



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA- ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE
RIOBAMBA- PROVINCIA DEL CHIMBORAZO EN EL AÑO
2011”**

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

MENCIÓN: HISTORIA Y GEOGRAFÍA

AUTORA:

SALDAÑA CLAVIJO IPATIA TATIANA

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

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Carlos Correa Jaramillo

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Carlos Correa Jaramillo

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

C E R T I F I C A :

Haber revisado el presente informe de trabajo de fin de carrera, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, modalidad abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

(f) _____

Loja, Junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ipatia Tatiana Saldaña Clavijo, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 060237568-5

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 autora.

(f) _____

C.I 060237568-5

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con la más profunda sinceridad a mi esposo, a mis hijos, y a mis padres que de manera desinteresada supieron brindarme su apoyo sin escatimar esfuerzos.

Ipatia.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo lo agradezco a todos mis profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, por ser los artífices de mi formación, de manera especial para mi tutor de tesis Mg. Carlos Correa Jaramillo, quien me supo dar aliento justo en los momentos que necesitaba, pues sufrí quebrantos familiares indescriptibles, y sus bondadosas palabras me hicieron recordar que Dios no nos deja solos.

Ipatia.

ÍNDICE

PORTADA	
CERTIFICACIÓN	<i>ii</i>
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	<i>iii</i>
AUTORÍA:	<i>iv</i>
DEDICATORIA	<i>v</i>
AGRADECIMIENTO	<i>vi</i>
ÍNDICE	<i>vii</i>
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	4
3.1. Situación laboral del docente	4
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua	4
3.1.2. La contratación y la carrera profesional	6
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	10
3.1.4. El género y la profesión docente	13
3.1.5. Síntesis	16
3.2. CONTEXTO LABORAL	18
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa	18
3.2.2. La demanda de educación de calidad	21
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.	24
3.2.4. Políticas micro: institucionales.	34
3.2.5. Síntesis	37
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	40
3.3.1. Definición	40
3.3.2. Competencias profesionales	41
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	43
3.3.4. Competencias profesionales docentes	44
3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador	46
3.3.6. Síntesis	48
4. METODOLOGÍA	50
4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	51
4.3.1. Técnicas	51
4.3.2. Instrumentos	51
4.4. Recursos	52
4.4.1. Humanos	52
4.4.2. Institucionales	52

4.4.3. Materiales	53
4.4.4. Económicos	54
4.5. Procedimiento	54
5. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACIÓN	56
5.1. RESUMEN DE DATOS DE LOS TITULADOS INVESTIGADOS	56
5.1.1.1. Formación de cuarto nivel de los investigados	57
5.1.1.2. OTRAS CARRERAS	57
5.1.1.3. Situación laboral actual de los titulados	58
5.1.1.4. Sector de ubicación de la institución en la que trabaja el titulado investigado.	59
5.1.1.5. Se desempeñó como docente antes de su profesionalización	60
5.1.1.6. Trabajo adicional aparte de la docencia de los titulados	60
5.1.1.7. Alternativas en caso de desempleo	61
5.1.2. TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	62
5.1.2.1. TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLA/ DESARROLLABA SU TRABAJO	62
5.1.2.2. NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE DESEMPEÑA/ DESEMPEÑABA SU TRABAJO	62
5.1.2.3. Desarrollo profesional en el ámbito de su especialidad	63
5.1.2.4. Ámbito de educación en la que ejerce el titulado	64
5.1.2.5. Situación laboral con la institución educativa	64
5.1.2.6. Relación laboral del titulado	65
5.1.2.7. Tiempo de trabajo en el último empleo docente	66
5.1.2.8. Al inicio de sus estudios trabajó como docente	66
5.1.2.9. Tipo de institución /empresa desarrolla /desarrollaba su trabajo como no docente	67
5.1.2.10. Titulación exigida para el puesto que ocupaba	68
5.1.2.11 Tipo de relación laboral que mantiene el titulado	69
5.1.2.12. Tipo de relación laboral	69
5.1.2.14. Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación.	71
5.1.2.15. Tiempo de trabajo desde la titulación	71
5.1.2.16. Tiempo que trabaja en un puesto no docente desde su titulación	72
5.1.2.17. Cambio de residencia por su trabajo	73
5.1.2.18. Utilización de una segunda lengua con soltura	73
5.1.2.19. Utilización de la información a nivel de usuario	74
5.1.2.20. Requerimientos de actualización pedagógica	74
5.1.2.21. Ha mejorado su condición de vida luego de titularse en la UTPL.	75
5.1.2.22. Género y años cumplidos	76
5.2.1. Requisitos para los candidatos a docentes	78
5.2.2. Solicitudes de empleo	78
5.2.3. Requerimiento de personal	79
5.2.4. Desempeño entre los docentes con experiencia y sin ella	79
5.2.5. Mejoramiento profesional	80
5.2.6. Incentivos en la institución	80
5.2.7. Factores que desarrollan un buen ambiente laboral	81
Tanto el empleador número uno como el empleador número dos, buscan la preparación académica y profesional de los maestros. El trabajo en equipo es otro de los factores que favorecen un buen desempeño laboral.	81
5.2.8. Expectativas requeridas del personal docente	81

5.2.9. Actividades de un titulado en la U.T.P.L.	82
5.2.10. Valor agregado	82
5.3. INTERPRETACION	84
5.3.1. Caracterización sociodemográfica	84
5.3.2. Situación Laboral	85
5.3.3. Contexto Laboral	86
5.3.4. Necesidades de Formación	86
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
6.1. CONCLUSIONES	88
6.2. RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
8. Anexos	94
8.1 CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIECIAS DE LA EDUCACION	94
8.2. CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	99
8.3 OFICIO DIRIGIDO AL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO	102

1. RESUMEN

La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación describe las características socio-demográficas y laborales de los docentes titulados en la misma. También se analiza los indicadores de desarrollo profesional y los escenarios donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en los cuales laboran y coadyuvan a ser los agentes de cambio en las políticas planteadas dentro del cumplimiento del derecho a la educación señalada en la Constitución.

Para esta investigación se contó con la participación de doce titulados del centro asociado universitario de la ciudad de Riobamba durante el período 2005 - 2010 y dos directivos, tanto de instituciones fiscales como particulares, de la provincia de Chimborazo. Los instrumentos que me permitieron realizar la toma de datos fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación. Adicionalmente se utilizó la observación directa que permitió dar forma a las conclusiones de la verdadera situación de los titulados de este sector.

Los titulados, en lo que se refiere a la formación docente, demuestran una gran disposición en sugerir cursos de capacitación en manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que demuestra la necesidad de estar acordes con las tecnologías en un mundo globalizado.

La situación laboral de los doce titulados luego de haber culminado sus estudios ha mejorado considerablemente en su condición de vida, siendo este un indicador de la eficacia de la educación impartida por nuestra Universidad.

2. INTRODUCCIÓN

Las universidades han comenzado a preocuparse por sus estudiantes en el sentido de si están siendo bien preparados para enfrentar los retos del mercado laboral, y si tienen las competencias necesarias para ello. Así los estudios en otros países nos demuestran la situación preocupante del campo laboral y socio demográfico en los que se desenvuelve el magisterio siendo este el motivo de que este sector sea de poca atracción profesional en la juventud actual.

La Universidad Técnica Particular de Loja no podía dejar de tomar en cuenta esta realidad y encamina su esfuerzos en su afán de continuar dotando a la sociedad de profesionales acorde a las demandas del campo laboral moderno; se ha propuesto investigar “La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, su situación laboral debe ser meditada porque de nada serviría si su capacidad generadora de conocimiento y transformadora de la sociedad no es aprovechada.

Se justifica la investigación en cuestión por cuanto los resultados que arrojó sirvieron para conocer que los maestros titulados de la Universidad están trabajando como docentes, y paralelamente trabajan en una actividad que no es la docencia. También, se pudo constatar que un gran número de titulados han ejercido la docencia sin un título que los respalde, generando la necesidad de profesionalizarse ante la exigencia por parte del Ministerio de Educación. La utilización de tecnologías en el aprendizaje y desarrollo profesional de los titulados investigados sustentan el desarrollo en este proceso de adaptación a los movimientos globalizantes de hoy que vive nuestro país y el mundo. A través de esta investigación se me permitió contar con elementos de juicio para afianzar los procesos de conclusión de la investigación en procura de determinar pautas de atención a las necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y empleadores

La factibilidad de desarrollo se redujo a la búsqueda de los titulados en el período señalado por la Universidad, encontrándose dificultades en ubicarlos a algunos de ellos, por cuanto su domicilio original cambió, como consecuencia de ejercer su profesión en distintos lugares, por lo que tuve que trasladarme a sectores fuera del contexto determinado por la muestra.

Los objetivos que nos ocupó en esta investigación han sido:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Caracterizar la situación socio- demográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- E identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

Los mismos que han sido cumplidos en su totalidad permitiendo conocer las realidades laborales de la población docente utepelina cuestionándonos desde la situación socio demográfica que arroja resultados de sexo en igual porcentaje de satisfacción de empleadores en el contexto laboral y el deseo de continuar con el proceso de formación como uno de los retos planteados en la constitución ecuatoriana al tratar de salir de la crisis en la que está sumergida por la falta de compromiso y cambio de los docentes ecuatorianos.

El tema es importante por cuanto, una vez investigado, nos ha permitido contar con una visión objetiva de la situación laboral de los titulados, que deben ser tratados como un acto de suma responsabilidad por parte de nuestra Universidad, para así tomar los correctivos pertinentes si son necesarios.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Situación laboral del docente

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

Mencionar el término docencia, es hablar sin lugar a dudas de la profesión de enseñar. La enseñanza es una profesión dedicada al servicio social cualquiera que esta sea, sin embargo “la profesión de enseñar requiere una gran responsabilidad, pero sobre todo, reviste gran importancia dado el papel que la educación tiene en la producción y dirección del cambio en esta hora de la historia.”(García & Rodríguez, 1997, pág. 192).

Dada la importancia que tiene el docente en su labor de educar como lo mencionábamos en el párrafo anterior, es necesario destacar que, “el profesionista en el proceso de formación para el trabajo académico pasa por tres momentos esenciales. Un primer momento es de formación inicial, en el cual adquiere las habilidades y herramientas necesarias para desempeñarse como académico; el segundo es de perfeccionamiento e intercambio entre pares y sucede cuando está ejerciendo la docencia y el trabajo académico; el tercer momento es el de reflexión del quehacer educativo.” (Quintero, 2008, p. 2).

“Llegar a ser un académico reconocido o que maneje adecuadamente la profesión no es sencillo ya que “gran parte del proceso de convertirse en profesor es idiosincrásico”(Biddle,2000 pag.100), y para que esto se lleve a cabo como lo expresa Lepeley (2007), depende en gran medida de la interacción que tiene el profesor con el contexto, del nivel de socialización que tiene el mismo con otros profesores, del nivel de la calidad de formación y actualización que va a permitir en el transcurso de su carrera y de la misma experiencia que va adquiriendo al practicar la docencia. Si bien los recursos, diplomados, talleres y experiencias no transforman de la noche a la “mañana” a las personas en buenos académicos, si

contribuyen a formarlos y a concientizarlos en esta labor; además de que la interacción que se “tenga” con los estudiantes y de la inmersión en este proceso ayudará a la transformación de la que hablamos.

Siguiendo con la formación inicial docente y la formación continua que un docente tiene que propender como tal, es importante aclarar algunos términos como: actualización, capacitación y formación.

“La actualización que es una palabra usada comúnmente para significar la necesidad continua de puesta a punto de formación del profesorado y equivalente”. (Santillana, 1999, Pág. 45)

“La capacitación es la aptitud o preparación concreta para la realización de una tarea, en este caso el desempeño adecuado de los trabajos académicos”. (Santillana, 1999, Pág.217)

“La formación consiste en la actualización cultural, pedagógica y científica de los enseñantes con el fin de perfeccionar su actividad profesional”. (Océano, 2005, Pág. 66)

Por lo visto, en el presente trabajo, los términos formación, actualización y capacitación se manejará de la siguiente manera:

“Formación, este término se refiere el dotar de herramientas pedagógicas teórico-prácticas a los académicos para que se desarrollen profesionalmente en el ámbito educativo, es un proceso integral que busca dar elementos globales y totalizadores del trabajo académico a cualquier persona”. (Quintero, 2008, p. 2).

“Capacitación, consiste en preparar a los profesionistas para que desarrollen habilidades y destrezas que les permitan realizar mejor su trabajo, está

encaminada a fortalecer aspectos específicos del trabajo académico tales como la evaluación, la didáctica y la investigación”. (Quintero, 2008, p. 2).

“Actualización, permite asesorar en la adquisición de competencias pedagógicas innovadoras al personal académico, que les permita estar a la vanguardia y en día en su trabajo educativo; se entiende que este personal ya fue capacitado o formado anteriormente”. (Quintero, 2008, p. 2).

Los profesionales de la educación que ingresen en la tarea educativa deben tener una mínima formación, para partir desde allí hacia la superación continua en procura de la calidad.

A manera de conclusión, señalaremos que es necesario que los docentes se actualicen en la metodología, técnicas, estrategias, etc. de la educación, para que la formación integral del estudiante se efectivice. Para lo cual el “estado garantiza al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 229)

Como lo señala la SEP (2008, p. 2), “ lo anterior requiere pensar en nuevas formas de actualización y capacitación; en nuevos e innovadores planes y programas de estudios; en sistemas de formación continua, de evaluación o certificación de competencias laborales; en nuevos tiempos para la actualización; en la diversificación de espacios y formas para su desarrollo y en nuevas formas de vinculación con la formación inicial, estudios de postgrado y programas de desarrollo profesional como el de la carrera magisterial”.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Al referirnos a la contratación y a la carrera profesional debe ser producto de la evaluación del nivel de desempeño que posee quien solicita ingresar al ejercicio

profesional, esto es, se debe proceder a una evaluación diagnóstica, que nos lleve a diseñar políticas de desarrollo profesional a corto, mediano y largo plazo. (SEP, 2003).

