevo docente, como un guía, orientador y mediador de aprendizajes y al discente como el centro, el eje y el protagonista de su aprendizaje; a donde converge toda la influencia del sistema educativo como también la ayuda financiera de organismos estatales y privados.

En la enseñanza-aprendizaje los docentes deben tener en cuenta la heterogeneidad de sus alumnos sociales, económicos, culturales, físicos y psíquicos al momento de impartir los contenidos, con la finalidad de evitar discriminaciones entre los educandos o formarles complejos de superioridad e inferioridad.

(Spencer, 1993) con respecto a las competencias dice lo siguiente: *“Competencia es una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con el desempeño referido a un criterio superior o afectivo en un trabajo o situación”*

De acuerdo a esta definición hablamos de características subyacentes porque la competencia es una parte profundamente arraigada en la personalidad del estudiante, que puede predecir su comportamiento en una amplia variedad de situaciones académicas y profesionales.

Las características de una competencia son las siguientes: motivos, rasgos de la personalidad, auto concepto, conocimientos y habilidades.

Los docentes tienen que desarrollar sus competencias en la planificación curricular resumidas en tres momentos:

- Pre-activas: Se refiere a la organización y planificación de los contenidos curriculares.
- Interactivas: Es la ejecución conjunta en el desarrollo del proceso educativo, para fijar los conocimientos utilizando la metodología planificada.
- Post-activas: Se refiere a la evaluación del diseño curricular, en donde se investiga el cumplimiento o no de los objetivos planteados.

(Trister y Colker, 2000) nos dicen que *el ambiente de aprendizaje transmite mensajes a los estudiantes.*

De acuerdo a esta definición analizaremos las siguientes condiciones favorables que se requieren para la realización de un buen aprendizaje:

- **Ambiente escolar:** Las aulas deben ser llamativas, alegres y llenas de objetos interesantes, un lugar agradable, en donde los estudiantes se sientan seguros y puedan aprender con alegría.
- **Organización y distribución del espacio:** Evita el hacinamiento y los conflictos entre los alumnos.
- **Dotación y distribución de materiales:** Los materiales deben estar al alcance de los estudiantes, en la escuela los rincones de estudio y en los colegios, las bibliotecas, hemerotecas, centros de cómputo y laboratorios.
- **Personalidad del docente:** El docente tiene que actuar con ética profesional, facilitando afectividad y practicando los valores morales.
- **Ambiente cultural:** Tomar en cuenta el grado de formación intelectual de los padres de familia de donde proceden los estudiantes, para trabajar de acuerdo a las diferencias individuales.
- **Aspecto socioeconómico:** Permite conocer la posición social y económica de cada uno de los hogares.

En los actuales momentos se habla del modelo pedagógico constructivista, que debe emplearse en la enseñanza-aprendizaje basado en las teorías de David Ausubel (cit. Revista de educación No. 278, p.47) plantea dos distinciones fundamentales en los tipos de aprendizaje que tienen lugar en el aula. Distingue por un lado entre aprendizaje receptivo y aprendizaje por descubrimiento, y por otro, entre aprendizaje memorístico y aprendizaje significativo.

Estas teorías están vigentes desde hace mucho tiempo, pero la mayoría de docentes solo recitamos de memoria sus exquisitos conceptos; y, en la práctica poco o nada se hecho, debido a la falta de orientación didáctica y pedagógica por parte del sistema educativo.

Por lo tanto es conveniente que se abran cursos de innovaciones curriculares, pero no a través del internet, sino presenciales es decir convocadas por las Direcciones Provinciales de Educación, porque es muy difícil obtener un cupo mediante el internet.³

1.4. El género y la profesión docente.

El género no es solamente la clasificación de hombre y mujer, sino que va más allá, comprende el trato de igual a igual entre estos dos seres, evitando problemas de machismo y feminismo, pero siempre dando oportunidad a la mujer de participar en la democracia y de ocupar cargos públicos y privados.

En estos últimos tiempos la mujer ocupa un lugar protagónico en todos los estratos sociales, dejó de ser discriminada y pasó a ser parte indispensable del desarrollo social, cultural, político, religioso, militar, ideológico, etc. trabajando en su rol con mesura, responsabilidad, justicia y equidad.

La mujer en los actuales momentos está desempeñándose eficientemente en la docencia, sus estrategias de afectividad le hacen acreedora al aprecio y confianza de sus estudiantes, está siempre abierta al diálogo para despejar las inquietudes de sus educandos.

En cambio el hombre como docente es un poco más austero consigo mismo y con los demás, debido a su carácter y temperamento de varón, que difiere mucho de la mujer, en algunos casos se ha extralimitado en sus actuaciones como dirigente o como dirigido causando problemas en la sociedad y en la institución.

³<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-91640.html>.

Las denominaciones que la sociedad ha bautizado a los docentes con: maestro, maestra, profesor o profesora tienen connotaciones más allá de lo profesional; ser maestra quiere decir que además de dominar las artes y ciencias de la enseñanza, poseían una atracción hacia los niños, que respondía a un llamado vocacional, conjeturándose al mismo tiempo como una misión sagrada.

Para nadie es desconocido escuchar que la enseñanza es una profesión femenina, en el Ecuador, debido al mayor porcentaje de mujeres que se hallan desempeñando la docencia en los distintos niveles educativos; sin embargo la variable de género solo recientemente se ha convertido en un eje de análisis en los estudios sobre la profesión docente femenina.

Con la equidad de género, la mujer tiene los mismos derechos que el hombre, y no pueden ser conculcados, porque están reconocidos en la Constitución Política Ecuatoriana, en donde las mujeres tienen derecho a ocupar el 50% de cargos públicos y privados.

Hasta el momento no existen datos estadísticos sobre el porcentaje de mujeres ecuatorianas que se hallan trabajando en la docencia, pero es fácil darse cuenta a simple vista que en la mayoría de centros educativos se observa mayor presencia de mujeres ya sea como docentes o como administrativas y de servicio.

La equidad de género en la labor docente o en cualquier otro trabajo público o privado está equilibrada y garantizada en la Constitución Política del país, en donde manifiesta que los nombramientos deben darse en forma igualmente proporcional o sea el 50% a hombres y el 50% a mujeres.

Investigaciones realizadas en algunos países de Latinoamérica demostraron que en la docencia existen más mujeres que hombres, en Uruguay el 85% de mujeres son docentes, como también en Honduras y el Salvador con el 63%. Estos porcentajes ratifican la importancia de la mujer en el rol de la educación.

La mujer como autoridad en el campo de la docencia se ha desempeñado eficientemente, sus formas de actuar, orientar, dirigir y de concretar decisiones son aceptadas, porque no dan lugar a la inmoralidad y corrupción administrativa.

En la interactividad de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación integradas al sistema educativo; vemos trabajando a mujeres con nombramiento y contratadas, eso demuestra las destrezas que han desarrollado en el ámbito de la investigación informática.

En conclusión la mujer docente es más conservadora, evita actos inmorales, tiene poder para resolver los conflictos entre docentes, alumnos, padres de familia y autoridades, realiza eficientemente la gestión educativa, cambia fácilmente de actitud negativa a positiva y administrar responsablemente el desarrollo educativo y material de la institución⁴. (Gimeno Sacristán, 1992)

1.5. Síntesis

En relación con la formación inicial docente y la formación continua.

- Las instituciones formadoras de maestros y maestras deben realizar una reingeniería en el sistema escolar y no escolarizado, que promuevan cambios radicales en la formación de los docentes, con conocimientos basados en nuevos paradigmas educativos y modelos pedagógicos de planificación; porque aquellos que estuvieron en vigencia ya no son útiles en la educación actual.
- El sistema educativo debe promocionar frecuentemente seminarios talleres de formación para actualizar e innovar las reformas didácticas y pedagógicas, que se dan constantemente de acuerdo al vertiginoso cambio de la ciencia y la tecnología en los países desarrollados.

⁴Gimeno Sacristán, J., "Profesionalización docente y cambio educativo". En Alliaud, A. Y Duschitzky, L. (compiladoras), *Maestros practica y transformación escolar*. Miño y Davila Editores. Buenos Aires 1992.

En relación con la contratación y la carrera profesional.

- La contratación es una forma de mejorar la calidad de la educación, dándose inicio en los países desarrollados de Estados Unidos, Francia y Alemania y, ahora está promoviéndose en nuestro país, con los concursos de merecimiento y oposición; aquí se pretende escoger a personal idóneo para que ejerza las funciones de docente en los distintos niveles educativos.
- La carrera profesional no es otra cosa, sino pensar en la calidad de la educación; entonces los docentes responsables deben llevar a la práctica propuestas de innovación didáctica que promuevan la investigación de los estudiantes e impulsar el rendimiento académico y la creatividad de los estudiantes.

En relación con las condiciones de la enseñanza y aprendizaje.

- Las condiciones de la enseñanza siempre obedecen a procedimientos: didácticos, pedagógicos, personales, materiales e infraestructura de las instituciones, por lo tanto estas últimas deben constituirse en un ambiente acogedor, que encante y no sea un lugar de aversión para los alumnos.
- El aprendizaje debe darse en un clima de afectividad, comprensión, de trabajo en equipo y autónomo, convirtiéndose el profesor en un mediador de los aprendizajes de acuerdo con las diferencias individuales físicas y psíquicas de los estudiantes.
- Se debe elaborar textos: didácticos, pedagógicos, metodológicos, técnicos y más documentos curriculares de acuerdo a la realidad e idiosincrasia ecuatoriana; y, no estar copiando de los países desarrollados, porque la proyección hacia el futuro debe ser desde nuestra identidad.

- El único texto construido por ecuatorianos y para ecuatorianos fue la Reforma Curricular Consensuada para la Educación General Básica Ecuatoriana, lamentablemente no funcionó a cabalidad, porque no hubo el asesoramiento y seguimiento por parte del sistema educativo.

En relación con el género y la profesión docente.

- En el Ecuador la mujer ha incursionado notablemente en el ámbito de la docencia, constituyendo casi la mayoría de docentes con relación a los hombres; y, esto se debe al carisma de afectividad, responsabilidad comprensión y respeto, hacia los demás.

CAPÍTULO 2. CONTEXTO LABORAL

2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.

¿Qué es el entorno educativo? Es el medio ambiente que rodea a la institución escolar, en relación a lo social, cultural, ecológico, identidad, tradiciones, leyendas, costumbres, etc. a las que se debe acondicionar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

¿Qué es la comunidad educativa? La comunidad educativa es el conjunto de alumnos, profesores, padres y madres de familia, autoridades de la institución, como también el personal administrativo y de servicio, que deben trabajar en forma vinculada, para conseguir los objetivos planificados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en el Código de Convivencia, la macro planificación y micro planificación

Con la elaboración y puesta en marcha del Código de Convivencia en cada uno de los establecimientos educativos investigados, se armonizarán las actividades pedagógicas a las que se comprometieron los miembros de la comunidad educativa; porque en la sensibilización les permitió identificar los problemas y sus consecuencias, que están influyendo en el bajo rendimiento escolar.

La comunidad educativa es una organización democrática, en donde debe implicar la toma de decisiones en forma consensuada, la confrontación de opiniones, sin llegar a disputas, la discrepancia razonada, el respeto a la identidad, evitando la discriminación social; todos estas características suponen un proceso de enseñanza-aprendizaje eficiente y eficaz.

Escuela y entorno deben marchar intrínsecamente unidos al niño a quien se educa y la única forma de obtener excelentes resultados es manteniéndole en contacto permanente con la vida; y, para ello la propia escuela debe constituirse en el nuevo hogar, para que los alumnos entren con amor a las aulas del saber.

Los centros educativos deben incorporar a su proyecto educativo, todos los recursos que le ofrece el medio ambiente y optimizarlos. El entorno educativo está compuesto también por los medios de comunicación, instituciones políticas, económicas y culturales, a quienes les corresponde vincularse al niño para desarrollar su aspecto cognitivo.

En conclusión el entorno educativo, con sus fortalezas y amenazas está colaborando de alguna forma con el proceso de enseñanza-aprendizaje; las amenazas que vienen a ser los problemas sociales que aparecen desde fuera, como: la delincuencia, drogadicción, desnutrición infantil, enfermedades infectocontagiosas, escasa ayuda presupuestaria, etc. son condicionantes que la y el docente tienen que hacer frente y buscar caminos concretos que ayuden a solucionar estas dificultades que siempre estarán inmersas en el ámbito pedagógico impidiendo el normal aprendizaje de los educandos⁵.