El esquema tradicional, para la contratación se limitaba a la revisión de expedientes, que en muchos casos eran de dudosa procedencia, influencias, etc. Y el trato automáticamente estaba dado, dejando de lado a maestros verdaderamente capaces.

Es necesario que todo aspirante a la tarea educativa sea tratado con equidad y transparencia, sin que prime el favoritismo y de esta manera permitan a las autoridades educativas la contratación de los mejores maestros. Orientada en esta percepción, se expresa que “[...] el estado garantiza una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 217)

En alusión a la carrera profesional, sin embargo la profesión docente aparece como uno de los desafíos más críticos de la consolidación y fortalecimiento de la educación; en nuestro medio se ha visto a algunos docentes que ni siquiera llegan a la formación post secundaria, y que existen carencias en la calidad de la formación inicial y en servicio; hay un entorno laboral inadecuado y un sesgo negativo asociado a la profesión, una falta de titulación adecuada, preparación eficiente y carencia de sistemas de formación continua de calidad.

Recientemente en nuestro país se ha implementado la evaluación docente como tema prioritario de la agenda educativa.

La carrera profesional (magisterial) se debe objetar si obedece a una decisión forzada, es decir debe ser por vocación; cuando se opta por la carrera magisterial

se está consciente, al menos en nuestro país, de las condiciones salariales, sociales, culturales y político-ideológicas que la caracterizan en relación con otras carreras contemporáneas y aún así la decidieron.

Refiriéndonos a las condiciones salariales del maestro, la sociedad actual está consciente de que el maestro juega un papel muy serio en el desarrollo económico, sobre todo después de la segunda guerra mundial, está empeñaba en acrecentar el estatus social del maestro. Hay una serie de organismos que lo propugnan, tales como la Organización Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional de Instrucción Pública y la UNESCO. El objetivo propuesto es aumentar la posición social y económica de los maestros, y así llegar a la formulación de un estatuto del maestro que goce de reconocimiento internacional. Los motivos de esas propuestas son el hecho de que “las necesidades del mundo piden un incremento de la cantidad y la calidad de la educación y se necesita, por consiguiente, más maestros y con mayor calificación que aseguren el progreso material de los pueblos y el hecho de que es preciso corregir la injusticia cometida con los maestros, puesto que existe una contradicción entre la importancia atribuida a la educación y la baja consideración tenida con los maestros”. (Quintana, 1977, Pág. 395)

Se necesita que el sueldo oficial del maestro sea justo que satisfaga las necesidades del mundo actual. Los sueldos deben reflejar la importancia vital del papel del maestro en la sociedad y en la comunidad, y más que nada deben ofrecer un nivel de vida que permita un estudio y perfeccionamiento continuos.

“Dedicarse a la enseñanza implica entre otras cosas, su ingreso al magisterio; su ubicación en los primeros años; su carrera magisterial (desarrollo profesional); sus últimos años en el servicio y su jubilación”. (SEP, 2003, p. 3).

En lo relacionado con la incorporación al servicio se dice que, “los primeros años de trabajo docente de (cero a tres) son años de contraste entre la formación inicial

y los requerimientos de la práctica educativa. Pero fundamentalmente son años de absorción y resistencia de prácticas, costumbres, saberes y leyes no escritas que permean la cultura magisterial. “La cultura de un oficio profesional que forjado a través de su historia atrapa, o acaso arropa, pero también expulsa o margina al nuevo maestro; aunque finalmente, termina revirtiéndolo con el ropaje de la normalidad, cotidianidad del quehacer docente. Este periodo de encuentros y desencuentros está relacionado con el nivel de preparación, no necesariamente experiencia del nuevo maestro”. (SEP, 2003, p. 3).

En cuanto a la culminación del ejercicio profesional se expone que, “desde los resultados de evaluación de la carrera del magisterio, existen datos que caracterizan a los últimos años de servicio de los maestros (de 30 a 50 años de servicio) como años de cierre profesional, no necesariamente de cansancio o agotamiento, que requieren de un trato diferenciado, tanto por las expectativas laborales de los maestros, como por las condiciones y necesidades de existencia profesional. Este sector demanda condiciones específicas de desarrollo profesional, que mucho ayudará a tener en cuenta para un esquema integral de desarrollo”. (SEP, 2003, p.6).

Y al referirnos a la jubilación se expresa que “generalmente ningún proyecto de desarrollo profesional se detiene a la reflexión en el asunto de retiro (voluntario). En nuestro caso creemos necesario analizar y discutir las condiciones de este retiro, ya que es importante que se le reconozca al maestro la experiencia y conocimientos acumulados durante todos los años al servicio de la docencia, ya que hablar de un maestro es hablar de un profesional dedicado a impartir sus conocimientos, prácticas e historia de una actividad eminentemente humana. Y al mismo tiempo lograr concientizar de que su retiro daría oportunidad al ingreso de un nuevo educador y a la renovación del servicio”. (SEP, 2003, p.6).

En cuanto a la jubilación voluntaria de los docentes, la reforma del reglamento de ley de carrera docente y escalafón, se ha dado un estímulo para fines de jubilación

de cinco sueldos básicos a 12.000 dólares a través del decreto ejecutivo 1563 con fecha 29 de junio del 2006. En el mes de septiembre se realizó una convocatoria a los docentes al proceso de jubilación voluntaria mediante el registro en el sistema automatizado, creado para el efecto. En el mes de diciembre se asignaron 12.000 dólares a las cuentas de los maestros jubilados. (Plan decenal de educación del Ecuador. Ministerio de educación, 2006).

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

El aprendizaje es vivencia y no mera repetición, “se aprende lo que se vive y se vive lo que se aprende”. Si la repetición contribuye al aprendizaje, esto se da solamente cuando se realiza consiente y voluntariamente, en lugar de la mera repetición mecánica a veces hasta la actividad física es necesaria; es suficiente en ocasiones la sola actividad mental, la intuición intelectual. El hecho de aprender es un acto natural que se opera siempre que estamos realizando una actividad consciente. Aprendemos en todo momento, no sólo en la escuela, ya que no es necesario establecer un escenario específico, a veces artificial, para que el proceso enseñanza se lleve a cabo. De lo citado anteriormente, diremos que para lograr una adecuada formación humana, la educación se debe entender como una acción colectiva, en la que el rol del maestro consiste en una manipulación del ambiente, en una adecuación del medio, para que ofrezca los estímulos, las experiencias y circunstancias apropiadas. (Lemus, 1976).

Al igual que Lemus, García, (2003) menciona que en la enseñanza aprendizaje es necesario la intervención de las personas en cierto material y sea parte de actividades que produzcan aprendizaje. Un maestro debe guiar las actividades del alumno para que se dé el aprendizaje; es decir debe existir la interacción entre maestro y alumno. El maestro no debe limitarse a dar clases sino su acción debe encaminarse a que el alumno aprenda. En el acto de aprender es, por lo tanto, responsabilidad del maestro y del alumno.

Como indica Gástelo, (2006, p. 1) “el aprendizaje es un proceso dinámico, aquí, el alumno es protagonista, pero la labor del docente se circunscribe a proporcionarle los mínimos esenciales (información-enseñanza), a partir de este punto el alumno construye su aprendizaje para que sean significativos. La educación involucra estos dos conceptos pero de manera integral para moldear la personalidad del individuo y transformarlo en persona. Aquí merece la internalización de normas valorativas que no es producto de la enseñanza, aspecto e influencia externa, sino que es una respuesta desde el interior como un llamado de conciencia para hacer ejercicio de los valores; es en este momento que podemos decir es proceso educativo”.

Como lo venimos diciendo, es importante obtener conocimientos, pero más importante es adquirir el hábito de actualizarse continuamente. En el proceso de enseñanza aprendizaje, la actividad docente no se debe medir por la cantidad de conocimientos adquiridos por los alumnos, sino por su motivación y su capacidad de incorporar nuevas destrezas que les resulten útiles para su propio progreso. Esta situación implica que quienes se están educando tienen una responsabilidad tan grande como la de los docentes, son ellos quienes se están formando para afrontar la vida como personas y libres.

En relación al aprendizaje bajo la perspectiva de García, (2003), quien plantea tres criterios para considerar a un hecho educativo como verdadero aprendizaje, a saber.

1. Un cambio apreciable en las personas- El nuevo aprendizaje aporta un elemento nuevo a nuestra manera de pensar, actuar o sentir. Si no altera nuestra manera de relacionarnos con el mundo, no hemos aprendido nada.
2. Duradero o permanente en el tiempo.- Todo aprendizaje verdadero será incorporado a nuestra manera de actuar por lo menos hasta que sea reemplazado o modificado por otro.
3. Los resultados de los aprendizajes son diversos.- pueden modificar nuestra manera de pensar, de proceder, de sentir o nuestras habilidades.

Entonces, considerando el verdadero aprendizaje, aquel que modifica nuestra manera de interactuar con el mundo de manera duradera o permanente, que cambia nuestra perspectiva en el pensar, hacer o sentir, la fórmula usualmente utilizada de enseñanza-aprendizaje resulta limitada y poco productiva.

Los estudios sistemáticos acerca del aprendizaje no terminan nunca, por lo tanto, nuestros conocimientos con respecto al proceso de aprender experimentan continuos cambios.

Sobre el aprendizaje se saben muchas cosas, unas se discuten y otras no; a continuación se describen una serie de hechos que de acuerdo con García, (2007) no se discute. Además puede servir mucho al docente en la práctica del salón de clases.

- El comportamiento que se refuerza (se premia de algún modo) tiene más probabilidad de repetirse que el comportamiento que no se refuerza.
- El comportamiento más efectivo es el refuerzo inmediato.
- El castigo no lleva a aprender nada, hace que la conducta castigada desaparezca temporalmente pero puede reaparecer más adelante.
- La repetición no lleva a aprender si no existe algún tipo de refuerzo (premio; no es verdad que la “repetición haga la perfección” si no existe algún tipo de refuerzo.
- La máxima motivación para el aprendizaje se alcanza cuando la tarea no es demasiado fácil ni demasiado difícil para el individuo.

Debe quedar claro que, en nuestro rol de educadores, podemos transmitir los elementos que permitan la organización del nuevo conocimiento, pero no la organización misma, esa es una tarea que le corresponde hacer al estudiante, quien la debe construir en su interior. El aprendizaje significativo prioriza que los estudiantes hallen los mecanismos que le permitan organizar e incorporar los

nuevos conocimientos, más que los contenidos a aprender. Se trata de que el estudiante aprenda a razonar, a reflexionar, a buscar conexiones, a deducir a relacionar, en definitiva aprenda a aprender.

3.1.4. El género y la profesión docente

La categoría género surge para dar cuenta de una desigualdad histórica entre mujeres y hombres, que no fue posible explicar a través de otros cuerpos de análisis como la clase social. Como lo expresa Bordieu (1998), el género es solamente un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basadas en las diferencias naturales que distinguen los sexos, sino una forma primaria de relaciones significantes de poder por el cual se estableció un control y acceso diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos.

Millet (1970), afirma que una de las teorías pioneras del movimiento feminista, una sociedad patriarcal es aquella que se organiza según dos principios. El primero señala que los hombres debe dominar a las mujeres, y el segundo que los hombres viejos deben dominar a los jóvenes. Para Millet, las relaciones entre los sexos son relaciones de dominación y subordinación, lo que se convierte en relaciones políticas, pues también en el plano de las relaciones personales existe política. Su componente de poder hacen que las mujeres se conviertan en un grupo oprimido; de ahí que a pesar de las diferencias que pueden existir entre ellas, esa característica las convierte en un grupo con similares intereses.

A pesar de todos los avances habidos, aun estamos lejos de tener un sistema escolar verdaderamente coeducativo, empeñado en evitar las desigualdades sociales entre mujeres y varones. “Las niñas y mujeres todavía deben ocultar muchas de sus aspiraciones, deseos y saberes para poder sobrevivir en un mundo ordenado de manera masculina. En realidad, la escuela mixta implica un paso adelante pero no resuelve por si mismo todos los problemas, ni consigue brindar igualdad de oportunidades para los chicos y chicas, es decir no siempre es coeducadora. Por eso y aunque existen ya múltiples y valiosos trabajos sobre

estas cuestiones, se debe seguir indagando la manera de cómo interactúan las niñas y los niños en el aula de clase, en el patio de recreo, en las actividades de educación física, también se hace importante investigar qué mensaje encubre el currículum oculto acerca de los géneros, sus papeles familiares, culturales y sociales”. (Gordo & Villuendas, 20011, p. 1).

Se debe seguir buscando contestación a todas estas inquietudes antes mencionadas para evitar que quede en el olvido todos los logros que la mujer ha hecho y sigue teniendo a través de la historia. No se trata instaurar dos historias, la de los hombres y otra la de las mujeres, sino una integrada y completa, en la que también se recoja la enorme e importante contribución de las mujeres al progreso de una sociedad. (Gordo & Villuendas, 20011).

Fue sobre todo en el siglo pasado y primera parte del presente que se utilizó el magisterio como el camino ascendente de movilidad social. Hoy en día no constituye una ocupación tan atractiva como antes para la clase obrera, puesto que la industria le ofrece más seguridad y más sueldo por eso sigue ingresando en el magisterio la clase media. Es interesante considerar la participación de la mujer en esta profesión que fue precisamente la primera a través de la cual ella se incorporó a la población activa. “ El magisterio se ofrece como apropiado a la condición femenina y esto, unido a que la mujer ha tenido menos aspiraciones al éxito material, ha hecho que se entregara fácilmente a esa profesión que el hombre ha rehuído por considerarla poco gratificadora social y económicamente”. (Quintana, 1997, Pag.392)

Se sabe que, pioneras como Matilde Hidalgo de Procel y un significativo número de mujeres normalistas, se abre el camino para la incorporación de la mujer a la educación primaria, secundaria y superior. “Las universidades registran mujeres sólo a partir de 1940. El salto cualitativo en la incorporación de las mujeres a la educación, se puede apreciar a partir de la década de 1960 y 1970”. (Logroño, 2006, pág. 54). Esto se evidencia con el incremento de las matrículas de mujeres

en todos los niveles educativos y especialmente en el nivel superior en donde se determina una tendencia de paridad de hombres y mujeres.