2.2. La demanda de Educación de calidad.

¿Qué es la calidad de educación? (Mortimore, 1998) al respecto manifiesta lo siguiente: *“La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales morales y*

⁵http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_ent-co.htm

emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo”

Esta definición orienta a las instituciones educativas a tomar medidas que generen el progreso educativo, para desarrollar las capacidades intelectuales de los estudiantes, tomando en cuenta factores sociales, como también la orientación familiar y su grado de cultura.

La educación de calidad, no estará sujeta a conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de las circunstancias personales con las que llegan a la escuela, mediante la utilización de procesos escolares de calidad.

La formación en valores junto con la instrucción científica forma la personalidad integral del ser humano, eleva su autoestima, no solamente para conservar su respeto de los demás, sino especialmente para valorar a los semejantes desde su identidad y evitar a toda costa la discriminación social.

Los factores que determinan la calidad de educación en los centros de enseñanza, son los siguientes:

- **Recursos materiales:** aulas de clase, aulas de recursos, bibliotecas, laboratorios, patios, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.
- **Recursos humanos:** nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumno-profesor, tiempo de dedicación, servicios y actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización, mediante su participación y compromiso.

- **Dirección, gestión administrativa y académica del centro:** labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- **Aspectos pedagógicos:** Proyecto Educativo Institucional (PEI) Código de Convivencia, evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías y logro de los objetivos previstos.

En conclusión estos factores debemos tener en cuenta todos los docentes, a fin de ir mejorando la calidad de la educación, que requiere nuestra sociedad, además los docentes tienen la obligación de realizar la gestión educativa, para cumplir con los postulados y proyectos que plantea el sistema educativo nacional.

Factores básicos de la calidad en enseñanza en general.

- **Actitudes, concepción de la enseñanza y la actuación del profesorado:** considerar los principios pedagógicos, atención a los aprendizajes de los estudiantes, y a su interés por la asignatura, establecimiento de estímulos para promover su participación, disponibilidad para orientarles, buena comunicación con ellos y evaluación adecuada.
- **Competencias del profesorado:** nivel y actualidad de sus conocimientos teóricos y prácticos, capacidad para su transmisión, dotes didácticos y formación continua.
- **Plan de estudios:** contenidos teóricos y prácticos, adecuación a los estudiantes y a las demandas sociales de los correspondientes perfiles de los profesionales y grado de optatividad.

- **Infraestructuras y materiales:** instalaciones, equipos y materiales didácticos.
- **Organización de la enseñanza:** planificación detallada, descripción de los estudiantes entre los grupos y adecuación de los horarios.
- **Evaluación de calidad:** que permita aprender de los errores, para seguir mejorando.
- **Transparencia informativa en la institución:** facilitará la compartición del conocimiento y generará confianza.
- **Participación de todos los implicados:** liderazgo participativo, clima de trabajo favorable, desarrollo y crecimiento personal.

Analizando reflexivamente estos factores indispensables, para impartir una enseñanza de calidad, el docente debe tener una excelente formación científica y profesional, que le permitan conocer la serie de parámetros: técnicos, pedagógicos, didácticos y de procedimiento personal que guían el hecho educativo; para que los estudiantes logren consolidar sus aprendizajes y aspiraciones de acuerdo a la opción que escogieron.

La demanda de la educación de calidad en nuestro país, exige de los maestros una sensibilización de los problemas que impiden el desarrollo de una educación liberadora de las injusticias; es decir optar por una actitud de cambio, en la enseñanza-aprendizaje, que permita a los estudiantes desarrollar las destrezas y competencias mediante la investigación.

Las características claves de las escuelas efectivas (Sammons, Hillman y Mortimore, 1998) se clasifican en los siguientes aspectos:

- **Liderazgo profesional de la Dirección:** las actividades directivas se centran en el desarrollo de la información, organización, gestión coordinación y control en los aspectos administrativos, jefatura de personal, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de los problemas y mediar en la negociación de los conflictos a través de decisiones compartidas.
- **Currículo bien planeado y estructurado:** con sistemas de coordinación y actualización periódica.
- **Clima de aprendizaje:** la enseñanza-aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la actividad escolar, cuidando el ambiente del aprendizaje y buscando el aprovechamiento de los estudiantes.
- **Profesionalidad de la docencia:** organización eficiente del profesorado, con actividades docentes bien estructuradas, para conocer el avance de los estudiantes y utilizar el refuerzo positivo a través de normas claras de disciplina.
- **Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes:** darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo y atender a su autoestima.
- **Elevado nivel de implicación y apoyo de los padres:** participación de los padres y madres de familia en la orientación educativa de sus hijos.

Después de haber reflexionado exhaustivamente las características que tienen que poseer las instituciones efectivas; concluiré manifestando lo siguiente: la mayoría de los establecimientos educativos no disponen del suficiente personal docente, hace falta la contratación de profesores y peor aún en el nivel primario todavía existen en el medio rural escuelas Unidocentes, en donde un solo profesor tiene

que atender a todos los Años de Educación Básica, que no estará en capacidad de cumplir con el horario escolar y pensum de estudios vigente.

Desde el año 1996, el Ecuador entró en un cambio estructural del sistema educativo, con la elaboración del texto de la Reforma Curricular Consensuada para la Educación General Básica Ecuatoriana, que busca el desarrollo de destrezas en los estudiantes, mediante procesos didácticos y pedagógicos⁶.

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

(Puellez Benítez M., 1996) manifiesta que *“La política educativa es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarla”*

Esta definición da a conocer en forma concreta que el Estado debe encargarse de establecer las políticas educativas, que son acciones y directrices de los gobiernos en relación a las prácticas formativas de los pueblos de una nación, mediante disposiciones superiores.

Carta Magna

La Carta Magna es la “Constitución Política del Ecuador”; esta Constitución fue elaborada por los Asambleístas de Alianza País en Montecristi provincia de Manabí cuna del Ex presidente Eloy Alfaro, y aprobada en Referendo el 28 de Septiembre del 2008 con el 63.93% de votos a favor, entrando en vigencia el 20 de Octubre del mismo año.

La nueva Carta Magna del Ecuador está compuesta de 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, un régimen de transición de otros 30 artículos y dos disposiciones adicionales, una derogatoria y otra final. Esta nueva Constitución da

⁶www.buenastareas.com/.../la-demanda-de-educación-de-calidad/120

paso al “Socialismo del siglo XXI” y pone fin al neoliberalismo del Ecuador instaurado en la Constitución de 1998.

A diferencia de la Carta Política anterior, ésta otorga todo un capítulo al tema laboral, en el cual se prohíbe el trabajo por horas y toda forma de explotación laboral; y, establece la jubilación universal para todas las personas de la tercera edad.

Ahora el poder Legislativo se llama “Asamblea Constitucional” con 130 Asambleístas elegidos por votación popular directa y secreta, desapareciendo la denominación de Diputados provinciales y nacionales.

Con la descentralización, la desconcentración administrativa, la regionalización del país y la creación de nuevas provincias el gasto público tendrá que duplicarse, entonces ¿Dónde está el ahorro público?; ejemplo: con la formación de los Distritos y Circuitos en la educación, los Distritos vienen a ser las Direcciones provinciales de Educación; si antes había una en cada provincia, ahora serán unas tres o cuatro más, es decir se crearán de acuerdo a la población y extensión de la provincia.

Plan Nacional de Desarrollo

El plan Nacional de Desarrollo 2007-2010; está enfocado a solucionar las necesidades de Educación, salud, vivienda, alimentación y desarrollo económico local, regional y nacional; cuyos datos han sido tomados del Instituto Nacional de Estadísticas y censos (INEC) en donde se han analizado las graves consecuencias como resultante de los diferentes problemas que están influyendo negativamente en la sociedad ecuatoriana.

En este aspecto es importante destacar, todos los ecuatorianos aportamos económicamente al Erario Nacional en mayor o menor cantidad, por los impuestos que pagamos; cuyos dineros deberían regresar al pueblo en obras de asistencia social o de cualquier índole; pero hasta el momento desconocemos su

forma de redistribución, porque la atención en salud, educación, vivienda, vialidad, alimentación, continúa desatendida.

Los problemas que se hallan influyendo negativamente en el bajo desarrollo del país son los siguientes:

- Estancamiento del acceso y baja calidad de la educación.
- Limitado acceso en obras de infraestructura de vivienda y saneamiento ambiental.
- Baja cobertura en salud y persistencia de altos niveles de mortalidad y desnutrición.
- Bajos niveles de inversión social de calidad.
- Exclusión y discriminación a grupos sociales étnicos.
- Débil institucionalidad del sector social.
- Altos niveles de pobreza y extrema pobreza.

Con relación al acceso y baja calidad de la educación, el gobierno de la revolución ciudadana a través del Ministerio de Finanzas entrega ahora una pequeña ayuda económica a todas las escuelas y colegios fiscales del país, para que se canalice en el adecentamiento de la infraestructura escolar y compra de materiales didácticos.

El dinero que ingresa a cada establecimiento educativo, es en proporción al número de estudiantes; y, existen escuelas en el medio rural que tienen entre 12 y 45 alumnos y algunas menos que 12; entonces esta ayuda económica, no es suficiente para solucionar las necesidades de la institución.

Se viene manifestando que el Plan de Desarrollo Nacional, se ha descentralizado para realizar obras con más agilidad; pero la realidad es otra, las Juntas Parroquiales rurales no son capaces de arreglar las poquísimas y cortas carreteras que van a los barrios, argumentando que dependen del Municipio y como éste no les facilita la maquinaria, no pueden cumplir con realización de las obras.

La pobreza en el Ecuador no será solucionada con el Plan de Desarrollo Nacional, porque existen problemas de orden estructural, que son imposibles erradicarles con políticas de gobierno entre otras tenemos las siguientes: corrupción administrativa, falta de fuentes de trabajo, deficiente ayuda financiera del estado, desconfianza de los inversionistas nacionales y extranjeros, el minifundio, la explotación laboral, escasez de canales de riego y la injusta distribución de la economía del Estado, hacen que se multipliquen cada vez más los menesterosos.

También debido a la falta de fuentes de trabajo se da la migración interna y externa; la migración interna es el movimiento de las personas en busca de trabajo entre las provincias del país.

En cambio la migración externa es la salida de hombres y mujeres al exterior como: Estados Unidos y países europeos España, Italia, Inglaterra, Francia, Bélgica, etc. Según estadísticas proporcionadas por las oficinas de Migración y Extranjería han emigrado más mujeres que hombres, entre éstos: intelectuales con especialidades académicas, profesionales, no profesionales y personas con diferentes oficios, todas ellas han mejorado sus economías, obteniendo casas, lotes, carros en el medio urbano, fincas en el campo, y otros han emprendido en la microempresa.

La emigración así como ha traído beneficios, ha causado problemas irreversibles en sus hogares y en la sociedad; en la actualidad existen matrimonios desintegrados, con hijos abandonados y formando parte en las pandillas de la delincuencia, derroche del dinero, baja autoestima y desmotivación por el estudio. Es importante destacar que las remesas de dinero enviadas por los emigrantes al Ecuador han contribuido al sostenimiento de la dolarización, porque una moneda fuerte como es el dólar necesita de muchos ingresos económicos de producción, exportación e importación en tal virtud las autoridades deben firmar convenios internacionales de apoyo, con aquellos países de recepción de nuestros migrantes, con el objetivo de asegurar su situación laboral (SEMPLADES, 2007).

Ley de Educación.

La ley orgánica de educación es una normativa indispensable que rige al sistema educativo nacional, con los principios definidos en la Constitución de la República.

El ámbito de esta ley tiene como objetivo regular los fines y principios generales que orientan la educación ecuatoriana, en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. Se exceptúa la educación superior, que se rige por su propia ley.

Los fines de la ley de educación son desarrollar la personalidad de los estudiantes para vivir en una sociedad intercultural y plurinacional, democrática y solidaria; la función esencial de la ley de educación es buscar la excelencia en el rendimiento académico y profesional; fundamentada, en los siguientes principios: oferta educativa, infraestructura, cobertura de servicios y calidad educativa.

Este nuevo modelo del sistema educativo es inclusivo, porque permite el acceso de todas las personas a la educación, evitando de esta forma la discriminación racial, social y establece un nuevo modelo de gestión, administración, descentralización y desconcentración considerando las siete regiones del país definidas por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

En la nueva ley de educación se establecen cuatro niveles de gestión: central, regional, distrital y circuitos educativos, cada uno con sus respectivas líneas de acción inherentes a su rol de desempeño.