Marina Subirats, expresa que, el acceso de las mujeres a la igualdad de oportunidades, ha pasado previamente en todos los países, por el acceso a la educación formal desde la primaria a la universidad, esto es el primer paso obligado para salir de la marginalidad, para así integrarse al mercado de trabajo, para acceder a las responsabilidades políticas y económicas y para hacer oír nuestra voz en todos los foros. No cabe duda que el papel que ha desempeñado la mujer a través de la historia ha sido significativo. (Logroño, 2006).

El feminismo afirma que “los comportamientos sociales están más allá de las diferencias biológicas, ya que los seres humanos hasta los comportamientos más elementales están determinados por la cultura. Se cuestiona que la subordinación de las mujeres, sea un destino genéticamente determinado. Desde una posición crítica, se manifiesta que dicha concepción fortalece una visión ideológica que fomenta las condiciones de desigualdad, inequidad y subordinación entre hombres y mujeres”. (Logroño, 2006, p.10).

Recordemos las relaciones de desigualdad y subordinación que encuentra el feminismo en la existencia de un ordenamiento patriarcal, un orden que oprime a las mujeres. Logroño (2006) afirma que, no se debe ubicar la sexualidad como única fuente de desigualdad entre los sexos, ni tampoco mirar las diferencias sexuales, sino también tomar en cuenta el conjunto de relaciones económicas, culturales, sociales e históricas que hacen parte de la existencia humana. Por consiguiente el patriarcado resulta una categoría sin el valor explicativo suficiente para explicar la compleja trama de relaciones en las que opera la discriminación.

Los intentos por explicar la situación de subordinación histórica de las mujeres como un fenómeno permanente en las diversas sociedades y por recuperar sus derechos, constituyen un camino lleno de desafíos.

Para concluir diremos que, la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídicos, laboral y cultural en general. La mujer está preparada para ocupar cargos jerárquicos.

3.1.5. Síntesis

La formación inicial y formación continua es imprescindible si tomamos en cuenta, que la educación es el termómetro con el que se mide el desarrollo de los pueblos, en consecuencia es fácil colegir que la educación ha de formar al hombre del futuro y a prepararlo para el mundo que le tocará vivir, aquí cobra relieve la profesionalización del maestro y mirar hacia una pedagogía prospectiva.

La sociedad moderna necesita un incremento sustancial en la cantidad y calidad de los maestros puesto que, como se dijo anteriormente, el educador juega un papel muy importante y serio en el desarrollo económico, y para conseguirlo se necesita de maestros calificados que aseguren el progreso material de los pueblos; claro que a la par, tiene que ser remunerada convenientemente, y para la contratación de los mismos, obligatoriamente tiene que ser evaluados si se procura una verdadera educación.

En lo referente a las condiciones de enseñanza aprendizaje, se sabe que un maestro enseña cuando guía las actividades de un alumno para producir aprendizaje; de nada servirá que un profesional solamente enseñe, lo fundamental es que se produzca el aprendizaje que no es, sino el cambio conductual de las personas, un cambio en el pensar, actuar, sentir en forma permanente.

En lo referente al género y a la profesión docente, manifestaremos que, se debe desterrar para siempre aquello de que tradicionalmente, entre otras cosas, se ha creído que los hombres son inteligentes y activos, mientras que las mujeres son

tiernas y amorosas, es decir que en función del sexo se asignan ciertas capacidades.

Afortunadamente estos y otros estereotipos de género ha ido desapareciendo a través de grandes luchas por parte de la mujer. Una de las estrategias que se debe tomar en cuenta en la Reforma Educativa es la eliminación del comportamiento sexistas y discriminatorios que atenten contra los principios y derechos constituidos en leyes y normas. Border, (1993) menciona que, si no existe una formación sólida, los maestros no estarán en la posibilidad de incorporar el género como un eje transversal, convirtiéndola a esta estrategia en una manera de volver invisible la problemática de género.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

Entendiendo el entorno como el conjunto de las circunstancias, personas y cosas que rodean a un individuo e influyen en él. Durkheim y Natorp afirman que, “si bien la naturaleza nos hace individuos, solo la sociedad nos hace personas, ya que exclusivamente de la sociedad recibe el individuo todo lo que constituye su mundo espiritual superior, lenguaje, sentimientos, cultura, religión, arte, etc. Llamando educación de un modo global, a todo ese bagaje con el que la sociedad (de forma impositiva) equipa a sus nuevos miembros y así los socializa sale, entonces, la conocida frase, idéntica en ambos autores, de que el hombre es hombre sólo porque vive en sociedad y es educada por ella”. (Quintana, 1977, p. 72).

Al igual que Durkheim y Natorp, Lemus (1976, p. 196) expresa que, “al nacer, el niño entra en contacto con un ambiente físico y social, primero inmediato y después mediano. Al principio, el medio lo constituye básicamente el conjunto de cosas, animales, personas y acontecimientos que directamente entran en contacto con el ser humano. El ambiente inicial físico se vuelve social, intelectual y espiritual, a medida que el ser humano se hace paulatinamente más culto. Después del nacimiento, el ambiente lo constituye la cuna, el hogar, la familia, la escuela y la comunidad”.

El ser humano dada su naturaleza, debe formarse “en un ambiente social, el mismo que lo forman la familia, la escuela, la iglesia y demás instituciones y grupos humanos. La escuela debe coordinar su tarea con la de estos elementos en beneficio de una mejor educación. El medio social en general, es decir los seres humanos y sus obras, influyen en el desarrollo del niño de muchas maneras, pueden ofrecer estímulos favorables y desfavorables al bien común e individual.

Es tarea del Estado controlar y coordinar el ambiente social en beneficio de la juventud que se educa”. (Lemus, 1976, p. 198).

Por comunidad educativa se entiende “el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex - alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de velar por la incentivación para el buen aprendizaje del alumno”. (Revilla, 2001).

Park y Burgess, definen la personalidad como el “compendio y organización de los rasgos que determinan el papel del individuo en el grupo. De acuerdo con esto, la humana personalidad es un producto de contactos y comunicaciones sociales, y su estudio científico conduce inevitablemente y por vía directa al examen de situaciones ambientales a las cuales la conducta es respuesta”. (Quintana, 1977 p. 72)

“[...] La sociología insiste en que la personalidad así definida no es innata, sino adquirida o lograda con el tiempo de acuerdo a los recursos y dotes que la naturaleza ha dado al individuo”. En consecuencia por las consideraciones anotadas que no viene sino a constituir el entorno educativo; anotaremos que la educación debe ser un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje sin dejarlo sólo en manos del profesorado. (Quintana, 1997, p. 72).

La calidad educativa no se debe medir por declaraciones ampulosas, sino por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma. Bartolomé Cosío, en referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación dice que, “es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. (Revilla, 2011).

Diríamos, que si la escuela se encierra sin salir del aula poco o nada se lograría sino se aproxima a la realidad física y social más próxima.

Dentro de la sociedad conviven múltiples instituciones que en la mayoría de los casos entran en conflicto, sobre todo para la posesión del individuo que, casi siempre, forma parte de más de una de ellas. Situación que se ha empeorado en la actualidad, y resulta exacta la descripción de Krieck, al decir que “todo individuo pertenece a un gran número de complejos sociales. Nadie es sólo miembro de un Estado o de una iglesia, sino ambas cosas a la vez. Analizando a un hombre de la moderna cultura occidental es miembro de una familia, forma parte de su ciudad, de su región y de su pueblo, pertenece a una iglesia, a un gremio o a una asociación profesional, está inmerso en un cierto partido político y a varias asociaciones libres. En consecuencia, la vida de este individuo tiene, pues, tantas partes y aspectos como lazos existen en el complejo social”. (Nassif, 2005 p. 252)

“Todas las instituciones señaladas son al mismo tiempo poderes educadores que luchan por conquistar al individuo. Por lo que surge la necesidad de que la escuela juegue un papel integrador de las distintas influencias afirmando la personalidad unitaria del hombre, y el Estado coordine básicamente las líneas generales de la comunidad nacional, sin ninguna clase de exclusivismos”. (Nassif, 2005, p.252).

Una tendencia para la liberación, para el cambio, para la emancipación, que debemos forjarle en los actuales momentos a favor de los pueblos del Ecuador, tiene argumentos dialécticos, científicos, que el conjunto de maestros, estudiantes y autoridades, padres de familia y comunidad debemos apropiarnos para hacer de nuestra práctica una acción transformadora permanente, sustentada en fundamentos filosóficos, políticos, sociológicos, pedagógicos, psicológicos.

La educación debe considerar indispensable y necesarios a cada uno de los elementos constitutivos de la comunidad educativa, ya que estos actúan como las

piezas y engranajes de una sofisticada máquina humana, en donde cada quien responde a un determinado propósito o fin, desde su particular función y responsabilidad, una comunidad educativa cohesionada aglutinada esfuerzos bajo la premisa de que: unirse es el punto de partida, permanecer unidos es progresar, trabajar hombro con hombro es el éxito; porque el éxito de una institución educativa es el éxito de una sociedad.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Para abordar este principio, debemos tener una visión de futuro en el quehacer educativo, cuando nosotros miramos hacia el futuro, vemos numerosas incertidumbres sobre lo que será el mundo de las generaciones del devenir. De algo podemos estar seguros: si queremos que la tierra pueda satisfacer las necesidades de los seres humanos que la habitan, la sociedad humana deberá transformarse. Así el mundo de mañana deberá ser fundamentalmente diferente del que conocemos hoy.

En esta evolución hacia los caminos fundamentales de nuestros estilos de vida y comportamientos, la educación juega un papel preponderante. La educación es la fuerza del futuro, porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio¹.

Se ha dicho que la educación es el termómetro con el que se mide el desarrollo de un pueblo, en consecuencia, “ésta a través de los tiempos ha ido cambiando sus objetivos hasta ponerse a todo con las necesidades actuales, para lo cual se requiere una educación que produzca personas que creen, que innoven y sean emprendedoras frente al continuo avance tecnológico tales como: las comunicaciones instantáneas, masiva información, internet, globalización, y que

¹ “La educación es la preparación para la vida completa”. (Spencer, 1903).

eleven la fuerza laboral, de productividad y competitividad”. (Lepeley, 2007, p. 39).

“Refiriéndonos al Ecuador, se conoce que existe un deterioro notable en la calidad de la educación, cuya principal causa, son los bajos presupuestos, incidiendo en bajos salarios docentes, falta de equipamiento y estructura, ausencia de material didáctico, libros, laboratorios, etc. Además los docentes se hallan desmotivados porque su sacrificio no es compensado con un salario digno. Cabe anotar que los sectores sociales que no tienen educación son los de menores ingresos, y los que habitan en zonas rurales”. (Medina, 2006, p. 22).

“La calidad de los aprendizajes en la educación primaria, usando el conjunto de indicadores educativos adoptados por el proyecto regional de indicadores educativos (PRIE) informan sobre la situación educativa de los países de la cumbre de las Américas, atendiendo a las demandas relativas a la multidimensionalidad que este concepto implica. Para ello es necesario e imprescindible evaluar aquellos aspectos que se vinculan con la calidad de los aprendizajes de la educación en general, y en educación primaria en particular, para medir los programas hacia la meta de mejor calidad de la educación. Se trata de: primero asegurar que los niños accedan a la escuela y logren desarrollarse y concluir la educación primaria; segundo, asegurar que la experiencia educativa se traduzca en el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas; y , tercero, que los estudiantes tengan acceso a las oportunidades requeridas por su desarrollo como individuos, como seres humanos que se relacionan con otros, como personas, como ciudadanos, con capacidades para desarrollar la cultura de actuar, emprender y aprender de modo continuo. Se trata, en definitiva de lograr el aseguramiento del aprendizaje de los estudiantes, proceso que se inició en varios países en los años noventas”. (Medina, 2006, p. 23).

La Constitución Política del estado, en el artículo 27, en el segundo párrafo dispone: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo

holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

La educación de calidad invocada en éste artículo, solamente alcanzará cuando la sociedad, modifique su forma de pensar y actuar, de manera que enfrente la complejidad creciente, la rapidez de los cambios y lo imprevisible que caracteriza nuestro mundo globalizado, la calidad y calidez de la educación se hará una hermosa realidad en nuestra sociedad cuando contemos con una nueva escuela acorde a las exigencias de la hora actual, un nuevo maestro con perfiles de: gestor pedagógico, formador, tutor, comunicador, promotor de aprendizaje, consultor, investigador; así como un nuevo currículo: coherente, humanista, integral, flexible e interdisciplinario.

Diremos que, cualquier sacrificio que se haga en procura de la enseñanza de calidad, la rentabilidad será infinitamente superior.

Una educación de calidad debe ser:

Relevante: Acorde con las necesidades sociales de los estudiantes.

Pertinente: Adecuarse al contexto en las que las personas actúan.

Eficaz: Con correspondencia entre los objetivos y los resultados.

Equitativa: Debe buscar la igualdad respetando las diferencias.

Factores para conseguir la Calidad.

- Maestros más numerosos y mejor formados, evaluados y remunerados.
- La interacción entre alumnos y maestros en las aulas, el clima emocional adecuado y la manera cómo los profesores y alumnos sacan provecho de los materiales pedagógicos.

- Horario para desarrollar destrezas básicas de lengua, matemática y ciencias, habilidades para la vida cotidiana y valores.
- Tamaño de las clases: número adecuado de alumnos.
- La lectura y la escritura como áreas prioritarias de aprendizaje.
- Estilos de enseñanza dinámicos, que eviten un desempeño pasivo, por parte del estudiante; que combinen la introducción directa con el aprendizaje autónomo.
- Calidad y disponibilidad de material de aprendizaje especialmente y facilidad de acceso.
- Autonomía a las escuelas para que puedan generar sus propios cambios.

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

La tarea educativa debe entenderse como una tarea que concierne no solamente al gobierno, sino a la sociedad organizada y a sus principales actores, el parlamento, los partidos de gobierno y de oposición, los empresarios, las iglesias, los medios de comunicación, las asociaciones sindicales, los colegios profesionales, las universidades, actores sociales en general.

La Carta Magna.

En la constitución política del estado, en el artículo 343, en el primer párrafo dispone: “El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art.344, en el segundo párrafo dice: “El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema”.

Art.345, en el tercer párrafo dispone: “La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fisco misionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social”.

Art.346, en el cuarto párrafo expresa:”Existirá una institución, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de educación”.

Art.347, en el quinto párrafo reposa: “Será responsabilidad del estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos espaciales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales en educación.

4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.
8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y proporcionar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.
11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.
12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

Art. 348, en el sexto párrafo expresa: “La educación pública será gratuita y el estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros”.

Art. 349, en el séptimo párrafo dice: “El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización,

formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerá políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

La carta magna que se viene citando anteriormente, su contenido está sujeto a su cumplimiento; es muy halagador leer los artículos pertinentes, todos apuntan al fortalecimiento de la educación con miras al futuro, pero asoma un problema no superado aún, cual es, la falta de vocación en la mayoría de los docentes que trae consigo irresponsabilidades, es necesario entonces, tomar conciencia de que sean formadores de niños jóvenes; es una tarea de mucha más responsabilidad que la de cualquier otra profesión por cuanto su instrumento de trabajo es el ser humano.

El Plan Nacional de Desarrollo.

El plan nacional de desarrollo, llamado también plan nacional para el buen vivir 2009-2013, es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del estado, y la inversión y la asignación de recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observación será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores (educación, cultural, deportes). El plan fue elaborado por SEMPLADES en su condición de secretaría técnica del sistema nacional descentralizado de planificación participativa, de acuerdo el decreto ejecutivo 1577 de febrero del 2009 por el Presidente Rafael Correa Delgado, para conocimiento y aprobación en el consejo nacional de planificación. El plan cuenta con 12 estrategias y 12 objetivos nacionales cuyo cumplimiento permite el cambio que los

ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el buen vivir. (Plan Nacional de Desarrollo, 2009).

Si se cumpliera a cabalidad lo que se enuncia, el Plan Nacional de Desarrollo sería lo indicado, pero desafortunadamente la falta de prioridad de los ejecutantes trae muchas dudas porque la experiencia nos dice que casi siempre en cuestión de presupuestos no han sido bien manejados.

La Ley de educación.

En el ejercicio de la facultad contemplada en el artículo 66 de la constitución, expide la siguiente, Objeto de la ley:

Art. 1. “La presente ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación”.

Principios y Fines.

Art.2 La educación se rige por los siguientes principios:

- a) La educación es deber primordial del estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las universidades y escuelas politécnicas del país.
- b) Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional.
- c) Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes lo representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho.
- d) El estado garantizará la libertad de enseñanza de conformidad con la ley;
- e) La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles. El estado garantiza la educación particular.
- f) La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de

los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.

- g) El estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y erradicación del analfabetismo.
- h) La educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia.
- i) La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y
- j) La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

Art. 3. Son fines de la educación ecuatoriana:

- a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;
- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- c) Proporcionar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos los aspectos;
- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f) Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad en general.

La ley fija los principios y fines generales de la educación, entre otros objetivos, que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación. En verdad es muy ambiciosa la ley, pese a ello siempre ha existido crisis académica en la educación. Ojalá esta ley, se cumpla por ésta ocasión y buscando el mejoramiento de la educación en nuestro país.

El Ministerio de Educación ha presentado una propuesta de nuevo bachillerato general unificado, que tiene como elemento central una serie de asignaturas generales para todos los estudiantes del país, y algunos elementos específicos del bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico que se recibirán en tercer año de bachillerato. La propuesta tiene aspectos positivos que recogen experiencias ya realizadas, pero tiene graves limitaciones en sus planteamientos y su conexión curricular. Si se aplica como está, sería una buena iniciativa echada a perder por su contenido, según la revista pedagógica, educación para docentes y padres. (Diario el Comercio, 2011).

Ayala Mora al respecto, manifiesta que es extraño que el Ministerio de Educación de un gobierno que se propone rescatar la idea de patria, revalorizar lo nacional y la ecuatorianidad, promover la integración, formule un bachillerato abiertamente desnacionalizado. El documento incluye ni una sola vez la palabra “patria” ni patriotismo ni valores nacionales. Nación ecuatoriana, unidad país, ecuatorianidad, sus símbolos y expresiones. (Diario el Comercio, 2011).

Como se puede observar siempre habrá oposición, gente que no esté de acuerdo con los cambios que imperiosamente necesita nuestro país frente al

siglo XXI, pese a ello tenemos que ser positivos con el convencimiento que los cambios nos traen cosas positivas. Lo recomendable sería tener un nuevo diseño, pensamiento y orientación, ir formando el perfil del nuevo ecuatoriano con relación al desarrollo del país. Solamente, con una política educativa clara se puede diseñar la idea del nuevo bachillerato ecuatoriano.

Recientemente, la asamblea nacional del Ecuador, aprobó la nueva ley de educación, que regirá en los niveles primario y secundario, con el voto favorable de 108 de sus 124 miembros, un número inusual en la polarizada legislatura ecuatoriana. La ley tiene un capítulo sobre educación intercultural bilingüe, la misma que se fundamenta en el respeto a la cultura de los pueblos autóctonos y el cuidado a la “pacha mama” (tierra) reconoce la autodeterminación de aquellos. Da paso al nombramiento de 43 mil profesores que laboran a contrato, estipula el aumento de un incentivo para la jubilación de los educadores de 12 mil a 36 mil dólares y establece 11 categorías con salarios que van desde los 500 hasta los 1,500 dólares. Ley que se aprobó en el seno de la legislatura. Con la aprobación de esa ley, la legislatura ecuatoriana completa el cuadro de nuevas normas previstas en la nueva constitución para el sector educativo y cultural que se completa con una para la educación superior y otra para cultura y para deporte. (Diario la Provincia, 2011).

Plan Decenal de Educación.

El Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una agenda de mediano y largo plazo. Por el mandato ciudadano expresado en la consulta popular, del 26 de noviembre del 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del plan decenal de educación (2006-2015) en políticas de Estado.

A continuación señalaremos las políticas del plan decenal de desarrollo:

1. Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años de edad.
2. Universalización de la Educación general básica de primero a décimo años.
3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continúa para adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.
7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Adicionalmente se consideran los acuerdos firmados por las naciones Unidas en septiembre del 2005, en la cumbre del milenio; entre los considera: “lograr la enseñanza primaria universal”.

La educación del país abandonada por años hoy atraviesa un proceso histórico, mediante el impulso de una educación de calidad y calidez con equidad, con avances significativos en todas las políticas del plan decenal de educación, desde la ejecución de un nuevo concepto inicial hasta la aplicación de proyectos de reforma curricular para el área básica y bachillerato. La profunda renovación del sistema educativo es fundamental para el desarrollo del país. (Plan Decenal de Educación).

El plan decenal de Educación, es un proyecto muy ambicioso que hace mucho tiempo se debía realizar, igualmente se observa una redacción

hermosa que esperamos se cumpla, dado que nuestra idiosincrasia no es de las mejores.

En cuanto a la erradicación, por ejemplo, del analfabetismo es un tema que por décadas se ha venido pregonando, hasta en la actualidad no se ha logrado erradicar. Dentro del plan también se contempla, entre otras cosas, por una parte el mejoramiento profesional y por otra, el maestro rehúye, para citar algunos ejemplos.

Acciones que se deben realizar:

Deben darse reuniones de trabajo de coordinación con el representante del área educativa de la UNESCO en Ecuador y los delegados de los ministerios de salud, economía, trabajo y desarrollo rural, para obtener de ellos su propuesta y el apoyo técnico para fortalecer el aprendizaje en todos los niveles de educación.

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP)

La dirección nacional de mejoramiento profesional es responsable de la programación, organización, dirección, coordinación y control del sistema nacional de mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo y del diseño, programación y ejecución de investigaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar su acción.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de necesidades de la formación docente y de la capacitación y formación y perfeccionamiento docente, en el marco de los requerimientos de la política 7 del plan decenal de educación, del sistema de desarrollo profesional, del sistema nacional de evaluación SER-Ecuador, resultado de las pruebas de ingreso al magisterio nacional, y requerimientos de los sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. Para la ejecución de los procesos

formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, a nivel nacional, coordina con la subsecretaría general de Educación, las subsecretarías regionales, las direcciones nacionales, las direcciones provinciales de educación y las divisiones provinciales de mejoramiento profesional (DIPROMEPS) que son las responsables finales de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos de mejoramiento profesional. (DINAMEP, 2010).

Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacidad y de perfeccionamiento docente, facilitados por universidades contratadas, asistencia técnica internacional, las mismas que han suscrito convenios con el ministerio de educación para actualizar al docente en todos los ámbitos educativos. (DINAMEP, 2010).

Los enunciados en el DINAMEP, también se leen son muy bien redactados pero practicarla, a mi entender, es difícil desde nuestra manera de ser, comenzamos una tarea con entusiasmo, luego priman otros intereses, ojalá este plan se lleve con suma responsabilidad y a cabalidad.

3.2.4. Políticas micro: institucionales.

Según Muñoz Alonso, la política educativa consiste “en una acción organizada racionalmente con el propósito de desarrollar la educación de un pueblo, calculando las posibilidades y virtualidades de la comunidad y sus relaciones con el concierto mundial”. (Quintana, 1977, p. 266).

Medina (2006) afirma que, la educación debe contar con políticas de estado que permitan construir el futuro, estableciendo políticas como:

- Institucionalidad del conocimiento: abierta a los requerimientos de la sociedad, como componente de un proceso más global de reforma de estado. La educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología constituyen desde esa perspectiva, campos prioritarios de la acción estatal.
- Accesos a códigos culturales: asegurar acceso universal a los códigos culturales de la modernidad, entendiéndose por estos “el conjunto de conocimientos y destrezas necesarios para participar en la vida pública y desenvolverse productivamente en la sociedad moderna”. La adquisición de estos conocimientos y destrezas sólo podrá hacerse efectiva mediante la revalorización de la propia identidad cultural como “punto de partida que permite asimilar de manera selectiva y útil los avances globales de la ciencia y la tecnología y aprovechar las respuestas que surgen de la propia acumulación cultural” Se debe universalizar la cobertura de la enseñanza primaria y realizar campañas de educación y capacitación para que la población adulta maneje un nivel mínimo de aptitudes básicas.
- Desarrollo de la creatividad: impulsa la creatividad en el acceso, difusión e innovación científico-tecnológico, partiendo de considerar la experiencia internacionales de estímulos de la competitividad a nivel de las naciones y de las empresas a través de áreas claves referidas a la adquisición, uso y difusión racional de tecnologías más adecuadas y a la formación de recursos humanos que estén en condiciones de realizar esas tareas.
- Gestión institucional: asegura la gestión institucional responsable de sistemas educativos descentralizados a través de eficaces sistemas de información y evaluación de la educación básica y media, superior y media.
- Recursos humanos: profesionalización y protagonismo de los educadores mediante política de desarrollo del personal.

- Recursos financieros: compromiso financiero de la sociedad con la educación, supera mayores niveles de inversión.
- Cooperación: cooperación regional e internacional en información y material de trabajo.

Todos estos elementos inducen a un necesario redimensionamiento estratégico del sistema nacional de ciencia, tecnología innovación y saberes ancestrales (SNCTISA) y del SENACYT, que parte de un nuevo enfoque de su misión y que, principalmente, toma una consideración, los verdaderos planteamientos que le implica la constitución política de la nación, aprobada en Septiembre del 2008, en sus artículos 385 al 388. El SNCTISA, tiene como misión situar la ciencia y la tecnología al alcance del ciudadano estableciendo políticas, estrategias y acciones que impulsen la investigación y potencien la innovación y los saberes ancestrales. Como visión ser la entidad coordinadora y articuladora del SNCTISA, que fomenta la gestión del conocimiento en el territorio, contribuyendo al desarrollo humano. (SENACYT, 2008).

Ante lo mencionado podríamos decir que, es necesario reformular las políticas y programas educativos. Al realizar estas reformas, es necesario mantener la mirada fija hacia el largo plazo, hacia el mundo de las generaciones futuras, frente a las cuales tenemos una enorme responsabilidad.

Las políticas institucionales servirán para mantener a la escuela actualizada en conocimientos, destrezas, actitudes, desempeños y evaluación integral del proceso docente educativo.

3.2.5. Síntesis

Anotaremos que toda sociedad da una educación, imprime pautas culturales a los individuos. “La educación es el proceso de preparar a la gente para que encuadre en esa compleja estructura social y desempeña papeles sociales particulares como miembros de más de un grupo institucional”. (Ota way, 1965, pág. 13). En consecuencia si la escuela se aísla de su entorno, de su sociedad está condenada al fracaso por cuanto el medio social, esto es, las personas, la escuela, docentes, directivos, padres, vecinos, etc. Son elementos que determinarán el desarrollo del niño.

En cuanto a la demanda de educación de calidad, se ha dicho que la educación es la fuerza del futuro y a mayor calidad educativa, mayor desarrollo.

En la carta magna se expresa que, el sistema nacional procurará el desarrollo de capacidades individuales y colectivas de la población, respetando su lengua, cultura, derechos de pueblos y nacionalidades. La educación se prestará a través de las instituciones públicas, fisco misionales y particulares. Existirá una institución que velará por la calidad educativa; el estado asegurará la calidad de educación, infraestructura equipamiento de las instituciones, convivencia pacífica, la educación en ciudadanía, sexualidad, el respeto al derecho psicoevolutivo del niño , la no violencia, el analfabetismo, la educación de adultos, incorporar tecnologías educativas, la educación intercultural bilingüe con respeto a pueblos y nacionalidades, los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública, etc.

Es necesario recalcar que el estado asegurará, la igualdad de oportunidades, la formación continua y mejoramiento pedagógico del docente, una remuneración justa, regulará la carrera docente y el escalafón, la formación

profesional con visión científica y humanista que contribuyan al desarrollo del país.