Esta nueva ley contempla también tres clases de instituciones educativas: públicas, particulares y fiscomisionales, cada una con sus pertinentes acciones y funciones, de acuerdo a la ley y su reglamento; además quedan establecidas las pruebas de merecimientos y oposición para poder ingresar con nombramiento al magisterio nacional, con ello se busca mejorar la calidad de la educación.

También se crea el Instituto de Lenguas Ancestrales que garantiza el derecho de las nacionalidades y pueblos a educarse en su propia lengua, según la realidad sociolingüística de las mismas.

En la primera transitoria de este proyecto de Ley; manifiesta que en el plazo de un año a partir de la publicación de esta Ley en el registro oficial, se crearán los Distritos y Circuitos Educativos, hasta tanto las Direcciones Provinciales de Educación seguirán cumpliendo con sus funciones anteriormente establecidas.

En la tercera transitoria de esta normativa y después de noventa días de haberse aprobado la ley de educación; se creará el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como una institución pública, con autonomía de evaluación integral interna y externa, que promueva mejorar la calidad de la educación. (Ministerio de Educación, 2010)

Plan Decenal de Educación.

El Plan Decenal de Educación busca el financiamiento de las políticas educativas a través de los recursos propios del país obtenidos de la riqueza petrolera, entre otras fuentes, y tome como referencia un porcentaje del incremento anual de la inversión a la educación en relación al PIB.

Las políticas del Plan Decenal de Educación son las siguientes:

Política 1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.

El estado promoverá una educación temprana de calidad, desarrollando la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz desde su identidad, a todos los niños y niñas menores de 5 años de edad.

Las metas del estado son dotar de las infraestructuras escolares con equipamiento de material didáctico y capacitar al personal de las Direcciones Provinciales de Educación, para empezar con la Universalización de la formación temprana de los niños del medio urbano y rural.

Política 2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.

La finalidad es ofrecer una educación de calidad, para que niños y niñas, desarrollen sus competencias de manera integral. Esta política eliminar la contribución voluntaria de los padres de familia a través del bono de matrícula que el estado facilita a todas las escuelas fiscales del país.

Política 3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

El objetivo de esta política es formar a los jóvenes con competencias que les posibiliten continuar con los estudios, acordes con el desarrollo científico tecnológico y las necesidades de desarrollo del país; en articulación con la Educación General Básica y la Educación Superior.

Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación alternativa.

La finalidad de esta política es garantizar el acceso, permanencia, continuación, y conclusión efectiva de los estudios, considerando a la alfabetización como su punto de partida, con equidad de género, respetando la identidad y la conservación de la naturaleza.

Política 5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas

La meta es mejorar la calidad de las infraestructuras escolares, facilitando recursos económicos, reconstruyendo las existentes, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos.

Política 6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

El objetivo es ofrecer a los ciudadanos una educación de calidad y calidez, mediante un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

Política 7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

El objetivo es fomentar el ingreso de jóvenes a la carrera docente propiciando una formación inicial y desarrollo profesional permanente, acordes con el desarrollo socioeconómico del país.

Para conseguir esta transformación los Institutos Superiores Pedagógicos dependerán directamente de la Universidad pedagógica ecuatoriana, proporcionando títulos a nivel de licenciatura en Educación General Básica, de acuerdo a los indicadores institucionales del CONEA

Política 8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo del PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

La finalidad de esta política es garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

En la Ley de Financiamiento Económico del Estado Ecuatoriano consta el incremento anual del 0.5% del Producto Interno Bruto (PIB) destinado para el sector educación⁷ (UNESCO, 2002).

En conclusión las ocho políticas de educación, permitirán que los estudiantes reciban una educación de calidad, basada en la investigación y el invento, es decir propiciando el desarrollo de competencias de acuerdo a las diferencias de capacidades de los alumnos, para que en el futuro sea una educación de carácter productiva y no consumista como en los actuales momentos.

DINAMEP

Es el organismo rector del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de formación, capacitación y perfeccionamiento a profesionales en servicio activo.

⁷planipolis.iiep.unesco.org/.../Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

La planificación anual la fundamenta en el diagnóstico de las necesidades de la formación, capacitación y perfeccionamiento docente, bajo los lineamientos de la política 7 del Plan Decenal de Educación, Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación SER –Ecuador, resultado de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

En la realización de los procesos de formación, de capacitación y perfeccionamiento docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, y con las Direcciones Provinciales de mejoramiento profesional DIPROMEP, que son las responsables finales de la organización de seminarios talleres en los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Las funciones de la DINAMEP son las siguientes:

- Diagnosticar las necesidades de la formación inicial, capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio.
- 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 y celebrar convenios para la ejecución de proyectos de capacitación docente.
- Proporcionar al 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 capacitación de la DINAMEP deberá ser:

- **Universal:** Dirigida a las autoridades, docentes y administrativos de todo el país.
- **Permanente:** Funciona todo el año escolar.

- **Funcional con el puesto de trabajo:** Las temáticas tienen relación con la función laboral de los docentes.
- **Gratuita:** Financiado por el estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

En la Educación General Básica existe el Programa denominado “Escuelas Gestoras de Cambio” – CONESUP-VVOB; con un equipo de trabajo a nivel nacional y provincial, en las provincias la DINAMEP está representado por los jefes provinciales de la DIPROMEPE y los Rectores de los ISPED; quienes deben coordinar seminarios talleres de capacitación y mejoramiento profesional.¹⁰ (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2000)

Los objetivos de este programa son los siguientes:

General: Mejorar el desempeño educativo de las escuelas en 10 provincias.

Específico: Las escuelas estarán en capacidad de funcionar como agentes de cambio, logrando un servicio educativo de calidad con equidad.

En conclusión La DINAMEP en coordinación con las DIPROMEPE provinciales desde su creación han llevado a efecto seminarios talleres de formación y capacitación docente y hasta han participado en la profesionalización de docentes facilitándoles el título de Bachilleres en Ciencias de la Educación y Profesores de Educación Primaria en coordinación con los ISPED a aquellos que ingresaban a la docencia con títulos de Normalistas Rurales y de Primera Clase.⁸

2.4. Políticas microinstitucionales.

Las políticas microinstitucionales son aquellas que pueden implementarse desde el contexto de la escuela y comunidad educativa, con la participación consensuada de docentes, gobierno estudiantil, directivos, líderes comunitarios, asociación de padres de familia y autoridades locales, para hacer más viable el proceso de enseñanza-aprendizaje.

⁸www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodilInfo=137

A continuación se presenta algunas políticas microinstitucionales, que los docentes debemos tener en cuenta, para desarrollar el proceso educativo en forma fácil y comprensiva.

- **Organización escolar:**

Desde el punto de vista operativo “*es el estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar y cuyo objetivo se centra en conseguir la mejor realización de un Proyecto Educativo*” (UNESCO, 2001)¹¹

El análisis de este concepto plantea un doble nivel: 1ro. el nivel del sistema escolar, trata de reagrupar y articular los diversos elementos que intervienen en el perfeccionamiento interno del sistema escolar; y, 2do. nivel de centro, que consiste en investigar metódicamente la coherencia máxima en el funcionamiento de los diversos elementos para conseguir los objetivos planificados en la institución.

- **La institución escolar como núcleo de actividad educativa:**

La institución escolar es una unidad organizativa, que actúa como motor dinamizador de proyectos educativos en coherencia con los retos sociales entre los alumnos y la cultura social en que se hallan inmersos.

Esta definición de política microinstitucional manifiesta que la escuela tiene que ser un lugar de unión entre la familia, alumnos y docentes, es decir debe atraer a esas incipientes vidas a formar parte de su formación, nunca puede cerrarse o permanecer indiferente ante la problemática del contexto escolar.

Consejo Estudiantil:

El Consejo Estudiantil, otra política microinstitucional, porque trabaja en unión con los docentes de la institución educativa en el proceso de la educación, participando en la planificación curricular y actividades socioculturales.

Código de Convivencia:

Es el conjunto de principios que enfocados en la Doctrina de la Protección Integral, orientan los comportamientos personales y sociales, en la búsqueda de una convivencia armónica; que se construye con la participación de todos los sujetos de la comunidad educativa, para generar aprendizajes permanentes para una vida solidaria equitativa y saludable¹² (GUÍA METODOLÓGICA, PARA ELABORAR EL CÓDIGO DE CONVIVENCIA)

2.5. Síntesis**En relación con el entorno educativo:**

El entorno educativo constituye todos los elementos humanos, naturales y técnicos que rodean al establecimiento educativo, cada uno de estos afectan positivamente o negativamente a la educación de la niñez; el elemento humano está formado por alumnos, padres de familia, líderes comunitarios y moradores de la comunidad cada uno con sus diferentes problemas que están impactando en el proceso educativo.

Los elementos naturales son el territorio, clima, flora, fauna, ríos quebradas, arroyos, etcétera que influyen directamente en el desarrollo socioeconómico de los habitantes del entorno escolar, implicando todo esto en el bajo o alto rendimiento académico de los estudiantes.

En relación con la comunidad educativa:

A la comunidad educativa la conforman los alumnos, profesores, directivos, personal administrativo y de servicio, la asociación de padres de familia, el gobierno estudiantil y todos los padres de familia; los cuales deben trabajar en forma unida consensuando ideas, propuestas y resoluciones, que vayan en beneficio de la misión y visión de la institución educativa.

En relación con la demanda de educación de calidad:

El objetivo principal de la política educativa ecuatoriana es llegar a la excelencia de la educación, para ello se han establecido ocho políticas a nivel de la Educación General Básica y de Bachillerato, con proyectos, objetivos, metas y tiempo perfectamente calculado.

Con la descentralización, desconcentración y reordenamiento territorial y administrativa, la educación tomará un nuevo rumbo en su mejoramiento, porque habrá el control, la asesoría, el seguimiento y la evaluación, para constatar el desarrollo cognitivo de los educandos.

En relación con el Plan Nacional de Desarrollo:

El Plan Nacional de Desarrollo comprende las áreas estratégicas de: salud, educación, vivienda, alimentación, vías de comunicación, etcétera; es una política de Estado que garantiza la ayuda económica y financiera para todos estos organismos estatales de acuerdo a las necesidades básicas del pueblo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 se basa en la economía del Producto Interno Bruto (PIB) y en el Análisis de la Situación en Población (ASP); este último aspecto estudia específicamente la vulnerabilidad demográfica intergeneracional de la pobreza, para demostrar por un lado con datos concretos sobre las desigualdades sociales y por otra las altas tasas de mortalidad y fecundidad junto con la indigencia.

En relación con la Ley de Educación:

La Ley de Educación es una normativa que tiene por objeto fijar los principios fines y objetivos que deben inspirar y orientar la educación; establecer las regulaciones básicas entre el gobierno, el sistema educativo, docentes, directivos y Ministerio de Finanzas, determinando las normas fundamentales que contribuirán a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

La desconcentración de poderes en el sistema educativo, con la creación de las Subsecretarías, Distritos y Circuitos, se optimizará los recursos humanos, didácticos técnicos y financieros en la organización, programación, realización, seguimiento y evaluación del proceso educativo.

En relación con el Plan Decenal de Educación:

El Plan Decenal de Educación fue un acuerdo nacional expresado en las urnas, que en la actualidad está facilitando el diseño de políticas económicas, que tengan como eje central su inversión prioritaria en la educación y la salud; es un proyecto de 10 años, que procura dar una mayor legitimidad a los cambios educativos que reclama el país.

Este Plan Decenal comprende 8 políticas cada una con diferentes proyectos, objetivos, metas y tiempo determinado para su fiel cumplimiento, empieza con la primera política, “Universalización de la educación Infantil de 0 a 5 años de edad” y culmina con la política 8, “Aumento del \$.0.5% anual en la participación del sector educativo del PIB hasta alcanzar al menos el \$.6%”.

En relación con la DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, organismo adjunto al Ministerio de Educación, se encarga de programar, planificar, ejecutar y evaluar cursos de capacitación e innovación pedagógica en unión con las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional (DIPOROMEPE) de las provincias del país, orientados siempre al mejoramiento de la calidad de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes.

CAPITULO 3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.

3.1. Definición.

“Es hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación en la práctica, para que

identifique sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con sus alumnos” (Anónimo)

Esta definición conlleva a meditar al profesional de la educación, a hacerse una autoevaluación de su preparación docente, para ver en que medida los conocimientos científicos tratados, están llegando a sus estudiantes y caso de ser negativos, para tomar cursos de formación e innovación didáctica.

La baja calidad educativa en los alumnos, obliga al docente, a recibir una preparación, que le permita adquirir pericia, destrezas y sobretodo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como: discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento.

3.2. Competencias profesionales.

Hasta el momento no ha sido fácil para los autores dar un concepto de competencia, así lo manifiestan en el análisis lexicológico del término competencia, cada uno lo expresa desde su punto de vista científico, pero apegados al verbo latino “competere” y los verbos castellanos “competir” y “competer”.

Prescindiendo de esta aseveración se enfoca el siguiente concepto de competencia profesional.

Las competencias son un conjunto de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional” (Jessup, 1991)

Analizando este concepto, las competencias son innatas en cada ser, porque son ellas las que determinan la eficiencia y eficacia del trabajo profesional, pero éstas para desarrollarse implican una serie de capacidades psíquicas, físicas, motrices, morales, e intelectuales, requeridas en el ejercicio de una profesión.

(Bunk, 1994) clasifica las competencias profesionales en los siguientes tipos:

- ❖ **Posee competencia técnica:** La persona que domina como experto las tareas, contenidos, conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- ❖ **Posee competencia metodológica:** Aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas, a las irregularidades que se presenten, solucionando los problemas y transfiriendo adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
- ❖ **Posee competencia social:** La persona que sabe colaborar con los demás de forma comunicativa y constructiva, mostrando un comportamiento orientado al grupo y a un entendimiento interpersonal.
- ❖ **Posee competencia participativa:** Aquel que sabe participar en la organización de su puesto y entorno de trabajo y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

De acuerdo a esta tipología de competencias, existen personas excelentes para desempeñarse eficazmente en sus trabajos, dignas de admiración; ejemplo la madre Teresa de Calcuta desarrolló la competencia social, al trabajar desinteresadamente en bien de los menesterosos. (Baxter Pérez Esther, 1989)

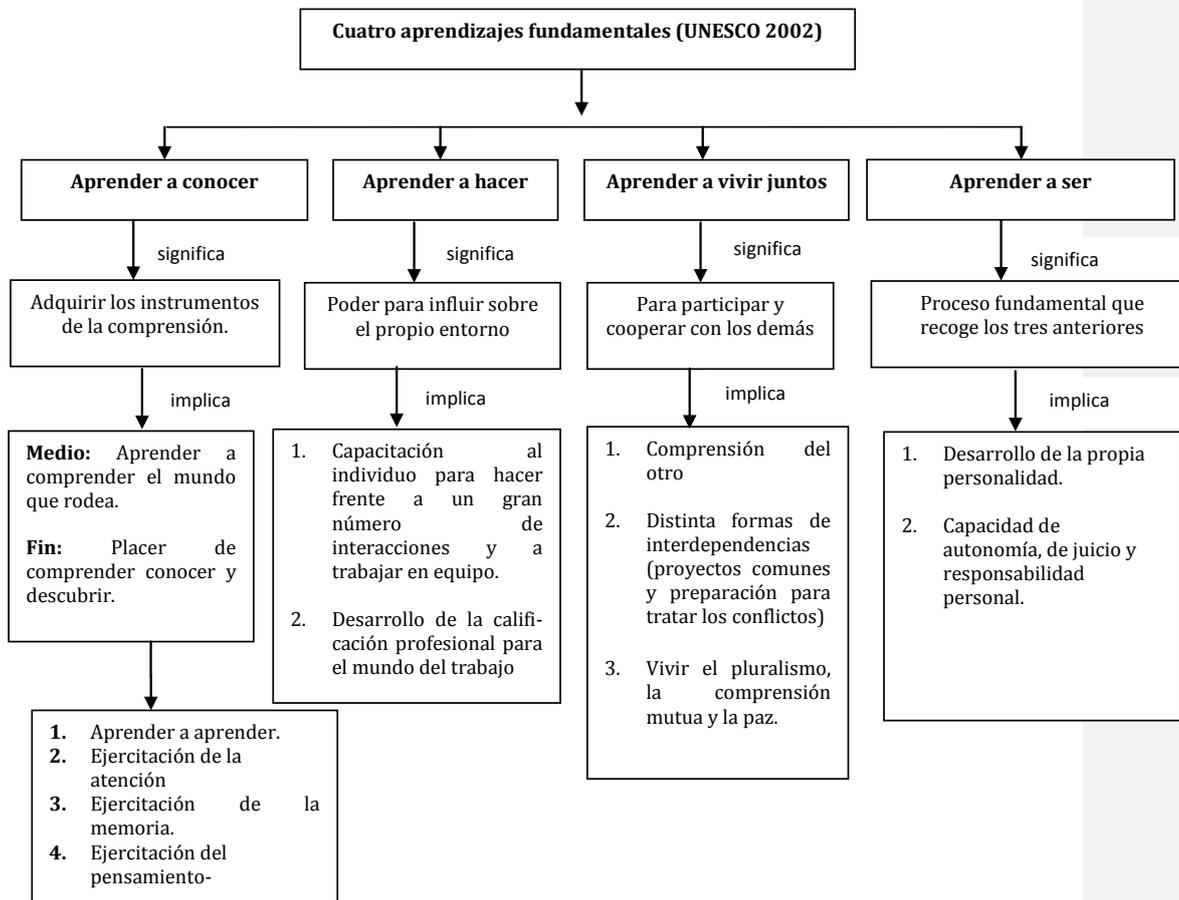
3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

Los cuatro pilares para educación del siglo XXI son los siguientes:

1. **Aprender a conocer;** es adquirir los instrumentos fundamentales para aprender y comprender el contexto y el mundo que le rodea, para vivir con dignidad desarrollando sus capacidades profesionales en comunicación con los demás.

2. **Aprender a hacer;** se refiere a la actividad profesional docente ¿Cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos? y al mismo tiempo ¿Cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo? cuya evolución no es totalmente previsible.
3. **Aprender a vivir juntos;** sabemos que el hombre es gregario por excelencia, es decir busca integrarse en la sociedad; entonces es aprender a convivir desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizando proyectos comunes, resolviendo los conflictos, respetando los valores del pluralismo, comprensión solidaria y paz.
4. **Aprender a ser;** la educación debe contribuir al desarrollo íntegro de la personalidad humana: cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad, elaborando su propio juicio, para determinarse por sí mismos. (UNESCO, 2003)¹⁴

MAPA CONCEPTUAL DE LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI



3.4. Competencias profesionales docentes

(Castellanos Simons, 2003) define *“La competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes: cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en la esfera específica de la actividad educativa, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto”*

Analizando esta definición, entendemos que las competencias profesionales docentes constituyen el punto sublime del profesional en su haber psicológico, académico, pedagógico y didáctico, con el cual busca mejorar la calidad de la educación en un ambiente que permita a los educandos practicar la investigación.

(Santos Baranda, 2005) manifiesta *“Las competencias pedagógicas son un sistema de conocimientos, habilidades, valores, y cualidades de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, así como de los motivos, intereses y actitudes del profesional, que permiten el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión; y que solo pueden ser evaluadas a través del desempeño, considerando las exigencias sociales”*

Entonces las competencias profesionales docentes, son aquellas necesarias e imprescindibles para la ejecución de la labor educativa, que constatan en el desempeño profesional y se desarrollan en el proceso de profesionalización docente, empezando en la etapa de formación inicial y continuando como un proceso dialéctico a un segundo nivel cualitativamente superior en su desempeño profesional.

Las competencias profesionales (Parra Vigo, 2002) son *“aquellas que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral y específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que respondan a las demandas del desarrollo social.*

En conclusión, las competencias permiten tanto al docente como al alumno solucionar sus problemas de enseñanza-aprendizaje; en el docente la forma cómo realizar sus planificaciones curriculares y cómo interactuar en el proceso educativo para consolidar los contenidos en sus estudiantes y, los alumnos cómo aprender los contenidos en forma autónoma y creativa.

De acuerdo con las definiciones de competencias, se sintetiza los elementos comunes que se manifiestan en cada una de ellas:

- La relación entre desempeño y competencia
- La relación entre competencia y actividad en sus tres componentes: actividad cognoscitiva, práctica y axiológica.
- La identificación de la competencia como capacidad a partir de su concepción en el desarrollo de la personalidad.
- La relación de la competencia y la solución de los problemas relacionados con la profesión.
- La competencia como configuración psicológica y la relación entre los procesos cognitivos y afectivos en la formación y desarrollo de la misma.
- Su relación con las exigencias del entorno.⁹(Torrado Pacheco, 1999)

⁹Torrado Pacheco, M. C. (1997). El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana. Universidad Nacional de Colombia. Memorias del Taller sobre Evaluación de Competencias Básicas. p 15.

3.5. Necesidades de formación en el Ecuador.

Las necesidades de formación en el Ecuador, deben ser analizadas en forma objetiva, por el Ministerio de Educación, para priorizar a aquellas que demanda la sociedad ecuatoriana en el desarrollo socioeconómico del país.

En la actualidad tenemos muchos profesionales graduados en especialidades que no encuentran trabajo. El sistema educativo y el Estado tienen que restringir ciertas carreras saturadas de profesionales y de poco provecho para la sociedad; y, dar paso a nuevas especialidades que necesita el país para mejorar su desarrollo económico, social y cultural.

Hasta el momento la educación en nuestro país es consumista, porque la mayoría de los docentes no dan apertura a la investigación ni al invento, base fundamental para desarrollar ciencia y tecnología, como vemos los grandes descubrimientos que se dan año tras año en los países desarrollados.

Entonces nuestro país, demanda un estado estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de los resultados, a través de una planificación que articule las políticas estratégicas educativas, para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos.

Pero ante todo es indispensable analizar el déficit de competencias que puedan presentar los docentes en el desempeño de sus labores educativas; para fortalecerlas mediante la capacitación didáctica, pedagógica, organizacional y administrativa.

Hasta el momento en el Ecuador no existe una universidad pedagógica, que imparta la formación docente en lineamientos políticos y estratégicos educativos, como lo hay en Colombia y Venezuela, sin embargo es digno de reconocer a la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Técnica Particular de Loja que cuentan con una gran cantidad de programas formativos para los nuevos profesionales de la educación.

El Ministerio de Educación en el año 2000, definió cómo debe ser el perfil del nuevo docente:

- En lo personal; compromiso con su rol de mediador, elevada autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexivo, honesto, autonomía, puntualidad y entusiasta.
- Capacidad profesional; guía en la construcción de aprendizajes, investigador de nuevos paradigmas y modelos educativos, mediador de los contenidos en la enseñanza-aprendizaje, investigador constante, diseñador del microcurrículo, conocedor del entorno natural y cultural de la comunidad, como también de la filosofía y política del Estado, evaluador de procesos y logros, registrador y procesador de indicadores de evaluación.

Estas características personales y profesionales del docente deben ser canalizadas por los Institutos Superiores de Pedagogía y en las Universidades, en el trayecto de su formación dividida en dos campos.

Primer campo comprende: investigación educativa, Filosofía de la educación, Psicología evolutiva, Desarrollo de la inteligencia, Pedagogía, Computación aplicada a la educación, Psicología educativa, Sociología de la educación, y Didáctica general. segundo campo: conocimientos específicos en Diseño y Desarrollo curricular, Didáctica de Lenguaje, Didáctica de Matemática, Didáctica de Ciencias Naturales, Didáctica de Ciencias Sociales, Didáctica de Cultura Física, Didáctica de Cultura Estética, Recursos didácticos, Administración educativa y Práctica docente.¹⁰ (Díaz Barriga A. Frida, 2002)

Para solucionar estas necesidades de formación, es fundamental que existan en las instituciones formadoras de maestros, profesores especializados en cada una de las áreas y con amplios conocimientos profesionales y experiencia docente, para que

¹⁰Díaz Barriga A. Frida. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. McGraw-Hill. México 2002.

puedan guiar y orientar sólidamente a los maestros y maestras que requiere la sociedad ecuatoriana, en los diferentes niveles de la educación y para su desarrollo socioeconómico del país

3.6. Síntesis.

En relación con las necesidades de formación docente.

Las necesidades de formación docente son las debilidades, escasez, insuficiencias y carestía de conocimientos didácticos, pedagógicos, metodológicos y técnicos, que impiden el normal ejercicio del docente en la interacción educativa, como también el aprendizaje reflexivo y creativo de los alumnos.

Las necesidades de formación docente son detectadas en el bajo rendimiento educativo de los alumnos, ya que los profesores carecen de conocimientos estratégicos que afectan negativamente la formación integral de las personas.

Para solucionar estas necesidades, es imprescindible que se cumplan, las ocho (8) políticas educativas contempladas a nivel de Estado, porque en cada una de ellas están estipuladas: justificaciones, proyectos, componentes, objetivos, metas y el presupuesto para su realización.