En la ley de Educación, el estado cumple su deber con la educación a través del Ministerio de Educación, las universidades y escuelas politécnicas del país, todo ecuatoriano tiene derecho a la educación integral; el estado garantizará la libertad de enseñanza; la educación laica es gratuita inspirada en principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y abierta al pensamiento universal. Garantiza la igualdad de acceso a la educación y erradicación del analfabetismo, promoverá una auténtica cultura nacional.

Los fines de la educación ecuatoriana se reduce a: preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, desarrollar la capacidad física, intelectual, lograr la integración social cultural y económica del pueblo; defender y aprovechar los recursos del país, estimular la investigación, la creatividad, solidaridad y cooperación, atender a los sectores marginados, impulsar la investigación, entre otros. (Constitución de la República del Ecuador, 2010).

Las políticas del plan decenal de educación son: Universalidad de la educación inicial de 0 a 5 años; universalidad general básica de primero a décimo años; matrícula en el bachillerato hasta el 75% de la población; erradicación del analfabetismo y educación continua; equipamiento y mejoramiento de la infraestructura física de las instituciones; mejoramiento de la calidad equidad e implementación de la evaluación; revalorización de la profesión docente; aumento del 0.5% al 6% anual en el sector educativo.

La dirección nacional de mejoramiento profesional (DINAMEP), es responsable de la programación, organización, dirección, coordinación y control del sistema nacional de mejoramiento de los recursos humanos del

sector educativo y del diseño, programación y ejecución de investigaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar su acción. Investiga, planifica, programa, asegura y evalúa los eventos de formación docente, de capacidad y de perfeccionamiento.

Refiriéndonos a las políticas micro institucionales diremos, que es necesario reformular las políticas y programas educativos; al realizar estas reformas, se debe tener en mente metas a largo plazo, con una visión futurista, por lo que demanda gran responsabilidad para todos los que estamos inmersos en el quehacer educativo.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

“Por educador entendemos, específicamente hablando, a la persona que ejerce la acción educativa; la que influye en otra con propósitos de mejoramiento. En general, es el elemento que influye de una u otra manera en el educando. Hernández Ruiz, lo define como la persona que establece las condiciones del más feliz equilibrio entre el educando y la materia”. (Lemus, 1976, p. 55).

“En sentido amplio, se llama educador a todo lo que educa, a lo que ejerce influencia, a lo que posee energía educadora, es decir educatividad². De esta manera el término comprende tanto al hombre, como agente capaz de realizar consciente o inconscientemente la educación, como a lo supraindividual y objetivo en la medida en que configura al individuo”. (Nassif, 1974, p. 211).

A lo largo de la vida, un profesional de la educación debe ir perfeccionándose, acrecentando sus conocimientos para el delicado desempeño del quehacer educativo, de esta manera adquiere seguridad en la transferencia de los conocimientos en beneficio del educando. Por lo que es menester que el maestro acuda a todo programa de perfeccionamiento en procura de elevar su conocimiento en tantas innovaciones tecnológicas, etc. propias de nuestro tiempo. Además el docente es el espejo en el que se miran los estudiantes, no debe descuidar su ética profesional.

No se debe olvidar que la profesión del maestro es imprescindible porque de él depende, entre otros estamentos, la formación de los alumnos los cuales serán el motor que mueva el progreso de su comunidad y de su patria,

² “Se denomina educatividad al modo de ser propio del educador, a su “aptitud” para educar. Es la fuerza educativa, la capacidad para ejercer influencias. Aplicada al educador-maestro, designa su aptitud específica para contribuir al desarrollo de los seres inmaduros”. (Nassif, 1974).

por lo que los estados en nuestro caso, el ecuatoriano debe brindar todo el apoyo que permita un correcto desempeño de su noble tarea.

En muchos países, incluyendo el nuestro, se han realizado reformas educativas con conceptos y literatura rimbombante; se ha dado más importancia al contenido que a las actitudes que se debe tomar. “Los cambios, más que de estructuras y de contenidos educativos son o deben ser cambios de actitudes relacionados más que todo con los fines y con los procedimientos de la enseñanza. Para que los fines y aspectos de una reforma se cumplan, esto es, el maestro debe ponerlo en práctica para lo cual debe estar perfectamente capacitado en su profesión, por esta razón, sigue siendo el educador un elemento indispensable de toda reforma y si no se le toma en cuenta y se lo prepara como el agente primordial de ella, muy poco, en verdad puede lograrse. Se puede observar que en los últimos años, el Estado ha hecho de la educación un factor primordial del desarrollo económico y social, se ha invertido en ella considerable inversión, ya que un hombre educado, capacitado será indudablemente un aporte significativo en el desarrollo de los pueblos”. (Lemus, 1976, p. 156).

3.3.2. Competencias profesionales

Dada la demanda de la educación que se experimenta en todo el mundo, “en los países tercermundistas se pone énfasis en la educación primaria y también en la secundaria; en los países desarrollados se prioriza la educación media y superior (la enseñanza primaria se halla ya regularmente atendida), surge entonces la necesidad de reclutar nuevos profesores con aceptables competencias profesionales”. (Quintana, 1977, p. 250).

Un maestro educador debe contar con una preparación sistemática, no obstante tenga capacidades innatas para el efecto, si no se conjugan estos dos parámetros es difícil, que se desempeñe como tal. Un maestro que no

posea carácter, que no sea equilibrado en su accionar, entre otras cualidades, importantes por cierto, se le dificultaría la acción educativa. Finalmente, diremos que debe demostrar solvencia en métodos, estrategias, técnicas, que le conduzcan a una enseñanza-aprendizaje óptima.

La competencia profesional tomada en cuenta como aptitud, nos permitimos anotar las condiciones para el magisterio señaladas por Nassif (1974)

- 1 Adaptación a las subjetividades múltiples que integran el grado, el curso o la división escolares.
- 2 Conocimiento y adecuación y valores que debe transmitir, y amor por su enseñanza.
- 3 El conocimiento de los alumnos.
- 4 Paciencia, simpatía y bondad
- 5 Carácter, esto es el maestro debe ser una persona firme, y
- 6 Objetividad, es decir, el educador no tiene objeto a cada individuo en particular, sino a todos.

A la segunda condición esencial (adaptación al material) pertenecen:

- La capacidad intelectual, es decir manejar el poder de análisis y el sentido de las relaciones que existen entre los múltiples campos del conocimiento.
- La capacidad para planear y dirigir una clase, esto es evitar la improvisación y moverse cómodamente entre el grupo de alumnos sin perder su dirección.
- La capacidad de expresión, el maestro debe comunicar con claridad y entusiasmo sus conocimientos y su experiencia y ponerse a la altura de quienes deben recibirlo.

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

Para Delors (1996) “la cantidad, diversidad y velocidad de los flujos de información que circulan a escala mundial en las redes informativas plantea a la educación una doble exigencia que puede parecer contradictoria: la educación debe transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y prácticos, adaptados a la civilización cognitiva en la que estamos inmersos porque son las bases de las competencias del futuro”. (Morillas, 2006, p. 4).

Por tales consideraciones, “la educación, se ve obligada a proporcionar no sólo el conocimiento de un mundo complejo y en perpetua agitación sino también la brújula u orientación para poder navegar en él. La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser”. (Morillas, 2006, p. 4).

“**Aprender a conocer**, significa adquirir los instrumentos de la comprensión, implica el medio: aprender a comprender el mundo que lo rodea. El fin, placer de comprender conocer y descubrir, esto es aprender a aprender, ejercitación de la atención, ejercitación de la memoria y ejercitación del pensamiento”. (Barrios, 2008, p. 1)

“**Aprender a hacer**, significa poder influir sobre el propio entorno; implica capacitación al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a trabajar en equipo; desarrollo de la calificación profesional para el mundo del trabajo”. (Barrios, 2008, p. 1).

“**Aprender a vivir juntos**, significa para participar y cooperar con los demás, implica comprensión del otro; distintas formas de interdependencias

(proyectos comunes y preparación para tratar los conflictos); y Vivir el pluralismo, la comprensión mutua y la paz”. (Barrios, 2008, p. 1)

“**Aprender a ser**, significa proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores; implica desarrollo de la propia personalidad; capacitación de autonomía, de juicio y responsabilidad personal”. (Barrios, 2008, p. 1)

Hernández (2010, p. 4) afirma que, “la finalidad u objetivo, en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de las cuatro pilares de la educación deben recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico. Esta concepción amplia de la educación, ha de llegar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para así poder adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.”.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

Mucho se ha manifestado sobre la competencia de los docentes que en ocasiones, ha caído en el campo teórico. Es necesario reconocer que el maestro día a día va experimentando nuevos aprendizajes, nuevas reflexiones con el trato interactivo con sus estudiantes, lo cual le permitirá llevar a la práctica nuevos conceptos de educación.

Las clases magistrales han desaparecido o están a punto de fenecer, lo que se conseguía con esto, es nada más que una simple enseñanza, no se perseguía un cambio conductual del estudiante, si bien se encuentra, hoy en día con suficiente información telemática, el maestro, a más de nutrirse de conocimientos, debe ser un experto en la enseñanza-aprendizaje, es decir,

lograr los objetivos que los estados se han trazado en materia educativa para el siglo XXI.

“La doble faceta del docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio, [...] se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo”. (Fernández, 2007, p. 4)

A tenor de las actuales circunstancias tecnológicas, culturales y sociales, el profesor deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI. Siguiendo a Salinas (1996) estos son los objetivos:

- Preparar para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas básicas necesarias (educación para el empleo).
- Entender la realidad que a uno le toca vivir y entenderse uno mismo, cambiar al aprendizaje de cómo vivir en una sociedad tecnificada (educación para la vida).
- Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades (educación para el alumno).
- Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la

creatividad, las destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas (educación para el auto-desarrollo).

- Educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo que la educación se vaya convirtiendo en una actividad placentera (educación para el ocio).

Hoy en día, la tarea del nuevo educador, consiste en preparar a los educandos de una manera reflexiva, productiva y crítica para que de esta manera puedan desenvolverse en una sociedad de constantes cambios.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

“[...] el fundamento por parte del maestro es la madurez personal y la preparación profesional, ambas conjugadas en la unidad de la persona-madura-maestro que le capacitan para ayudar pedagógicamente a quien lo necesite. Por parte del alumno es la madurez personal en vías de maduración que le hacen sujeto capaz y necesitado de recibir ayuda pedagógica de un maestro o educador”. (Gil, 1978, p. 73).

Se ha comentado, y con razón, que la educación es el pilar del progreso de los pueblos, sin embargo no todos los países del orbe tienen la satisfacción de tener una educación, que promueva y lleve el bienestar de sus naciones. Los países tercermundistas, especialmente los latinoamericanos atraviesan una crisis profunda en la educación, ejemplo asignan grandes presupuestos para la educación superior y no así para la enseñanza elemental que es básica.

Considerando concretamente el caso de nuestro país, el cual se desarrolla en medio de una crisis fundamentalmente por la falta de calidad, se hace imprescindible la formación del docente, apuntando a las nuevas tecnologías

por cuanto el maestro debe estar en constante renovación a acorde a nuestro tiempo, pues lo que es moderno más tarde dejará de serlo.

“Las escuelas y universidades de nuestro país están dedicadas a la formación de maestros que cumplan con los perfiles requeridos para el nuevo milenio en lo que compete a la formación docente de la educación media y superior, se han realizados cambios tanto estructurales administrativos como curriculares. La formación de maestros para la educación general básica está a cargo de los institutos superiores de pedagogía (ISP), instituto pedagógico IPED, e institutos pedagógicos interculturales bilingües (IPISS), éstas últimas instituciones educativas bajo la regencia administrativa de la dirección nacional de educación intercultural bilingüe (DINEIB), que en la actualidad viene desarrollando el plan del sistema de formación docente inicial en su primera fase de elaboración de lineamientos políticos, estructura administrativa y diseño curricular, la cual será puesta en marcha a partir de octubre del año 2000”. (OEI, 1999, p. 1).

Debemos anotar con cierta satisfacción, que se despegó un accionar que tiende a mejorar el desempeño de los docentes en nuestro país, valiéndose de los sistemas de evaluación, lo cual constituye un espoleo, un despertar del maestro en procura de su mejoramiento profesional tanto para la institución educativa en la que se desenvuelve como para el alumno.

Mediante acuerdo ministerial No. 0025-09 del 26 de enero del 2009, se crea el sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas, “el mismo que persigue implementar un sistema de incentivos que premie la excelencia académica y monitoree la calidad del sistema nacional de educación”. (Diario la Prensa, 2011, p. 1).

Sin duda con la ayuda de los diferentes centros universitarios que se hallan proporcionando cursos y talleres de capacitación para los maestros en las

diferentes partes del país, se está logrando que más docentes se inscriban en los mismos.

3.3.6. Síntesis

Si consideramos a la educación como factor ineludible del progreso de los pueblos, colegiremos que a mayor educación, mayor desarrollo, razón suficiente para pensar que a mayor calidad educativa, mayor será el progreso de un pueblo. Para que los maestros sean factores de transformación deben ligar a su vocación el conocimiento sistemático que le acredite ser un profesional de la educación.

En el pasado el profesorado se nutría de conocimientos y didácticas que le permitían solamente la transmisión de conocimientos, dando énfasis a la enseñanza, limitando la autonomía del alumno y no se aplicaba nuevas tecnologías.

En cambio, hoy en día el docente debe priorizar, entre otras cosas, la información y la comunicación, las nuevas didácticas tecnológicas a tono con los cambios de la sociedad actual, aplicará una didáctica basada en la investigación, abandonará los programas tradicionales, y utilizará la tecnología educativa (ordenadores, televisión en circuito cerrado, etc.).

Diremos, que el rol docente y la preparación del maestro están experimentando cambios como debe ser, en atención al vertiginoso cambio que no solo en la educación se opera, sino en todos los campos del saber.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, como lo expresa Hernández (2010) son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, ya que aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se

identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y por tanto, su proyección social.

Las necesidades de la formación docente es imperiosa, por cuanto el maestro tiene que estar en constante mejoramiento y estar a tono con las nuevas tecnologías de la vida moderna, la superación constante del maestro tiene que ser evolutiva; asequible a las nuevas condiciones que exige una educación tecnológica-científica globalizada. La formación docente adecuada, propenderá al desarrollo científico y tecnológico que lleva a nuestra patria del nivel que está en Latinoamérica.

4. METODOLOGÍA

4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El método en que se apoyó esta investigación fue de tipo descriptivo, ya que uno de los propósitos de este estudio cualitativo, consistió en la ubicación y recopilación de datos de los titulados, que confrontando los mismos obtuve toda la información necesaria para darle el suficiente fondo y forma a este trabajo, adicionalmente se manejó un gran número de indicadores cuantitativos que surgen desde los objetivos y las encuestas que son los vehículos de acumulación de estándares de calidad y eficiencia en los docentes graduados en la U.T.P.L. Es así que este proceso le da la connotación de investigación mixta al combinar los datos cualitativos y cuantitativos en la generalización de datos para el proceso de conclusiones de la investigación.

El planteamiento de objetivos fue el primer paso dentro de la metodología utilizada. Posteriormente se identificó en las diferentes bibliotecas el material necesario para construir el marco teórico que sustente el tema planteado, la búsqueda de los titulados fue el siguiente paso que nos llevó a recorrer toda la provincia de Chimborazo en búsqueda de los titulados de ese periodo sugerido. Con las encuestas entregadas se tabuló las respuestas que permitieron realizar el análisis de datos y con ayuda de la investigación teórica se demuestra en las tablas la obtención de resultados que nos llevó a concluir este proceso investigativo, conjuntamente se redactó las recomendaciones que le darán el sustento necesario para su comprobación.

4.2. Participantes de la investigación

La muestra que se consideró para esta investigación fue sugerida por el equipo de planificación de la U.T.P.L, consistió en dos grupos el primero de doce titulados en Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja que concluyeron sus estudios en el centro asociado de Riobamba, durante el período 2005 al 2010. El segundo grupo está conformado por dos empleadores de los titulados de instituciones públicas y privadas de la ciudad que nos han abierto sus puertas para con los aportes dados se haya concluido este proceso investigativo.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

- Encuesta personal: Es una herramienta diseñada con 21 preguntas cerradas, que se aplicó a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, y sus empleadores con 11 preguntas de carácter abierto y cerrado. Anexo N. 1 y 2
- Observación directa, se logró verificar los datos en la búsqueda de los titulados dentro y fuera de la provincia.

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional estos documentos aplicados fueron:

- Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación conformado por 21 preguntas cerradas destinadas a conocer la situación laboral del docente titulado en la U.T.P.L, adicionalmente constó de 4 preguntas para datos de clasificación de los mismos.
- Cuestionario 2: Empleadores directivos de las instituciones educativas, constó de 11 preguntas destinadas a conocer las necesidades de docentes en los diferentes establecimientos educativos de carácter público y privado, que nos sugirió los indicadores de calidad necesarios en la búsqueda de talento humano.

4.4. Recursos

Se utilizaron los siguientes recursos:

4.4.1. Humanos

- Directivo de la escuela “Nicanor Larrea”
- Directivo de la escuela “ Santa Mariana de Jesús de Cajabamba
- Doce titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja
- Equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Tutor de la investigación
- Investigador.

4.4.2. Institucionales

- Colegio Nacional Técnico Urcuqui
- Escuela “Cocha Corral”
- Escuela “Demetrio Aguilera Malta”

- Escuela “Inés Jiménez”
- Escuela “Manuela Cañizares”
- Escuela “Nicanor Larrea”
- Escuela Pluridocente “Remigio Cordero”
- Escuela “El Quiteño Libre”
- Escuela “Santa Mariana de Jesús” de Cajabamba
- Municipio de Colta
- Pensionado Olivo
- Unidad Educativa “Colegio Farina”

4.4.3. Materiales

- Cuestionarios
- Lápices
- Esferográfico
- Papel bond, A4
- Carpetas
- Sobres de manila
- Impresiones
- Tinta
- Anillados
- Empastados
- Cámara fotográfica
- Celular
- Teléfono
- Computadora
- Flash memory
- Engrapadora
- Perforadora

4.4.4. Económicos

Recursos económicos invertidos en esta investigación se detallan a continuación:

• Movilización	\$200
• Fotocopias	\$ 10
• Anillados	\$ 25
• Asesorías presenciales	\$ 80
• Empastado	\$ 30
TOTAL	<hr/> \$ 345

4.5. Procedimiento

Una vez determinado el tema por la universidad, se concurrió a una asesoría presencial, donde se nos proveyó de orientaciones generales tendientes al desarrollo de la investigación y fundamentalmente para la elaboración del marco teórico conceptual. El mismo que se desarrolló en base a informaciones recabadas de bibliotecas, hemerotecas, Internet en sus páginas Web, y en referencias bibliográficas recomendadas en la guía didáctica por la universidad como medios de apoyo para desarrollo de los capítulos uno, dos y tres.

Asignados los titulados a investigarse conjuntamente con sus respectivos códigos de identificación y datos personales, no fueron suficientes, ya que las direcciones y los números de teléfonos de algunos de ellos no estaban completos, es así que recurrí en busca de más información a la Dirección Provincial de Educación de Chimborazo, Centro Asociado de Riobamba, Tribunal Supremo Electoral, entre otros, con la finalidad de localizarlos, en efecto, algunos de ellos se los ubicó en cantones apartados, otros en

lugares de muy difícil acceso. Seguidamente se aplicó los dos cuestionarios concernientes al tema que nos ocupa, el primero dirigido a los doce titulados, y el segundo a las dos autoridades educativas.

Paralelamente, se fue elaborando el marco teórico conceptual que fue revisado periódicamente por mi tutor, vía Internet hasta su aprobación final.

Una vez aplicados los cuestionarios se procedió al desarrollo de tablas estadísticas de porcentajes que brindaron la información para el desarrollo de la triangulación de datos y concluimos con la interpretación del mismo.

Finalmente se procedió a estructurar el informe de acuerdo a las normas establecidas por la universidad.

5. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACIÓN

5.1. RESUMEN DE DATOS DE LOS TITULADOS INVESTIGADOS

Tabla No.1

5.1.1. Titulación de los investigados/ titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO		
MENCION	f	%
EDUCACION INFANTIL	0	0,00
EDUCACION BASICA	11	91,67
LENGUA Y LITERATURA	0	0,00
QUIMICO BIOLÓGICAS	0	0,00
FISICO MATEMÁTICAS	1	8,33
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	0	0,00
OTRA/S MENCIÓN	0	0,00
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA,
AUTORA: Ipatia Saldaña

En esta tabla se observa que los titulados investigados dentro de este proceso comparten la mayoría la especialidad de educación básica. La especialidad de física y matemática también tiene un representante dentro de este proceso de investigación las otras especialidades no registran ningún titulado.

Tabla No.2

5.1.1.1. Formación de cuarto nivel de los investigados

POSTGRADO (MAESTRÍA)		
MENCIÓN	f	%
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	0	0,00
MAESTRIA EN PEDAGOGÍA	0	0,00
MAESTRIA EN DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	0	0,00
OTRO POSTGRADO	0	0,00
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0,00
NO CONTESTA	12	100,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. *Encuesta ANECA*,
AUTORA: Ipatia Saldaña

El desarrollo profesional de los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja por el intervalo manejado en la investigación no es notorio debido a que los profesionales recién se encuentran asistiendo a este proceso de formación en sus primeros niveles.

Tabla No.3

5.1.1.2. OTRAS CARRERAS

POSTGRADO (ESPECIALIDAD / DIPLOMADO)		
MENCION	F	%
ESPECIALIDAD	0	0,00
DIPLOMADO	1	8,33
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0,00

NO HE REALIZADO ESTUDIOS DE DIPLOMADO O ESPECIALIDAD	11	91,67
TOTAL	12	99.99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

En el contexto de la especialización o diplomado se ha manejado con el limitante del intervalo de estudio propuesto dentro de la investigación de los titulados, solo una profesional ha alcanzado un diplomado no en su especialidad, fue otorgada por la universidad de Guayaquil.

Tabla No.4

5.1.1.3. Situación laboral actual de los titulados

SITUACIÓN	F	%
TRABAJA COMO DOCENTE	10	83,33
TRABAJA EN UN PUESTO PROFESIONAL RELACIONADO CON LA DOCENCIA	1	8,33
TRABAJA EN UN PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	1	8,33
SIN TRABAJO ACTUALMENTE, PERO HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	0	0,00
SIN TRABAJO ACTUALMENTE, PERO HA TRABAJADO ANTES EN UN PUESTO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	0	0,00
SIN TRABAJO ACTUALMENTE, PERO HA TRABAJADO ANTES COMO NO DOCENTE	0	0,00
OTRAS SITUACIONES	0	0,00

TOTAL	12	99,99
-------	----	-------

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA,
AUTORA: Ipatia Saldaña

Los titulados de la Universidad trabajan en su gran mayoría como docentes permitiendo demostrar las habilidades y destrezas aprendidas durante sus años de estudio, el titulado que no se encuentra laborando como docente desempeña funciones administrativas del municipio de Colta.

Tabla No.5

5.1.1.4. Sector de ubicación de la institución en la que trabaja el titulado investigado.

SECTOR	f	%
URBANO	6	50,00
RURAL	5	41,67
NO CONTESTA	1	8,33
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA,
AUTORA: Ipatia Saldaña

Los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, se encuentran laborando en las dos zonas (rural y urbana) asignadas por el Ministerio de Educación, siendo casi proporcional los dos sectores dentro de la investigación.

5.1.1.5. Se desempeñó como docente antes de su profesionalización

Tabla No. 6

CUESTIONAMIENTO	f	%
SI	12	100,00
NO	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

Los doce titulados de la Universidad, como nos indica la tabla, se encontraban ya trabajando antes de titularse.

5.1.1.6. Trabajo adicional aparte de la docencia de los titulados

Tabla No.7

OTRO TRABAJO ADICIONAL	f	%
SI	4	33,33
NO	8	66,67
TOTAL	12	99,99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

Como se puede observar, más de la mitad de los investigados se dedican exclusivamente a su tarea educativa. Solamente cuatro de ellos a más de la docencia se dedican a otros trabajos.

5.1.1.7. Alternativas en caso de desempleo

Tabla No. 8

SITUACIÓN	f	%
PREPARA CARPETAS PARA TRABAJAR EN DOCENCIA	3	25,00
BUSCA EMPLEO COMO DOCENTE SIN PREPARAR CARPETAS PARA CONCURSO DE MÉRITOS	0	0,00
BUSCA EMPLEO SIN RESTRICCIONES AL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO	0	0,00
CONTINUA ESTUDIANDO OTRA MENCIÓN EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	2	16,67
CONTINUA ESTUDIANDO EN OTRA ÁREA DE CONOCIMIENTO	0	0,00
ESTÁ TOMANDO CURSOS DE FORMACION CONTINUA	2	16,67
OTRAS SITUACIONES	0	0,00
NO CONTESTA	5	41,67
TOTAL	12	100,01

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta**

ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

En esta pregunta se proporciona información de que los titulados no han tenido que salir a buscar empleo luego de su titulación, ellos comenzaron a estudiar luego de conseguir su empleo.

5.1.2. TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

Tabla No.9

5.1.2.1. TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLA/ DESARROLLABA SU TRABAJO

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL	8	66,67
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL	0	0,00
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR	4	33,33
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCOMISIONAL	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

Los titulados de la U.T.P.L. se desarrollan más en el marco fiscal que es el que está experimentando su proceso de transformación. Sin embargo, la educación particular también acoge en sus filas a los docentes graduados en nuestra universidad.

5.1.2.2. NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE DESEMPEÑA/ DESEMPEÑABA SU TRABAJO

Tabla No.10

NIVEL	f	%
INICIAL	0	0,00
BÁSICO	8	66,67

BACHILLERATO	4	33,33
SUPERIOR	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Al comparar las tablas de especialidad de un titulado se observa que su contexto laboral se encuentra dentro de su formación y las habilidades aprendidas en la misma que le servirán para mejorar este sector de la educación.

5.1.2.3. Desarrollo profesional en el ámbito de su especialidad

Tabla No.11

AMBITO DE ESPECIALIDAD	f	%
SI	12	100,00
NO	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Los doce titulados se desarrollan en el área de su especialidad, cada docente especializado y que ejerza su profesión en el campo de su titulación es un aporte a la corrección del sistema educativo ecuatoriano, brindando un aporte significativo a la estructuración de la actualización y fortalecimiento curricular.

5.1.2.4. Ámbito de educación en la que ejerce el titulado

Tabla No.12

MENCION EN EJERCICIO	f	%
EDUCACIÓN INFANTIL	0	0,00
EDUCACION BASICA	10	83,33
LENGUA Y LITERATURA	0	0,00
QUIMICO BIOLÓGICAS	0	0,00
FÍSICO MATEMÁTICAS	1	8,33
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	1	8,33
OTRA/S	0	0,00
TOTAL	12	99,99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

El ámbito de la educación y el nivel de desempeño se correlacionan ya que el titulado en ejercicio, se encuentra ubicado en la educación básica y su desempeño en el mismo ámbito cumpliéndose uno de los pilares propuestos en el Plan Decenal de educación.

5.1.2.5. Situación laboral con la institución educativa

Tabla No.13

RELACIÓN LABORAL	f	%
NOMBRAMIENTO	6	50,00
CONTRATO INDEFINIDO	3	25,00
CONTRATO OCASIONAL	2	16,67
REEMPLAZO	0	0,00

OTRAS	0	0,00
N0 CONTESTA	1	8,33
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

La relación laboral y salarial de la mayoría de los titulados de la universidad se encuentra de la siguiente manera: la mitad de ellos desarrolla sus actividades laborales con nombramiento fiscal, el contrato indefinido lo tiene la cuarta parte de los investigados esto nos indica que pertenecen al sector particular, los contratos ocasionales representan un porcentaje bajo indicando el mismo que son los titulados que ingresaron sin estar trabajando previamente en este sector magisterial.