En relación con las competencias profesionales.

A las competencias profesionales no es fácil definir las en forma absoluta, sino más bien entenderlas de manera relativa; porque en cada una de ellas incluyen una serie de conceptos, capacidades, cualificaciones, aptitudes, habilidades y destrezas.

El concepto de competencia es el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, combinados, coordinados e integrados, que orientan, facilitan y conducen al individuo realizar su ejercicio profesional en cualquier ámbito del quehacer humano en forma capaz y competente.

En relación a los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.

La educación en los países desarrollados, cada vez se acrecienta, porque le dan la suficiente ayuda financiera para el desarrollo de la investigación y el invento, cosa que no sucede en nuestro país; todavía carecemos de infraestructuras escolares, materiales didácticos y tecnológicos, mobiliario acondicionado, internet y laboratorios en el nivel de la Educación General Básica.

Los cuatro pilares de la educación se resumen en: aprender a conocer, aprender hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; cada uno de estos aspectos tienen sentido diferente, pero se corresponden y cohesionan intrínsecamente para hacer factible la formación integral de la personalidad humana.

En relación con las competencias profesionales docentes.

El docente tiene que buscar la excelencia en su haber profesional, es decir descubrir sus competencias educativas, para llegar a sus estudiantes con procesos fáciles de comprensión en cada uno de los contenidos programáticos en la enseñanza-aprendizaje; fomentando el desarrollo de las competencias en los educandos, en sus formas: cómo hacer, descubrir, aprender, consolidar y crear cosas nuevas de los contenidos tratados.

El desarrollo de las competencias profesionales docentes en las diferentes menciones y especialidades, constituyen lo sublime para el desarrollo de la ciencia y tecnología, base fundamental para el progreso socioeconómico de nuestra sociedad. Entonces es indispensable que los profesionales de la educación muestren actitudes de cambio, para realizar una reingeniería en el interaprendizaje de los educandos.

En relación con las necesidades de formación en el Ecuador.

Para poder dar una información concreta sobre las necesidades de formación en nuestro país, se realizó la primera encuesta nacional de identificación de necesidades de formación y capacitación de funcionarios públicos del Ecuador.

La finalidad de la encuesta fue informar a los directivos de planificación y recursos humanos de las instituciones seleccionadas respecto a los objetivos de la encuesta, su metodología, estrategia de levantamiento de la información destinadas a generar un diagnóstico de las necesidades y perfiles ocupacionales de los servidores públicos de los sectores estratégicos del Estado, para que contribuyan a diseñar un plan efectivo de formación y capacitación de servidores públicos.

Al respecto el Comité de Expertos en administración pública de la Organización de las Naciones Unidas dicen lo siguiente: *“Las reformas a los servicios civiles contemporáneos están particularmente relacionados con las reformas administrativas centradas en la acción estratégica, el fortalecimiento de las instituciones de gobierno y los procesos de toma de decisiones, coordinación y eficiencia del sector público”*.

4 METODOLOGÍA.

4.1. Diseño de la investigación.

El presente trabajo investigativo, es de carácter descriptivo, cuantitativo y cualitativo, prescinde de la experimentación propiamente dicha y es de nivel documental, descriptiva y prospectiva.

El método que se usó fue el descriptivo, facilitó el conocimiento de las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades que realizaron o están realizando los profesores investigados, en sus diferentes ámbitos de trabajo, detallando y especificando los datos recogidos a través de la investigación de campo.

Permitió conocer, en qué institución están trabajando, empresa pública o privada, rol de desempeño docente o no docente, funciones de trabajo dependientes o independientes, relación laboral, tiempo que lleva trabajando en la institución o instituciones, superación económica y se han mejorado intelectualmente, entre otros aspectos, los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja desde el 2005 hasta el 2010.

La investigación también es de tipo mixta cuantitativa y cualitativa; cuantitativa porque está basada en datos estadísticos proporcionados por los profesores encuestados y cualitativos porque se analizó cuidadosamente los porcentajes obtenidos, para luego establecer las relaciones entre el marco teórico y los resultados de las encuestas, mediante el análisis por triangulación.

4.2. Participantes de la investigación.

Los participantes para esta investigación fueron seleccionados por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y la muestra fue de 9 titulados.

4.3. Técnicas e instrumentos de la investigación.

4.3.1. Técnicas.

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, la misma que fue aplicada a 9 docentes y a 2 Directivos.

4.3.2. Instrumentos.

Los cuestionarios fueron fáciles de contestar, porque estuvieron elaborados con preguntas objetivas y generalmente cerradas. Se utilizaron dos instrumentos; cuestionario No.1: para encuestar a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y cuestionario No.2: para encuestar a los empleadores y Directivos de las instituciones educativas en donde se hallan laborando.

4.3.3. RECURSOS.

4.3.3.1. Humanos:

- Personal de planificación de la Universidad.
- Director de tesis.
- Profesores titulados desde el 2005 hasta el 2010.
- Directivos de las instituciones educativas investigadas.

4.3.3.2. Institucionales:

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) facilitó a los egresados los siguientes recursos institucionales:

- Guía didáctica.
- Encuesta.
- Nómina de los titulados.
- Cuadros estadísticos Excel.
- Orientación técnica en la elaboración del trabajo investigativo.

4.3.3.3. Materiales:

- Computador.
- Encuestas.
- Papel bond.
- Copias de internet.

- Obras de consulta.

4.3.3.4. Económicos:

El aporte económico fue financiado por el investigador, consistente en gastos de internet, materiales de oficina, transporte, alimentación e imprevistos.

4.4 Procedimiento:

En el proyecto de investigación “La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) escuela de Ciencias de la Educación” en su realización se siguió el siguiente procedimiento:

- Las orientaciones de la guía didáctica, que son claras, precisas y concretas
- La bibliografía fue bajada del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA); y, resumida con los aportes del investigador.
- Las asesorías presenciales muy bien guiadas por los tutores, en donde explicaban didácticamente las formas como trabajar la investigación.
- La obtención de datos de los titulados a través de la encuesta, los mismos que fueron procesados y representados en tablas estadísticas para su mejor comprensión.
- La metodología fue precisada de acuerdo al tema investigativo y basada específicamente en el método descriptivo.

5 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1. Caracterización sociodemográfica.

Los titulados investigados de la UTPL, se encuentran laborando en la docencia en diferentes provincias del país, pero entre ellos existe uno que no trabaja en la docencia, se desempeña en una empresa privada.

Según los porcentajes obtenidos en las encuestas observamos en forma concreta que se hallan desempeñando su rol de trabajo en muy buenas condiciones, además han desarrollado destrezas en las áreas especiales para fortalecer la instrucción de los contenidos científicos; y, generalmente cooperan en todas las actividades de las instituciones en donde se encuentran trabajando.

5.2. Situación laboral

El objetivo general de esta investigación fue determinar la situación laboral de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL); como también las condiciones sociodemográficas, el contexto institucional laboral y las necesidades de formación de profesionales en base al mercado laboral desde el punto de vista de los empleadores.

La situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación, es mediante nombramiento otorgado por las Direcciones Provinciales de Educación el 81.82% trabajan como profesores de Años de Básica, el 18.18% como Directores y el 9.09% labora en un empresa privada.

También es importante destacar en su situación laboral, el mejoramiento académico y profesional que han realizado los titulados; entre ellos dominan dos idiomas y tienen conocimientos para manejar los diferentes programas de informática, es decir están integrando las TICs al proceso de la enseñanza-aprendizaje.

Entonces los datos obtenidos en esta investigación son reales y precisos, porque transmiten la autenticidad de sus informantes; pero lo más importante es que, sus

datos reflejan el cumplimiento de los objetivos general y específicos propuestos para este trabajo investigativo.

La teoría de la bibliografía seleccionada fue contrastada con los objetivos de la investigación y cuyos puntos de vista de los autores y del investigador estuvieron acordes con los diferentes códigos de los capítulos del presente trabajo, facilitando de esta forma pasos de solución sobre la problemática de la situación laboral de los docentes en sus instituciones de trabajo.

5.3. Contexto laboral.

Para recoger información sobre la situación del contexto laboral de los titulados, la UTPL planificó dos encuestas, la primera en relación con docentes que trabajan como profesores de aula; y, la segunda para administradores (Directores, Rectores, Inspectores, etc.)

De acuerdo a los resultados, el 63.64% en el nivel Básico, el 18.18 como Directivos de las instituciones y 9.09% se desempeña en trabajo privado.

En la indagación de campo se pudo comprobar en forma objetiva las fortalezas y debilidades de los titulados, de sus empleadores y de la infraestructura de los inmuebles; que a pesar de no disponer de los elementos fundamentales, los docentes y sus autoridades hacen todo lo posible por impartir y dirigir una educación de calidad.

5.4. Necesidades de formación.

La nueva Ley de Educación promueve la excelencia educativa en los estudiantes de todos los niveles, en tal virtud los docentes investigados están prestos al cambio y solicitan cursos de mejoramiento académico y profesional, para impartir una enseñanza-aprendizaje eficiente y eficaz, acordes con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

En la presente investigación se pudo detectar el grado de formación profesional, como también las necesidades de su formación continua, cuyos resultados fueron

analizados cuidadosamente, para poder establecer mecanismos de mejoramiento profesional en los titulados del 2005 hasta el 2010.

Las causas de los problemas encontrados en esta investigación fueron de carácter profesional, administrativo y estructural.

- Profesionales: Los docentes a pesar de haber mejorado su título profesional, que es lo fundamental para desempeñarse en sus funciones como tales, han descuidado la capacitación pedagógica, didáctica, técnica, etc. aspectos esenciales para realizar correctamente el proceso educativo.
- Administrativos: Las autoridades o directivos de las instituciones educativas indagadas, carecen de conocimientos de gestión y autogestión, como también de liderazgo institucional, que les permita mejorar la infraestructura de sus inmuebles como también de la adquisición de los elementos indispensables para la enseñanza-aprendizaje.
- Estructurales: Son generalmente de orden estatal, es decir los diferentes organismos de desarrollo del país no proveen del suficiente financiamiento económico, de políticas que generen ayuda social, de reingeniería de cambios, de cuerpos colegiados que hagan seguimiento pedagógico y no de persecución, sino de superación profesional.

Para poder analizar con objetividad las necesidades de formación de los docentes titulados en la UTPL desde el 2005 hasta el 2010, se aplicaron encuestas con preguntas cerradas y de respuesta abierta a docentes y empleadores, cuyos resultados fueron tabulados y representados en tablas estadísticas para su mejor comprensión.

La teoría fue extraída en su mayoría del Entorno Virtual de Aprendizaje de la Universidad, la misma que ayudó a conocer las causas que están ocasionando los problemas a los docentes; y, los procedimientos estratégicos, didácticos, pedagógicos y técnicos, para llegar eficientemente a los educandos con el hecho educativo.

En marco teórico pedagogos, psicólogos, sociólogos, etcétera exponen exquisitos criterios sobre formas cómo mejorarse académica y profesionalmente los docentes; y, los procedimientos estratégicos, didácticos, pedagógicos y técnicos para llegar eficientemente con el hecho educativo a los alumnos.

A partir de estos conocimientos pude obtener una visión de futuro en mi campo profesional, porque solo una compacta formación inicial y continua como se explica en la teoría del marco teórico, mejorará el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de los educandos.

En el marco teórico se da énfasis al desarrollo de las competencias en los educandos, que no es otra cosa, sino el perfeccionamiento de las destrezas innatas en cada uno de ellos, las cuales constituyen la experticia para resolver sus problemas de orden: técnico, metodológico, social y participativo.

Las competencias tienen que ser descubiertas primero por los docentes, para que puedan programar, planificar, organizar, ejecutar y evaluar, las diferentes planificaciones curriculares de contenidos y proyectos de innovación didáctica, requeridas también para desarrollar en los educandos sus competencias de aprendizajes en forma autónoma y guiada.

La UNESCO (2003) dice que la educación tiene que centrarse en cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; por lo tanto los docentes debemos estar preparados en estos campos de acción, para facilitar una formación integral que promueva el desarrollo de los pueblos, desde la perspectiva cognitiva-humanística y con sentido trascendente para una buena convivencia social.

La sociedad actual demanda calidad de educación, porque la que se viene dando es baja, debido a la utilización de metodologías tradicionales, que formaron al hombre en su debido tiempo, pero con el avance de la ciencia y la tecnología en los países desarrollados han quedado obsoletas; por lo que es indispensable optar por nuevos modelos pedagógicos y estrategias que faciliten aprendizajes reflexivos, analíticos, críticos y creativos.

TABLAS ESTADÍSTICAS EN RELACIÓN CON LAS RESPUESTAS DE LOS TITULADOS.

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

Formación profesional Docente

P R E G R A D O												
Mención	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Educación Infantil												
Educación Básica					4	44.44	1	11.11	3	33.33		
Lengua y Literatura												
Químico Biológicas												
Físico Matemáticas					1	11.11						
Ciencias Humanas y Religiosas												
Otra/s Especifique cuál												
En otra Universidad Especifique												
Total	0	0	0	0	5	55.55	1	11.11	3	33.33	0	0

Tabla No. 01

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado por: William Vicente Vega Mendoza

En la tabla No. 01; el 44.44% de titulados le obtuvieron en el año 2007 en Educación General Básica; el 33.33% también en Educación Básica en el año 2009 y el 11.11% en la especialidad de Físico Matemáticas, en el 2007; y el 11, 11 % en educación general básica en el año 2008.

En el marco teórico se recomienda primero la formación inicial de los nuevos docentes, que deben recibir en los ISPED y Universidades; formación que debe tomar en cuenta una serie de aspectos pedagógicos y didácticos relacionados con el desempeño de su rol profesional.

En conclusión este nivel que va desde el 1er. hasta el 10mo. Año de Educación General Básica, es fundamental la capacitación y profesionalización de los docentes, con la finalidad de plantar las bases sólidas, para que los estudiantes continúen el bachillerato sin dificultades en sus opciones escogidas.

POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	Año de finalización	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0	0
Maestría en pedagogía	0	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0	0
Otro Postgrado (Especifique Cuál)	0	0	0
En otra Universidad (Especifique)	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Tabla No. 02
Fuente: Encuesta Directa
Elaborado por. Willam Vicente Vega Mendoza

En esta tabla estadística relacionada con el Postgrado, ninguno de los investigados ha realizado estudios de especialidad, seguramente se debe a la falta de tiempo, debido a las extensas tareas curriculares.

Especialidad / Diplomado (Contestar solo en caso de que no tenga continuidad con la titulación de maestría)			
Especialidad especifique	Año de finalización	f	%
Diplomado (Especifique)	0	0	0
En otra Universidad (Especifique)	0	0	0
No he realizado estudios de Diplomado o especialidad	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Tabla No. 03

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado Por: Willam Vicente Vega Mendoza

También en esta tabla estadística se demuestra que, ninguno de los Licenciados/as titulados en Ciencias de la Educación han efectuado Diplomados; contraponiéndose negativamente sobre los principios de su formación profesional continua.

Situación laboral actual

P.2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?	f	%
Trabaja como docente	8	88.89
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (Vicerrector, Asesor pedagógico, Coordinador de área, etc.)		
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.	1	11.11
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.		
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia.		
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como no docente.		
Otras (Especifique)		
TOTAL	9	100

Tabla No. 04.

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado Por: Willam Vicente Vega Mendoza

La tabla estadística No. 04, demuestra en forma objetiva que el 88.89% de encuestados trabajan en la docencia y el 11.11%, labora en un puesto profesional no relacionado con la docencia.

La bibliografía especializada orienta hacia la formación continua de los docentes; porque los vertiginosos avances de la ciencia y la tecnología, cambian en un momento dado las estructuras de los paradigmas y modelos pedagógicos vigentes, por otros que buscan mejorar la calidad de la educación.

Es conveniente, por tanto, que los docentes traten de mejorar la enseñanza-aprendizaje, empleando nuevas metodologías que permitan desarrollar las facultades intelectuales de los alumnos, como las habilidades, destrezas y competencias, para

que en el futuro se dé una educación productiva y no consumista como en los actuales momentos.

P.2.a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:	f	%
Urbano	5	55.56
Rural	3	33.33
TOTAL	8	88.89

Tabla No. 05

Fuente: Encuesta directa

Elaborado Por: Willam Vicente Vega Mendoza.

El 55.56% de los docentes encuestados trabajan en el medio urbano y el 33.33% laboran en el sector rural.

En la teoría del marco teórico no hace referencia a ninguno de los sectores. Pero es indispensable resaltar que los centros educativos del medio urbano, son mejor atendidos tanto en la infraestructura, como en la dotación de materiales didácticos y lugares recreativos, no así los del sector rural que carecen de implementos indispensables y de profesores, porque todavía existen escuelas Unidocentes.

P.2.b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?	SÍ		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
	8	88.89	1	11.11	100

Tabla No. 06

Fuente: encuesta directa

Elaborado por. Willam Vicente Vega Mendoza

En esta tabla estadística No. 06, el 88.89% ha trabajado antes como docente y el 11.11% se desempeña en un puesto profesional no relacionado con la docencia.

Posiblemente trabajaron anteriormente con un título profesional de menor rango, por lo que resolvieron convalidar aquel título por el de Licenciados en Educación Básica, para ofertar una educación de calidad, que desarrolle la investigación y la creatividad.

P.2.c. En caso de que trabaje como docente ¿Trabaja en otro puesto profesional o no relacionado con la docencia?	SÍ		NO	
	f	%	f	%
	2	22.22%	0	0
	2	22.22%	0	0

Tabla No. 07

Fuente: encuesta directa

Elaborado por: Willan Vicente Vega Mendoza

En la presente tabla estadística solo el 22.22% de encuestados trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia; lo que demuestra que son capaces para desempeñarse responsablemente en los dos trabajos.

Ante esta situación en el marco teórico se manifiesta que los profesionales tienen que desenvolverse con ética profesional en su campo de acción, con el objetivo de garantizar una producción de calidad en cualquier ámbito del desarrollo socioeconómico de los pueblos.

Con referencia específica a la enseñanza-aprendizaje, es sustancial que el Profeso/a se dediquen a tiempo completo a sus labores pedagógicas, realizando tareas extraclase como, la recuperación pedagógica a aquellos alumnos que tienen dificultades para aprender, orientando a los padres de familia a participar en la educación de sus hijos, realizando la gestión educativa y desarrollo comunitario.

P.2.d. En caso de estar desempleado ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?	f	%
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 (Especifique)	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (Especifique)	0	0
Está tomando cursos de formación continua (Especifique)	0	0
Otras situaciones (Especifique)	0	0
TOTAL	0	0

Tabla No. 08

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willan Vicente Vega Mendoza.

En la presente tabla estadística, cada uno de los aspectos de la pregunta P.2.d. tiene el 0% de porcentajes, debido a que todos los titulados se hallan trabajando.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

P.3. ¿En qué tipo de instituciones desarrolla/desarrollaba su trabajo?	f	%
Institución educativa fiscal	4	44.44
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	4	44.44
Institución educativa fiscomisional		
TOTAL	8	88.88

Tabla No. 09.
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En esta tabla estadística el 44.44%, laboran en establecimientos fiscales y el 44.44% trabajan en centros educativos particulares.

Como la Constitución Política del país y la Ley orgánica de Educación garantizan la libertad de enseñanza, pero con prerrogativa observancia y sujetas a las disposiciones del Ministerio de Educación tanto fiscales, particulares, municipales y Fiscomisionales; por lo tanto todas están en la obligación de facilitar una educación eficiente y eficaz.

P.3.a. La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:	f	%
Inicial	0	0
Básico	8	88.89
Bachillerato	0	0
Superior	0	0
TOTAL	8	88.89

Tabla No. 10.
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

El 88.89% de encuestados se desempeñan en el nivel Básico, en las urbanas a partir desde el 1er. Año y en el medio rural desde el 2do. Año de Básica, porque aquí no existen docentes Parvularias.

Es importante que el gobierno de la Revolución Ciudadana cumpla con las 8 políticas educativas, en donde primero universaliza la preparación y adaptación de los infantes al 1er. Año de Básica, desarrollando la motricidad gruesa y fina, a través de actividades prácticas, que constituye los cimientos firmes para empezar con la educación escolarizada.

P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	f	%
SÍ	8	88.89
NO	0	0
TOTAL	8	88.89

Tabla No. 11
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

El 88.89% de docentes encuestados informan trabajar dentro de la especialidad, lo cual garantiza una enseñanza-aprendizaje eficiente y eficaz, porque conocen de psicología evolutiva y del aprendizaje, de metodologías, planificaciones curriculares, técnicas y procedimientos didácticos para interactuar en el proceso educativo.

P.4.a. En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?	f	%
Educación Infantil.		
Educación Básica	8	88.89
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s (Especifique)	0	0
TOTAL	8	88.89

Tabla No. 12.
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

El 88.89% de profesores investigados informan trabajar en Educación Básica, que va desde el 1er. hasta el 10mo. Año.

El nivel de Educación Básica aparece en nuestro país en 1996 con el texto de la Reforma Curricular Consensuada para la Educación General Básica Ecuatoriana, en este documento ministerial constan las Áreas de estudio con su respectiva carga horaria de acuerdo al Año de Básica y las destrezas generales y específicas a desarrollarse.

En conclusión este documento ha sido la herramienta esencial de los docentes, en la planificación de la Programación Curricular Institucional (PCI), planificación de las Unidades Didácticas (PUD) Plan de Aula (PA). Pero es importante manifestar que no se dio el asesoramiento científico, didáctico y pedagógico, para cumplir con todas las actividades descritas en este documento curricular.

P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?	f	%
Nombramiento.	4	44.44
Contrato indefinido.	3	33.33
Contrato ocasional	1	11.11
Reemplazo	0	0
Otras (Especifique)	0	0
TOTAL	8	88.88

Tabla No. 13
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza.

En la presente tabla se demuestran los siguientes porcentajes el 44.44% de profesores tiene nombramiento en la institución, mediante contrato indefinido el 33.33% y con contrato ocasional el 11.11%.

En la mayoría de los países desarrollados, los directivos de las instituciones formadoras de profesionales especialmente para el nivel superior realizan la contratación, en donde los futuros profesionales se someten a una prueba rigurosa de

admisión, selección y clasificación de acuerdo a su rendimiento académico-profesional, para posteriormente ser contratados por la institución.

En el Ecuador es casi similar a estos países, solamente dándose aquí en todos los niveles de la educación, en la actualidad para llenar vacantes o cubrir la falta de docentes en las instituciones educativas; las Direcciones Provinciales de Educación, convocan a concurso de merecimientos y oposición, para que se presenten profesionales y de acuerdo al puntaje más alto del concursante, se celebrará el contrato entre el docente y la dirección provincial de Educación.

P.6. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
A tiempo completo	8	88.89
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras(Especifique)	0	0
TOTAL	8	88.89

Tabla No. 14.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En esta tabla se demuestra la relación laboral de los docentes encuestados, el 88.89% manifiestan laborar a tiempo completo; se supone que después de haber concluido con el horario de clases, realizan acciones extraclase con los alumnos, directivos, administrativos y padres de familia.

En la teoría seleccionada para esta investigación se habla del contexto laboral, en donde los docentes trabajan en función de una comunidad educativa, pactada entre estudiantes, profesores y padres de familia, más el entorno escolar rodeada por los moradores, autoridades y líderes de la comunidad.

En conclusión la educación no solo está a cargo del docente ya que esa es su función primordial, sino que involucra en este proceso a más de la comunidad educativa, a todos los organismos de desarrollo del país; es decir hacia el niño, adolescente y

joven, deben converger todo el apoyo moral, cultural, intelectual, social y económico, para que pueda progresar y formarse íntegramente.

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

Tabla No. 15
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Todos los encuestados continúan laborando como docentes, es decir nadie se ha retirado por algún tiempo, por lo que es importante resaltar su responsabilidad y ética profesional con la que se desempeñan en su rol de trabajo.

P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?	f	%
SÍ	7	77.78
NO	1	11.11
TOTAL	8	88.89

Tabla No. 16
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Los porcentajes de esta tabla estadística en relación con la pregunta p.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?; el 77.78% afirman que sí estaban laborando en la docencia y el 11.11% que no la ejercía.

En la teoría del marco teórico se habla de la formación continua, es decir los docentes tienen que capacitarse e innovarse constantemente, en los nuevos modelos de enseñanza-aprendizaje, porque aquellos que formaron al hombre en su debido tiempo, con el andar de los años, se han vuelto obsoletos, siendo reemplazados por

otros más didácticos y pedagógicos que potencian las facultades intelectuales de los estudiantes, mediante el análisis, la reflexión, la crítica y la creatividad.