5.1.2.6. Relación laboral del titulado

Tabla No.14

RELACION LABORAL	f	%
A TIEMPO COMPLETO	10	83,33
A TIEMPO PARCIAL	2	16,67
POR HORAS	0	0,00
OTRAS	0	0,00
TOTAL	12	99,99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

La mayoría de los titulados trabajan a tiempo completo observándose que pertenecen al nivel primario, ya que la ley no contempla para ellos el trabajo por hora clase, mientras que el porcentaje más bajo es de tiempo parcial indicando de esta manera que los titulados se encuentran en el

nivel secundario en donde se trabaja por hora clase y de acuerdo a las horas señaladas en horarios por la institución donde se desempeñan.

5.1.2.7. Tiempo de trabajo en el último empleo docente

Tabla No.15

TIEMPO DE TRABAJO	F	%
0-5 AÑOS	6	50,00
6-10 AÑOS	0	0,00
11-15 AÑOS	1	8,33
15 - + AÑOS	4	33,33
NO CONTESTA	1	8,33
TOTAL	12	99,99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

La tabulación de datos sobre el tiempo de trabajo en el último empleo nos indica que la mitad de los titulados se encuentran trabajando en un intervalo de cero a cinco años, en el intervalo de once a quince años la frecuencia y el porcentaje es el valor mínimo ya que apenas existe un titulado con ese tiempo de experiencia, y en el intervalo de más de quince años contamos con cuatro titulados.

5.1.2.8. Al inicio de sus estudios trabajó como docente

Tabla No.16

Cuestionamiento	F	%
SI	10	83,33

NO	2	16,67
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

La mayor parte de los titulados, ya se encontraba trabajando cuando decidieron continuar con sus estudios profesionales. Únicamente dos de los titulados no estaban ejerciendo la docencia al inicio de sus estudios.

5.1.2.9. Tipo de institución /empresa desarrolla /desarrollaba su trabajo como no docente

Tabla No.17

TIPO	F	%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	5	41,67
EMPRESA PRIVADA	1	8,33
EMPRESA FAMILIAR	1	8,33
TRABAJADOR/A POR CUENTA PROPIA	1	8,33
NO CONTESTA	4	33,33
TOTAL	12	99,99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

La presente tabla demuestra que cinco titulados, se encuentran laborando dentro de la administración pública; dos de ellos se encuentran laborando tanto en empresas privadas y familiares, solamente uno de ellos trabaja por cuenta propia.

5.1.2.10. Titulación exigida para el puesto que ocupaba

Tabla No.18

MENCION	F	%
DE CUARTO NIVEL(DIPLOMADO, ESPECIALIDAD, MAESTRÍA, DOCTORADO, PHD	0	0,00
DE TERCER NIVEL (LICENCIATURA, INGENIERÍA, ECONOMÍA, ETC.)	9	75,00
NINGUNA/ NO SE EXIGE TITULACIÓN	1	8,33
NO CONTESTA	2	16,67
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

La titulación exigida a los profesionales de la universidad, como lo demuestra la investigación es la de tercer nivel donde el porcentaje es el mayor, se observa la necesidad de la profesionalización en cada uno de los investigados, no exige ninguna titulación en el puesto que ejerce actualmente es el porcentaje mínimo dentro de este análisis deduciéndose que el bachillerato ya no es un título que respalde un empleo hoy en día.

5.1.2.11 Tipo de relación laboral que mantiene el titulado

Tabla No.19

TIPO	F	%
LABORAL INDEFINIDA	8	66,67
LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA	4	33,33
OTRAS SITUACIONES	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. *Encuesta ANECA*,
AUTORA: Ipatía Saldaña

Los titulados investigados responden al tipo de relación laboral que tienen con sus empleadores, con el porcentaje más alto está la indefinida, lo que se deduce que los docentes investigados pertenecen a las filas del magisterio fiscal y particular, el porcentaje menor en la tabla es la relación laboral de duración determinada en la que se adquiere contratos otorgados por el gobierno y en este grupo también se encuentra el titulado investigado que ejerce sus funciones en el municipio de Colta hasta que termine el periodo del actual alcalde de ese sector.

5.1.2.12. Tipo de relación laboral

Tabla No.20

TIEMPO	f	%
A TIEMPO COMPLETO	9	75,00
A TIEMPO PARCIAL	2	16,67
POR HORAS	1	8,33
OTRAS	0	0,00

TOTAL	12	100,00
-------	----	--------

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA,
AUTORA: Ipatia Saldaña

Esta tabla nos demuestra que la mayoría de los titulados de la U.T.P.L. se hallan trabajando a tiempo completo con el porcentaje más alto, en su minoría esta el trabajo por horas clase donde un solo titulado lo ejerce de esa manera, por lo que se concluye que los contratos a tiempo parcial siguen funcionando como herramienta de contratación especialmente en el sector privado, donde la hora laborada es remunerada, en caso contrario no lo es.

5.1.2.13. Tiempo de trabajo en el puesto actual no docente.

Tabla No. 21

TIEMPO	f	%
0-5 AÑOS	6	50,00
6-10 AÑOS	1	8,33
11-15 AÑOS	0	0,00
15 - + AÑOS	2	16,67
NO CONTESTA	3	25,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA,
AUTORA: Ipatia Saldaña

Los datos obtenidos en esta investigación nos permite conocer que la mitad de los titulados investigados tienen un tiempo laboral dentro del intervalo de cero a cinco años, el porcentaje menor está en el intervalo de seis a diez años donde un solo titulado tiene este tiempo de trabajo. Lo que se deduce que algunos titulados trabajaban en otra área laboral

antes de ejercer la docencia, comparando esto con la tabla número 15 en la que se pregunta el tiempo en el último empleo no coincide con esta tabla, disminuyen los titulados con experiencia de más 15 años, aparentemente existe una información incorrecta lograda en la lectura realizada en lo que se refiere a la pregunta número trece del cuestionario.

5.1.2.14. Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación.

Tabla No. 22

TIEMPO	f	%
0-1 AÑOS	0	0,00
1-2 AÑOS	1	8,33
2-+ AÑOS	1	8,33
NO CONTESTA	10	83,33
TOTAL	12	99,99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

De uno a tres años es el intervalo en que se demoraron los dos titulados que no trabajaban como docente durante su proceso de formación para ingresar a las filas del magisterio el resto de encuestados no contesta porque ya trabajaban cuando obtuvieron la titulación.

5.1.2.15. Tiempo de trabajo desde la titulación

Tabla No. 23

TIEMPO	f	%
0-1 AÑOS	4	33,33

1.1-2 AÑOS	1	8,33
2.1-3 AÑOS	0	0,00
3.1 - 4 AÑOS	0	0,00
4.1 – 5 AÑOS	7	58,33
TOTAL	12	99,99

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

El intervalo de cuatro a cinco años recoge a la gran mayoría de titulados que se encuentran trabajando luego de la obtención de su titulación.

5.1.2.16. Tiempo que trabaja en un puesto no docente desde su titulación

Tabla No. 24

TIEMPO	f	%
0-1 AÑOS	1	8,33
1.1-2 AÑOS	0	0,00
2.1-3 AÑOS	0	0,00
3.1 - 4 AÑOS	0	0,00
4.1 - 5 AÑOS	0	0,00
NO CONTESTA	11	91,67
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Existe un solo titulado que no ejerce su profesión ya que se encuentra desarrollando actividades políticas dentro del municipio de Colta el mismo que mantiene un contrato de servicios por tiempo definido. Los once restantes no contestan ya que trabajan como docentes.

5.1.2.17. Cambio de residencia por su trabajo

Tabla No.25

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
SI	5	41,67
NO	6	50,00
NO CONTESTA	1	8,33
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. *Encuesta ANECA*,
AUTORA: Ipatia Saldaña

La lectura de esta tabla nos arroja un porcentaje del cincuenta por ciento que corresponde al no, se puede observar una diferencia mínima en lo que respecta al sí, dando como resultado que prime el cambio de domicilio.

PARA TODOS

5.1.2.18. Utilización de una segunda lengua con soltura

Tabla No.26

LENGUA	f	%
QUICHUA	3	25,00
INGLÉS	0	0,00
FRANCÉS	0	0,00
PORTUGUÉS	0	0,00
OTROS	1	8,33
NO	8	66,67
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

Se puede apreciar que solamente cuatro de los doce titulados tiene conocimiento de otra lengua que no es el español. Los ocho restantes solamente maneja el idioma español.

5.1.2.19. Utilización de la información a nivel de usuario

Tabla No.27

CUESTIONAMIENTO	f	%
SI(word, excel, power point, paint, del internet: correo: electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) facebook, twiter)	12	100,00
NO	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

Los titulados de nuestra universidad son profesionales que dominan estos paquetes informáticos en un ciento por ciento, como lo indica la tabla.

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

5.1.2.20. Requerimientos de actualización pedagógica

Tabla No 28

FORMACIÓN	t	%
DIDÁCTICA Y PEDAGOGÍA	7	58,33

MANEJO DE HERRAMIENTAS RELACIONADAS CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	8	66,67
TEMAS RELACIONADOS CON SU ÁREA DE FORMACIÓN (ESPECIFIQUE)	2	16,67
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS	4	33,33
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	7	58,33
EDUCACIÓN EN VALORES	3	25,00
OTROS (MULTICULTURALIDAD, EDUCACIÓN AMBIENTAL, DESARROLLO DEL PENSAMIENTO), ESPECIFIQUE	1	8,33
NO ME INTERESAN	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

Los cursos de capacitación en los que se requiere actualización profesional son considerados como una necesidad mayoritaria como lo podemos observar entre los titulados de nuestra universidad. Didáctica y Pedagogía; manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y comunicación; y diseño y planificación curricular son las más requeridas por los titulados.

Tabla No.29

5.1.2.21. Ha mejorado su condición de vida luego de titularse en la UTPL.

CUESTIONAMIENTO	f	%
DEFINITIVAMENTE SI	10	83,33
PROBABLEMENTE SI	2	16,67

INDECISO	0	0,00
PROBABLEMENTE NO	0	0,00
DEFINITIVAMENTE NO	0	0,00
TOTAL	12	100,00

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

En los resultados de esta tabla se puede observar un gran porcentaje que responde afirmativamente a la pregunta cuya frecuencia es diez, esto implica que se ha mejorado la condición de vida luego de titularse en la UTPL; solamente dos titulados dubitan entre el sí y el no, lo cual no incide en nuestra apreciación.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

Tabla No.30

5.1.2.22. Género y años cumplidos

GENERO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	F	%	
EDAD					
20-30 AÑOS	1	8,34	1	8,34	2
31-40 AÑOS	3	25,00	3	25,00	6
41-50 AÑOS	1	12,50	2	12,50	3
51-60 AÑOS	1	8,33	0	0,00	1
61 + AÑOS	0	0,00	0	0,00	0
NO CONTESTA	0	0,00	0	0,00	0

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

El grupo investigado posee las siguientes características son titulados de los dos sexos con edades comprendidas entre los veinte y cincuenta años.

5.2. RESUMEN DE DATOS A EMPLEADORES

5.2.1. Requisitos para los candidatos a docentes

Tabla No.1

EMPLEADORES	REQUISITOS
Empleador 1	Que sea una persona humana con valores. Título para ejercer la docencia
Empleador 2	Que tenga título profesional docente

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

En esta tabla los empleadores brindan las características que se exige para postular a un puesto docente coincidiendo en la necesidad de que ante todo posea el título docente para ejercer dentro de las instituciones investigadas.

5.2.2. Solicitudes de empleo

Tabla No. 2

CUESTIONAMIENTO	F	%	ÁMBITO
SI	2	100	Cinco seis
NO	0	0	

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta ANECA,**
AUTORA: Ipatia Saldaña

La necesidad de personal docente en las instituciones es latente así lo demuestra la información obtenida de los empleadores. Cinco solicitudes anuales son recibidas en la institución educativa número 1 y seis solicitudes anuales son receptadas en la institución número dos.

5.2.3. Requerimiento de personal

Tabla No. 3

CUESTIONAMIENTO	f	%	AMBITO
SI	1	50%	licenciados, profesionales de cuarto nivel
NO	1	50%	

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Se argumenta el proceso de selección del personal con el requerimiento de docentes de cuarto nivel en búsqueda de mejorar la crisis educativa y los modelos manejados en cada uno de ellos.

5.2.4. Desempeño entre los docentes con experiencia y sin ella

Tabla No. 4

EMPLEADORES	parámetros	
	CON EXPERIENCIA	SIN EXPERIENCIA
Empleador 1	Falta un poco de responsabilidad	Con ganas de trabajar Actualizados
Empleador 2	Aportes positivos	Con ganas de

		trabajar Actualizados
--	--	--------------------------

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Los años de servicio brindan seguridad en el puesto docente, sin embargo los maestros sin experiencia poseen más ganas de trabajar y definitivamente son más actualizados.

5.2.5. Mejoramiento profesional

Tabla No. 5

CUESTIONAMIENTO	f	%	AMBITO
SI	2	100	Carisma de la institución Norma ISO 2011 Perfeccionamiento Docente
NO	0	0	

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

La formación continua requerida por parte de los empleadores a sus docentes se mantiene en las dos instituciones educativas. La institución de carácter particular forma a sus docentes pero de acuerdo a las necesidades institucionales, modelos y carismas.

5.2.6. Incentivos en la institución

Tabla No.6

EMPLEADORES	INCENTIVOS
Empleador 1	Felicitarles por su trabajo

	Brindarles refrigerios en fechas especiales
Empleador 2	Ninguna

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

La falta de incentivos con los docente sea este a nivel personal o institucional se observa en los dos tipos de instituciones tanto fiscal como particular.

5.2.7. Factores que desarrollan un buen ambiente laboral

Tabla No. 7

EMPLEADORES	FACTORES
Empleador 1	Un buen ambiente institucional Capacitación profesional Trabajo en equipo
Empleador 2	Preparación académica Liderazgo del profesional

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Tanto el empleador número uno como el empleador número dos, buscan la preparación académica y profesional de los maestros. El trabajo en equipo es otro de los factores que favorecen un buen desempeño laboral.

5.2.8. Expectativas requeridas del personal docente

Tabla No. 8.

EMPLEADORES	EXPECTATIVAS
Empleador 1	Mayor responsabilidad

Empleador 2	Que siempre se capaciten
--------------------	--------------------------

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

En los requerimientos de los dos establecimientos educativos, se observa la necesidad de continua capacitación del docente para que el proceso de formación no se estanque y siga en continuo cambio.

5.2.9. Actividades de un titulado en la U.T.P.L

Tabla No.9

EMPLEADORES	ACTIVIDADES
Empleador 1	
Empleador 2	Miembros de varias comisiones: salud, prensa y propaganda.

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Los titulados de la universidad poseen cargos de acuerdo a su accionar en el campo educativo, son miembros de comisiones de salud, prensa, y propaganda.

5.2.10. Valor agregado

Tabla No. 10

	f	%	AMBITO
SI	1	50%	Deportistas
NO		0	Periodistas

FUENTE: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. **Encuesta** ANECA, **AUTORA:** Ipatia Saldaña

Las habilidades adicionales como valor agregado a la docencia de nuestros titulados se observa su multifuncionalidad. A más de impartir su especialidad se dedican a otras actividades relacionadas con el deporte, periodismo, etc.

5.3. INTERPRETACION

5.3.1. Caracterización sociodemográfica

La caracterización sociodemográfica de los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, una vez analizados, se puede determinar que el cincuenta por ciento son hombres, en igual porcentaje corresponde a las mujeres cabe resaltar que en el trabajo realizado se observa equidad de sexos. La edad promedio de los profesores investigados, fluctúan entre los treinta y uno a cuarenta años, lo que sugiere que cuentan con experiencia suficiente, uso de métodos, técnicas y estrategias que conducen a una enseñanza adecuada, toda vez que los profesores, en cuestión, acusan un promedio superior a los cinco años como docentes. Anotaremos que, en lo relacionado al tiempo de trabajo desde la titulación de los investigados, cuatro de ellos venían ejerciendo la docencia sin respaldo de un título; al respecto de estos no titulados expresaremos que, se han acogido al perfeccionamiento docente ofrecido por las políticas del Plan Nacional de Desarrollo. Al referirnos al sector de ubicación de la institución en la que trabaja el titulado observamos que, en la zona urbana laboran el cincuenta por ciento, con una mínima diferencia, respecto a los anteriores, trabajan en la zona rural, lo que demuestra en cierta forma, igualdad ocupacional tanto en los dos sectores; su titulación se encuentra enmarcada en la educación básica con el 83,33% las especialidades de Física y Matemática de Ciencias Humanas y Religiosas con el 8,33% cada una son indicadores de que los titulados de estos cinco años se encuentran trabajando dentro del sector primario y muy poco en el bachillerato.

Analizando las entrevistas a los directores de las instituciones se aprecia que los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja tienen otra visión más actual, donde las habilidades adquiridas en la utilización de las nuevas tecnologías permiten brindar a sus estudiantes nuevos paradigmas y modelos de formación educativa. Producto de su formación, cobra relieve, la adaptación, la

capacidad de innovación, la superación personal y el autoestima, entre otros, esto constituye la carta de presentación de la transformación docente.

En lo que concierne a los incentivos en las instituciones, en beneficio de los docentes, cabe resaltar que en el sector fiscal, se goza de mayores reconocimientos a sus méritos especialmente en lo económico, mientras que en el sector particular se encuentra supeditado a un reglamento interno promovido por su director, lo que aparece como positivo es el reconocimiento de su labor, lo cual eleva su autoestima para que se desempeñe en forma óptima.

5.3.2. Situación Laboral

Tomando en cuenta el objetivo planteado dentro de este proceso de investigación, Situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, en lo referente a la titulación de los investigados, apreciamos un alto índice de maestros que ejercen su profesión en Educación Básica, no así el porcentaje es mínimo en la especialización de Físico Matemático. La situación laboral actual de los titulados, a través del proceso de recolección de datos, se infiere que, once de los doce titulados se encuentran trabajando en el ámbito de su especialización, lo cual constituye una garantía en el conocimiento sistemático de su propia asignatura. Si nos referimos al trabajo adicional, aparte de la docencia de los titulados, colegimos que por diferentes motivos, algunos de ellos poseen un trabajo adicional, aclarando que la mayoría se dedica exclusivamente a la labor docente.

A través de esta investigación se ha detectado también, que los investigados han ejercido la labor educativa sin ser profesionales, lo cual, de alguna manera ha incidido en que muchos profesionales acusen dificultades en la búsqueda de trabajo.

Los procesos de profesionalización por parte de nuestra Universidad han permitido, definitivamente, mejorar la condición de vida de los titulados.

5.3.3. Contexto Laboral

Al averiguar el tipo de institución en el que desarrolla su trabajo, los titulados, encontramos un alto porcentaje correspondiente a una institución educativa fiscal, el restante labora en instituciones educativas particulares. En el ámbito de educación en la que ejerce el titulado predomina la educación básica, no así el nivel de bachillerato. En cuanto a la situación laboral con la institución, el cincuenta por ciento trabaja con nombramiento, los demás se dividen entre contratos indefinidos y ocasionales. De estas consideraciones, se deduce que aquellos que trabajan con nombramiento laboran a tiempo completo, mientras que los que se encuentran con contratos ocasionales o indefinidos cumplen solamente su desempeño a tiempo parcial. Cabe mencionar que el único titulado que no ejerce la docencia se encuentra prestando sus servicios en el sector público cumpliendo una jornada laboral de ocho horas.

Los empleadores al preguntarles acerca de si reciben solicitudes de empleo manifiestan que si lo hacen, requiriendo de ellos mínimo un tercer nivel, concluyendo que los de cuarto nivel tendrán mayor opción.

La labor de los titulados de nuestra Universidad prioriza, entre otras cosas, valores de responsabilidad, accesibilidad al cambio y apoyo en las metas trazadas dentro de la institución.

5.3.4. Necesidades de Formación

En el mundo contemporáneo todo evoluciona, la educación no puede quedar rezagada. Al someter a un interrogatorio que hace relación a los requerimientos de actualización pedagógica, el mayor porcentaje nos indica que necesitan, los

graduados de la Universidad, conocimientos en el manejo de herramientas relacionadas con tecnologías y la comunicación (TIC) seguida de la necesidad de innovarse en lo relacionado con la didáctica y pedagogía, finalmente se observa un alto porcentaje, también en cuanto al diseño y planificación curricular; los porcentajes que anotamos son los más significativos.

Esto nos demuestra que existe una gran necesidad de estar a tono con las innovaciones que requiere esta nueva era.

En cuanto a los requerimientos para el desempeño docente por parte de los empleadores constituye un indicador de responsabilidad traducida en la capacidad profesional. Lo que llama grandemente la atención es que ningún titulado opta por una formación de cuarto nivel.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- En el contexto laboral de los titulados de la Universidad es óptimo, todos los investigados se hallan trabajando en su especialidad y en cargos públicos demostrando el haber culminado su carrera, lo cual resulta en el mejoramiento de su desempeño laboral y salarial.
- Mediante la investigación, se pudo inferir, que los titulados de nuestra Universidad, manejan la informática a nivel de usuario, sin embargo se detecta un deseo de innovarse cada vez más, por lo que requieren mayores conocimientos en lo relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- Pese a la falta de incentivos por parte de las autoridades dentro de sus empleos, los titulados manifiestan la necesidad de una formación constante según demuestra la investigación.
- A través de la investigación se detectó que la mayoría de docentes han venido laborando en la tarea educacional por muchos años sin un título que los respalde, además es de anotar que en los últimos cinco años, han obtenido su licenciatura.
- Los empleadores de los titulados reconocen la calidad de la formación de los docentes y su decisión de ubicarlos en jefaturas de áreas y comisiones por su responsabilidad demostrada.

6.2. RECOMENDACIONES

- Una de las debilidades encontradas a través de esta investigación es el manejo de una sola lengua por parte de los titulados, por lo que es menester, que la Universidad ponga énfasis en el desarrollo y destreza de otra lengua.
- Se recomienda a la Universidad Técnica Particular de Loja abrir cursos de mejoramiento profesional con visiones futuristas que permitan a los docentes enfrentar cada uno de los requerimientos que debe enfrentar durante su ejercicio profesional, los mismos que deben tomar en consideración el tiempo disponible y la necesidad de contar con un documento que certifique y sea válido ante la ley.
- Se sugiere a la Universidad cambiar las mallas curriculares de las especialidades que constan dentro de su pensum de estudios ya que el bachillerato actual no contempla especialidades.
- Se insinúa a la Universidad técnica Particular de Loja ofrecer nuevas carreras de cuarto nivel de formación educativa que permitan continuar con la especialidad, siguiendo una secuencia de la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrios, R. (2008) Los Cuatro Pilares de la Educación [en línea]. UNESCO. Disponible en: <http://www.slideshare.net/dicb89/bs-4-los-pilares-de-la-educacion> [consulta 2011,3 de marzo]
- Constitución de la República del Ecuador. (2010) Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (2010) [en línea] Ministerio de Educación del Ecuador. Disponible en: <http://www.educación.gov.ec> [consulta 2011, 15 de marzo]
- Fernández, M. (2007) Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI [en línea] Universidad de Castilla-La Mancha. Disponible en: <http://www.docstoc.com/docs/21477439/competencias-profesionales-del-docente-en-la-sociedad-del-siglo-xxi> [consulta 2011,18 de marzo]
- Gil, R. (1978) Hacia una Educación Renovadora. España: Biblioteca de autores cristianos.
- González, T., & Maura, G. (1889) Diagnóstico de Necesidades y Estrategias de Formación Docente en la Universidades [en línea] Universidad Politécnica de Madrid. Disponible en: <http://www.rieoei.org/1889.htm> [consulta 2011,16 de marzo]
- Gordo, L., & Villuendas, G. (2003) Relaciones de Género en Psicología y Educación [línea] ISOOD.UGT. Disponible en: <http://www.educacionenvalores.org/spip-php?article333> [consulta 2011, 12 de enero]
- García, G. & Rodríguez, C. (1997) El Maestro y los Métodos de Enseñanza. México: Trillas.
- Gastelo, M. (2008) Sinónimos relativos: Educación-Enseñanza [en línea] Universidad de Perú. Disponible en: <http://universidadperu.com/articulo-sinonimos-relativos-educación-enseñanza-universitaria> [consulta 2011,18 de enero]
- Hernández, Ch. (2010) Los Pilares de la Educación. Disponible en: <http://mila197milagros.spaces.live.com/blog/cns!2EE9D7666BA4D78D!79.entry> [consulta 2011, 19 de marzo]

- Lemus, L. (1976). Pedagogía: temas Fundamentales. Buenos Aires: Kapelusz.
- Lepeley, M. (2007). Gestión y calidad en Educación, un Modelo de Evaluación. Buenos Aires. MC Graw Hill.
- Logroño, J. (2006). Género y Desarrollo. Quito. Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Medina, Q. (2006). Desafíos de la Educación. Quito. Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Morillas, G. (2006) Competencias para la Ciudadanía [en línea] Ministerio de Educación y Ciencia (España). Disponible en: <http://books.google.com.ec/books?isbn:8427715323>... [consulta, 2011, 12 de febrero]
- Nassif, R. (1974). Pedagogía General. Buenos Aires. Kapelusz.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia, y la cultura (1999) [en línea] Informe Iberoamericano sobre formación continua de docentes. Disponible en: <http://oei.es/webdocente/ecuador.htm> [consulta 2011, 18 de marzo]
- Océano (1990). Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Barcelona. Ediciones Océano.
- Plan Decenal de Educación del ecuador (2006-2015) [en línea] Ministerio de Educación del ecuador. Disponible en: <http://www.educación.gov.ec> [consulta 2011, 12 de febrero]
- Quintana, C. (1977). Sociología de la Educación. España: Hispano Europea.
- Quintero, C. (2008) Formación, Capacitación y Actualización Pedagógica del Personal Académico [en línea] Tempo-Revista, Cultura, Tecnología y Patrimonio. Disponible en: <http://www.thefreelibrary.com/formación,+capacitación+y+actualización+pedagógica+d>. [consulta 2011, 18 de enero]
- Revilla, F. (2011) La educación y su entorno, La comunidad educativa [en línea] Coordinación del grupo: Revill (FETE-UGT). Disponible en: http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_ent.co.htm [consulta 2011, 3 de febrero]

- Secretaría de educación Pública (2003) Formación Docente [en línea] SEP Carrera magisterial. Disponible en: <http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cua12/11vida.htm> [consulta 2011, 18 de enero]
- Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación (2008) Problemática y Redimensionamiento Estratégico. Disponible en: http://www.plansemlades.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid:ae9f19ba... [consulta 2011,6 de febrero]
- Uzcátegui, E. (1978). Bosquejo De una Filosofía de la Educación. Quito: Universitaria.

ANEXOS

o

8. Anexos

8.1 CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA UTPL, en los últimos 5 años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA³ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de Finalización	
Educación Infantil.....	1
Educación Básica.....	2
Lengua y Literatura.....	3
Químico Biológicas.....	4
Físico Matemático.....	5
Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
Otras/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 o maestría)		

³ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

Especialidad (Especifique).....	1
Diplomado (Especifique).....	2
En otra universidad (Especifique).....	3
No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

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

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

Urbano.....	1
Rural.....	2

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?

Si.....	1
No.....	2

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

Si.....	1
No.....	2

P.2.d (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las 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.3.a la institución educativa en la que 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?

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

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

Si.....	1
No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

Administración Pública.....	1
Empresa privada.....	2
Empresa familiar.....	3

Trabajador/ a por cuenta propia.....	4
--------------------------------------	---

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

.....añosmeses	
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....		1

HA TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

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

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

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

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

Si.....	1
No.....	2

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 informática a nivel de usuario?

Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo ,gmail, google), facebook, twiter).....	1 2
No.....	

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

a.1. Género:

Hombre.....	1
Mujer.....	2

- A.2. Edad en años cumplidos.....
- A.3. Provincia de residencia.....
- A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.....

Gracias por su colaboración

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
<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

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI

NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

<p>Gracias por su colaboración Gracias por su colaboración</p>
--



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