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

Tabla No. 17.
Fuente. Encuesta directa
Elaborado Por: Willam Vicente Vega Mendoza

Antes de obtener el título de Licenciados en Ciencias de la Educación, ya se encontraban laborando, entonces todos los investigados ingresaron a la docencia con el título de Profesores de Educación Primaria o bachilleres en Ciencias de la Educación.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?	f	%
Administración pública		
Empresa privada	1	11.11
Empresa familiar		
Trabajador/a por cuenta propia.		
TOTAL	1	11.11

Tabla No. 18
Fuente: encuesta directa
Elaborado por. Willam Vicente Vega Mendoza

El 11.11% de docentes investigados indica que desarrolla su trabajo en una empresa privada.

En los actuales momentos las empresas públicas y privadas de nuestro país demandan la formación de profesionales idóneos en sus diferentes especialidades,

para que haya la competencia de calidad en la producción de la ciencia y tecnología, factores determinantes para el desarrollo socioeconómico de los pueblos.

P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución /empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD.		
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.		
Ninguna/No se exige titulación.	1	100
TOTAL	1	100

Tabla No. 19
Fuente: Encuesta directa
Elaborado Por: Willam Vicente Vega Mendoza.

En esta tabla estadística el 100% de investigados manifiestan que no se exigían títulos de cuarto nivel ni de tercer nivel, incluso informan que no se exigía titulación. Pero ahora es indispensable poseer titulación y en especialidades, con el objetivo de obtener un producto de calidad, en los diferentes ámbitos del quehacer humano.

P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?	f	%
Labor indefinida	1	11.11
Labor de duración determinada	0	0
Otras situaciones (Especifique)	0	0
TOTAL	1	11.11

Tabla No. 20.
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En la presente tabla estadística el 11.11%, dice que la relación laboral es indefinida, por cuanto la empresa deberá asumir y cumplir con todas las obligaciones y derechos que establece la Constitución Política Ecuatoriana a favor de los trabajadores durante el tiempo determinado de trabajo y beneficios de jubilación.

P.12. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
A tiempo completo	1	11.11
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otros (Especifique)	0	0
TOTAL	1	11.11

Tabla No. 21.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado Por: Willam Vicente Vega Mendoza

En esta tabla estadística se demuestra el porcentaje de la pregunta P.12.el 11.11% de investigados dicen que la relación laboral es a tiempo completo.

La Constitución Política del Ecuador y la Ley Orgánica del Trabajador establecen el número de horas diarias (8 horas) y semanales (40 horas) que deben cumplir los obreros en las empresas públicas y privadas en donde trabajan.

Entonces la condición de vida de las familias y el desarrollo del país está sujeto a las fuentes de trabajo ya sea de la micro, mediana y grandes empresas, por lo tanto el Estado tiene que facilitar las garantías, para que haya inversión nacional y extranjera y trabajo para profesionales y no profesionales.

P.13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?	f	%
De cero meses a 1 año		
De 2 año a 3 años		
De 4 años a 5 años		
De 6 años en adelante	11	100
TOTAL	11	100

Tabla No. 22

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Sobre la interrogante ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último puesto como docente en caso de que en la actualidad no trabaje? El 100% de investigados manifiestan que se encuentran trabajando, desde hace 10 años atrás, es decir antes de entrar y titularse en la Universidad.

En la teoría del marco teórico se enfatiza la necesidad de continuar en la formación profesional, porque la ciencia avanza sobretodo en los países desarrollados, se dice que ellos ya están en la postmodernidad y nosotros nos encontramos estancados, debido a las debilidades de la educación.

Entonces la educación debe mejorarse en todo aspecto, capacitando, innovando y profesionalizando a los docentes, para que se desarrolle las habilidades, destrezas y competencias de los estudiantes, impulsando una formación científica e inventiva en todos los niveles del sistema educativo.

P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
1 año		
2 años		
3 años		
4 años		
5 en adelante		
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	1	11.11
TOTAL	1	11.11

Tabla No. 23.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En esta tabla estadística el 11.11% manifiesta que ya se encontraba trabajando en un puesto no docente antes de obtener la titulación en Ciencias de la Educación Mención Físico Matemáticas.

En el análisis de las competencias profesionales, la teoría posibilitó conceptualizar la competencia profesional y el mejoramiento humano, desde un enfoque científico vinculado con los componentes cognitivo y afectivo y, su operacionalización en el puesto de trabajo.

Por lo tanto para que haya coherencia entre el rol de sus funciones, es menester poseer un título profesional a fines a su trabajo, porque ahí podrá ayudar a generar calidad de productos y solucionar problemas relacionados con el funcionamiento de la empresa y sus trabajadores.

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
1 año	0	0
2 años	5	55.56
4 años	3	33.33
6 años	0	0
TOTAL	8	88.89

Tabla No. 24.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendosa

La presente tabla estadística demuestra porcentajes de los docentes encuestados sobre la interrogante ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación? El 55.56% de Profesores informantes dicen trabajar 3 años y el 33.33% informan laborar 4 años, desde que obtuvieron la titulación.

La teoría seleccionada para esta investigación orienta hacia el desarrollo de las competencias profesionales docentes, desde un enfoque pedagógico en relación a los motivos, intereses, necesidades y actitudes del individuo, componentes considerados motores e impulsores de una enseñanza-aprendizaje de calidad.

P.16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
1 año	0	0
2 años	0	0
3 años	0	0
4 años	1	11.11
TOTAL	1	11.11

Tabla No. 25

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Uno de los informantes indica tener en total 4 años trabajando en un puesto profesional no docente, equivalente al 11.11%, desde que obtuvo la titulación en la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)

Analizando el porcentaje de esta pregunta, todavía existen empresas que admiten a trabajadores con títulos no afines a su desempeño laboral, de hecho son responsables, por eso se mantienen en la empresa, pero lo justo será contratar a profesionales especializados, para evitar contradicciones entre trabajadores y directivos de la compañía.

P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?	f	%
SÍ	2	22.22
NO	7	77.78
TOTAL	9	100

Tabla No. 26
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

El 77.78% de docentes encuestados manifiestan que no han cambiado de lugar de residencia y el 22.22% afirman que sí se han cambiado; este porcentaje de cambios se habrá dado en función de aspectos familiares, personales, o de mejoramiento profesional.

En el marco teórico se manifiesta que los docentes cuando se han destacado en la enseñanza-aprendizaje, optan por ocupar cargos de directivos o autoridades de la institución, esto equivale a cambiar de lugar de residencia y de rol de trabajo.

PARA TODOS.

P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	f	%
Quichua	0	0
Inglés	0	0
Francés	3	33.33
Portugués	0	0
Otros (Especifique)	0	0
No	6	66.67
TOTAL	9	100

Tabla No. 27
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En esta tabla estadística los encuestados sitúan los siguientes porcentajes el 33.33% informan hablar francés y el 66.67% que no hablan otro Idioma.

En la teoría escogida para esta investigación facilita directrices de innovación didáctica y la superación profesional, únicas alternativas para solucionar la problemática educativa y elevar la calidad de la educación.

Es importante destacar la dedicación de aquellos maestros que han tratado de superarse por hablar otro Idioma, o de mejorar su competencia profesional, porque aquello es lo único que promueve el desarrollo de los pueblos.

P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?	f	%
Sí (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores, (yahoo, gmail, google) facebook. Twiter.		
Sí	8	88.89
No	1	11.11
TOTAL	9	100

Tabla No. 28.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza.

En la presente tabla el 88.89%, de docentes investigados afirman que sí dominan la mayoría de programas computacionales y el 11.11% que no.

En la bibliografía se destaca la importancia de las TICs para la investigación, ya que el mundo se encuentra globalizado y en cohesión permanente, buscando la interrelación en todos los ámbitos de la ciencia y la tecnología.

Entonces no podemos quedarnos al margen del conocimiento de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs); porque en los actuales momentos están integrándose al sistema educativo.

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

P.20. ¿ Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?: (puede contestar a más de una alternativa)	f	%
Didáctica y Pedagogía	6	31.58
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	3	15.79
Temas relacionados con su área de formación (Especifique).....	0	0
Organización y Gestión de centros educativos	1	5.26
Diseño y Planificación Curricular	8	42.11
Educación en Valores	1	5.26
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) , Especifique.....	0	0
No me interesa	0	0
TOTAL	19	100

Tabla No. 29.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Aquí describen los investigados los deseos de actualización de sus conocimientos, en el ámbito de la didáctica y pedagogía el 31.58%; en el manejo de la Informática el 15.79%; en diseño y planificación curricular el 42,11%; en la organización y gestión de centros educativos, como también en educación de valores el 5.26%.

En el marco teórico se dan lineamientos puntuales a cerca de la capacitación, actualización, innovación y formación continua de los profesionales de la educación, desde nuestra identidad, con la finalidad de formar personas comprometidas con el desarrollo de la sociedad.

Solo la actualización de los docentes en nuevas metodologías permitirá el desarrollo de las competencias en los estudiantes; por lo tanto debemos dejar atrás los viejos esquemas curriculares para dar paso a nuevos modelos pedagógicos, que generen la creatividad de los alumnos.

P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL ¿Ha mejorado?	f	%
Definitivamente sí	6	66.67
Probablemente sí	3	33.33
Indeciso		
Probablemente no		
Definitivamente no		
TOTAL	9	100

Tabla No. 30.
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

El 66.67% afirman haber mejorado definitivamente su condición de vida y el 33.33% probablemente sí. Estamos conscientes que siempre la superación conlleva a la crecimiento intelectual, cultural, social y económico.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género

GÉNERO	f	%
Hombres	2	22.22
Mujeres	7	77.78
TOTAL	9	100

Fuente: encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza.

En la presente tabla estadística se demuestran los siguientes porcentajes. El 77.785 son mujeres y el 22.22% son varones.

En la teoría del marco teórico se habla del género y la profesión docente, en donde las mujeres se han hecho acreedoras más que los hombres al cariño de los alumnos debido al carisma de afectividad que brindan a sus educandos.

Por tanto queda demostrado que hay más mujeres en la docencia que hombres y esto lo podemos observar a simple vista, en las instituciones educativas contabilizamos siempre más mujeres trabajando en la docencia, administración y como directivas.

A. 2.

EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	f	%
De 25 a 30 años	1	11.11
De 31 a 40 años	4	44.44
De 41 años en adelante	4	44.44
TOTAL	9	100

Fuente. Encuesta directa

Elaborado por: Willan Vicente vega Mendoza

Sobre la edad en años cumplidos de los investigados, el 44.44% están entre los 31 a 40 años de edad; el 44.44% entre los 41 años en adelante y el 11.11% entre los 25 y 30 años de edad.

En vista de los porcentajes expreso la siguiente conclusión; todos los investigados se encuentran todavía en edad productiva de su trabajo, ya que su aspecto físico, psíquico, mental e intelectual se encuentra en pleno desarrollo.

A.3.

Provincia de residencia	Loja	Zamora	Azuay	Guayas	Chimborazo	Otras provincias	f	%
	5	1	1	1	1	0	9	100

Fuente: encuesta directa

Elaborado por: Willan Vicente Vega Mendoza.

En la provincia de Loja 5 docentes tienen residencia y 1 en Zamora Chinchipe, Azuay, Guayas y Chimborazo. Esto demuestra la calidad de formación que viene desplegando la Universidad Técnica Particular de Loja en la Escuela de Ciencias de la Educación, desde la matriz y sus extensiones.

A.4.

Centro Asociado donde estuvo matriculado.	Cariamanga	Loja	Riobamba	Cuenca	Zamora	f	%
	1	5	1	1	1	9	100
TOTAL	1	5	1	1	1	9	100

Fuente: encuesta directa.

Elaborado Por: Willan Vicente Vega Mendoza.

Los titulados investigados estuvieron matriculados en los siguientes centros asociados del país: en Cariamanga 1, Loja 5, Riobamba 1, Cuenca 1 y Machala 1.

Esto significa la cobertura que está dando la Universidad, no solamente a nivel del Ecuador, sino a nivel internacional con sus centros asociados en España, Italia, Inglaterra y otros países del mundo.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DIRECTIVOS

1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	REQUISITOS	f	%
	Título de Docente	2	100
	Lic. En Educación Básica	2	100
	Título para Áreas Especiales	2	100

Tabla No. 1
Fuente. Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En la presente tabla estadística los dos empleadores exigen cumplir con el 100% de requisitos a quienes deseen postular como docentes en sus instituciones educativas exigiendo presentar los siguientes documentos: Título de docente, Lic. en Educación Básica y título para desempeñarse en las áreas especiales.

Esta pregunta está relacionada con la contratación que realizaban los empleadores de los países desarrollados de Estados Unidos, Francia, Alemania, etc. para docentes de sus Universidades, los cuales debían pasar por una rigurosa clasificación y selección.

En estos datos se refleja el interés que tienen los empleadores por mejorar la calidad educativa, exigiendo a los postulantes ser profesionales en la docencia, para evitar problemas de bajo rendimiento escolar.

2. ¿Durante el último año, ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	Sí		No	
	f	%	f	%
	10	100%	0	0
TOTAL	10	100%	0	0

Tabla No. 02
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En la presente tabla se observa el 100% de solicitudes que han recibido los empleadores en su institución educativa para conseguir trabajo. Este porcentaje hace reflexionar por un lado el desempleo existente en el ámbito de la docencia y por otro la falta de recursos económicos, para dar nombramiento o contratar a profesores que hacen falta para llenar los vacíos en las áreas curriculares.

3¿Requiere de más personal docente? En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?	SÍ		NO		Nivel	Ámbito de conocimiento
	f	%	f	%		
	2	100	0	0	Nivel Básico	Computación
	2	100	0	0	Nivel Básico	Inglés
	2	100	0	0	Nivel Básico	Áreas especiales

Tabla No. 03
Fuente: encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza.

En cada uno de estos establecimientos educativos investigados los directivos requieren del 100% de profesores para Computación, Inglés y para las Áreas especiales. En la mayoría de los centros escolares urbanos y rurales, hacen falta docentes para que dicten contenidos sobre las Áreas especiales.

4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	Con experiencia		Docentes que recién ingresan
	Sabían de Planificación Curricular.		Carecen de experiencia Profesional.
	Interactúan didácticamente en la enseñanza-aprendizaje		Tienen dificultades en las planificaciones curriculares.
	Mejor rendimiento educativo		Carecen de conocimientos en la elaboración de Proyectos.

Tabla No. 04
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En la pregunta como observa a los docentes con experiencia y los que recién ingresan sus puntos de vista fueron los siguientes:

Docentes con experiencia: - Saben de Planificación curricular.

- Interactúan didácticamente en el aprendizaje
- Mejor rendimiento educativo.

Docentes que recién ingresan: - Carecen de conocimientos profesionales.

- Tiene dificultades en planificación curricular.
- Carecen de conocimientos en la elaboración de proyectos.

5.En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa ¿Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años	Sí	No	En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
	X		
			Planificación curricular.
			Artes Grafo plásticas.
			Elaboración de Proyectos Educativos.
			Danzas folklóricas nacionales.
		Cultura Física.	

Tabla No. 05.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Los directivos de las instituciones investigadas, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje han planificado y concretado cursos de actualización profesional en: Planificación Curricular, Artes Grafo Plásticas, Elaboración de Proyectos Educativos, Danzas Folklóricas nacionales y Cultura Física.

Esta interrogante tiene relación con el marco teórico en relación con la formación continua de los docentes y el interés de los directivos por ofrecer una formación eficiente y eficaz en sus centros educativos.

6.¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa.	Descríbalos
	Homenaje por el día del maestro Agasajo por el día de Navidad. Paseo al final del año lectivo.

Tabla No. 06

Fuente. Encuesta directa

Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

En estos centros educativos las autoridades siempre estimulan el trabajo de sus profesores durante y finalización del año lectivo entre estos los siguientes: homenaje por el día del maestro ecuatoriano, agasajo en el día de la navidad y paseo al final del año escolar.

Estamos conscientes que cualquier clase de estímulo por pequeño que sea, entusiasma el espíritu del docente, para seguir bregando con nuevas energías en los trabajos de la interacción educativa. Además estaríamos cumpliendo con los compromisos formulados en el Código de Convivencia.

7.¿Cuáles son los factores que según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	Factores
	Puntualidad
	Responsabilidad
	Ética profesional
	Cordialidad y vocación

Tabla No. 07
Fuente: encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Los factores que favorecen un buen desempeño laboral entre otros anotaron los siguientes: puntualidad, responsabilidad, ética profesional, cordialidad y vocación.

El docente debe estar revestido de un buen perfil académico, profesional y moral, que le facilite resolver con seguridad los problemas de orden pedagógico, económicos, sociales y desarrollo comunitario en su contexto escolar.

8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente?	¿Qué demanda de ellos?
	Prepararse y actualizarse académicamente
	Utilizar diversas metodologías de enseñanza-aprendizaje
	Buen trato entre los miembros de la comunidad educativa
	Trabajar en forma mancomunada.

Tabla No. 08
Fuente Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Las autoridades del plantel con la finalidad de cumplir con la misión y visión establecida exigen de sus docentes: prepararse y actualizarse académicamente, utilizar diversas metodologías de enseñanza-aprendizaje, buen trato entre los miembros de la comunidad educativa y Trabajar en forma mancomunada.

9. en torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (Graduados en la UTPL)	Actividades que realiza el docente
	Profesores de aula
	Psicorrehabilitación
	Profesores de áreas especiales

Tabla No. 09

Fuente: encuesta directa

Elaborado por: Willan Vicente Vega Mendoza

A más de las actividades pedagógicas, algunos docentes realizan otras funciones como: profesores de aula, Psicorrehabilitación y profesores de Áreas especiales.

Los egresados dela UTPL, son profesionales humanísticos que trabajan desinteresadamente en bien de los demás, porque eso es parte de la misión y visión de la Universidad, formar personas altamente capacitadas, que no solo trabajen dentro de su especialidad, sino que ayuden a solucionar las necesidades educativas del plantel.

10. Además de la carga docente ¿Qué actividades realiza el profesional? (por ejemplo Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja , servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras	Descríbalas
	Subdirector
	Secretario de la Asociación de profesores
	Miembros del Concejo Directivo

Tabla No. 10

Fuente: encuesta directa

Elaborado por: Willan Vicente Vega Mendoza

Esta tabla tiene relación con la anterior, los docentes a más de cumplir con la carga horaria, cumple con otras funciones relacionadas con la educación como: Subdirector, Secretario de la Asociación de Profesores y Miembros del Consejo Directivo.

Los docentes de la institución ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (Graduados en la UTPL)	SÍ	NO	Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles?
	X		
	Opciones prácticas		
	Actividades artísticas y deportivas.		
Habilidad para la expresión corporal.			

Tabla No. 11
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Willam Vicente Vega Mendoza

Los directivos encuestados de las dos instituciones educativas manifiestan que los docentes graduados en la UTPL, sí poseen habilidades adicionales a su rol de desempeño tales como: opciones prácticas, actividades sociales y deportivas y habilidad para la expresión corporal.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. Conclusiones

- La Universidad Técnica Particular de Loja, (UTPL) ha creído conveniente realizar esta investigación sobre la situación laboral y su rol de desempeño docente y no docente de los titulados en Ciencias de la Educación desde el 2005 hasta el 2010, con la finalidad de conocer las debilidades y fortalezas en su ámbito profesional.
- En la realización del presente trabajo, no se presentaron inconvenientes que dificultaron el trabajo investigativo, al contrario existió la buena voluntad del investigador, como también la participación de los docentes y directivos en facilitar la información a través de la encuesta.
- La teoría escogida para esta investigación, permitió conocer aspectos fundamentales sobre la formación inicial y continua de los docentes, en nuevas metodologías y modelos pedagógicos que fomenten en los estudiantes aprendizajes significativos y creativos.
- La sociedad ecuatoriana, exige una formación de calidad que desarrolle en los alumnos destrezas y competencias, basada en la investigación, el invento y la práctica de los valores morales, con el objetivo de dar paso a una educación productiva en ciencia y tecnología.
- Las políticas educativas contempladas en el Plan Decenal de la Educación, ayudarán a mejorar la formación integral de las personas en todos los niveles, mediante la capacitación e innovación didáctica en los docentes y el financiamiento económico.

- Según la UNESCO; los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; es obligación ineludible de cada uno de los Profesores cimentar estas bases en los alumnos, mediante una enseñanza-aprendizaje eficiente y eficaz.

6.2. Recomendaciones.

- Que continúe la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) fomentando la investigación científica en todos los ámbitos del quehacer humano, a fin de conocer los problemas que están impidiendo el desarrollo de los pueblos; y, buscar alternativas de solución en los aspectos: sociales, culturales, intelectuales y socioeconómicos.
- Continuar en las posteriores investigaciones con esa misma técnica de orientación metodológica a fin de que los estudiantes no tengan dificultades en relación con la investigación de campo de docentes, alumnos, padres de familia o personas que se hallen comprometidas en proporcionar datos relacionados con el proceso educativo.
- Que en todas las nuevas investigaciones se continúe facilitando la teoría a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), ya que facilita al estudiante bajarle y analizarle para cumplir con los códigos de la indagación y de esta forma contribuir al desarrollo en la formación académica y profesional de los docentes.
- Cumplir con los requerimientos que la sociedad ecuatoriana exige de los docentes, una educación de calidad, basada en nuevos paradigmas y modelos pedagógicos, fundamentada en los valores morales que son los pilares primordiales en formación integral del hombre; y, dar paso a una educación que busque el desarrollo socioeconómico de los pueblos.
- Cumplir los docentes con los cuatro pilares de la educación que recomienda la UNESCO, a fin de conseguir en los estudiantes una formación eficiente y eficaz acorde con el desarrollo de la ciencia y la tecnología contemporánea.

BIBLIOGRAFÍA

A P.G, (1996) Autonomía profesional del docente y control democrático. Madrid.

Beatrice Á, (1999) Cambio y eficacia escolar. Documento disponible en la biblioteca virtual dela Red Iberoamericana de investigación. Chile.

David A. (1993) Psicología educativa. Editores México.

Del CARMEN L. (1990) Desarrollo curricular y formación permanente del profesorado. Editorial NauLlibres. Valencia.

GIMENO SÁCRISTAN, J. (1997) Docencia y Cultura escolar. Reformas y modelo educativo. Editorial Instituto de estudios y Acción Social. Buenos Aires.

Jesús A.C. Formación pedagógica y didáctica universitaria.
http://www.nhc.noaa.gov/ftp/graphiscs/A/AL_1302W.GIF.6 p.

Julián de S, (2001) Los modelos pedagógicos. Arca Editores. Edieta. Quito.

MP, (2001) La salud mental y trabajo. Universidad de Santiago de Chile. Obtenido de www.psiquiatriasur.cl en mayo de 2007.

SEVILLANO M. (2000) Estrategias metodológicas en la formación del profesorado. Madrid. UNED.

TENTI F. (2006) El oficio docente: vocación trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires. IIPE – UNESCO, siglo XXI.

ALEXOS

Imágenes de los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja desde el 2005 – hasta el 2010; respondiendo a las interrogantes de la encuesta.

Anexo Nro. 1



Anexo Nro. 2



Anexo Nro. 3



Anexo Nro. 4



Anexo Nro. 5



ANEXO N° 8

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

- Educación b...

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

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

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

• Trabaja como docente.....	1
• Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector,	

asesor pedagógico, coordinador de área, etc.).....	2
• Trabaja en 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 docente.....	6
• Otras situaciones (especifique).....	7

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

• Urbano.....	1
• Rural.....	2

P.2b. (en caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la Docencia)
¿Ha trabajado antes como docente?

• Si.....	1
• No.....	2

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

• Nombramiento.....	1
• Contrato Indefinido.....	2
• Contrato ocasional.....	3
• Reemplazo.....	4
• Otras(especifique).....	5

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

• Si	1
• No	2

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

..... Años meses
------------	-------------

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

• De cuarto nivel (diplomado, especialidad, maestría, doctorado PhD)	1
• De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniera, Economía, etc.).....	2
• Ninguna/no se exige titulación.....	3

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

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

P.12 La relación laboral es/era...?

• 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 tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?

.....añosmeses
<ul style="list-style-type: none"> • Ya trabajaba cuando obtuve la titulación..... 	

TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

PARA TODOS

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

• Quichua.....	1
• Inglés.....	2
• Francés.....	3
• Portugués.....	4
• Otros (especifique).....	5
• No.....	6

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

• Si (Word, Excel, power point, acces, paint, del internet: correo electronico, buscadores (yahoo, gmail, google, facebook, twiter).....	1
• No	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional

Son? :(puede contestar a más de una alternativa)

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1.Género:

• Hombre.....	1
• Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos.....

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

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

Gracias por su colaboración

ANEXO NRO. 9

CUESTINARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR, VICERRECTOR, COORDINADOR ACADÈMICO)

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 ANECA⁵ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo en 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 respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. **¿Requiere de más personal docente?**

SI NO

- a. En caso de respuesta afirmativa, ¿ señale el nivel y ámbito de 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
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia.

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración.