



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 DEL PERÍODO 2005-2010 DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL AÑO 2011”

Trabajo de fin de carrera previo a la obtención del título de licenciado en ciencias de la educación

AUTORAS:

González Andrade María Cristina

Sebastia Naranjo Neysa María

MENCIÓN:

Educación Infantil

Educación Infantil

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Dra. Rosa María Celi Apolo.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2011

CERTIFICACIÓN

Dra. Rosa María Celi Apolo

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL

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, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f) _____

Quito, de Mayo del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, González Andrade María Cristina, y Sebastia Naranjo Neysa María, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I.

(f) _____

C.I.

AUTORÍA

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

(f) _____

C.I.

(f) _____

C.I.

DEDICATORIA

Queremos dedicar el presente trabajo de fin de carrera y principalmente estos años de formación universitaria en primer lugar a Dios, porque sin Él no hubiera sido posible recorrer este camino. Un camino que estuvo lleno de esfuerzo y dedicación así como también de satisfacción y realización y en cada uno de estos momentos fue la presencia de Dios en nuestras vidas la que nos motivó y permitió que sigamos adelante.

Bajo su tierna y amorosa mirada hace algunos años iniciamos nuestra carrera universitaria, en aquel entonces llegar al momento en el que ahora nos encontramos parecía muy distante, pero hoy, de su mano, y gracias a su guía, estamos en el trayecto final de un camino que fue recorrido por Él y para Él.

En segundo lugar queremos dedicar estos años de formación académica a nuestras familias por ser nuestro principal soporte, nuestra mayor fuente de inspiración y el motor que impulsa nuestra vida. Todo esto también es por y para ustedes.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Universidad Técnica Particular de Loja por permitir que nuestro más anhelado sueño esté cerca de convertirse en una maravillosa realidad.

Gracias por cumplir tan ética, humana y responsablemente con su misión que es la de buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad.

Gracias por llegar a todos los contextos y circunstancias de los estudiantes y así contribuir no sólo a educarnos sino también a entregar a la sociedad profesionales preparados y con vocación de servicio.

Gracias de verdad y de todo corazón por ser los artífices de lo que para nosotros en un momento era un imposible... Gracias por transformar nuestra realidad e impulsarnos a ser más.

MIL GRACIAS QUERIDA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO.....	8
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	9
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	9
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	12
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	17
3.1.4 El género y la profesión docente	18
3.1.5 Síntesis	20
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	21
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad	24
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	25
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	40
3.2.5 Síntesis.....	43

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	44
3.3.1	Definición.....	44
3.3.2	Competencias profesionales.....	45
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	46
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	52
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	53
3.3.6	Síntesis.....	56
4.	METODOLOGÍA.....	57
4.1	Diseño de la investigación	58
4.2	Participantes de la investigación.....	58
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	59
4.3.1	Técnicas	59
4.3.2	Instrumentos	59
4.4	Recursos	60
4.4.1	Humanos	60
4.4.2	Institucionales	60
4.4.3	Materiales	61
4.4.4	Económicos	61
4.5	Procedimiento	62
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	63
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	64
5.2	Situación laboral	71
5.3	Contexto laboral	89
5.4	Necesidades de formación	105
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
6.1	Conclusiones	112
6.2	Recomendaciones.....	117
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	119
8.	ANEXOS	122

1. RESUMEN

Con el fin de determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejercen o han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica, Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005 – 2010, se propone el presente estudio de investigación; el mismo que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad ecuatoriana, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de los servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

El lugar dónde se realizó la investigación fueron los planteles educativos del nivel pre-primario, básico y medio de la ciudad de Quito. El tamaño de la muestra fue asignado en forma aleatoria por la Universidad Técnica Particular de Loja en un número de 22 docentes; sin embargo ya en el campo de trabajo solo se ubicó a 17 docentes, los cuales constituyen la muestra para este estudio. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos: cuestionario para titulados y cuestionario para directivos.

El análisis de los cuestionarios fue realizado de manera cuantitativa y cualitativa, posteriormente, se realizó el análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas lo cual permitirá dar contestación a la pregunta de investigación.

En cuanto a los resultados relevantes de este estudio, es posible mencionar que la mayoría de los titulados en Ciencias de la Educación se encuentran laborando en actividades inherentes a su profesión y la minoría trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia; además de la muestra analizada ningún titulado en Ciencias de la Educación se encuentra en el desempleo y/o subempleo.

2. INTRODUCCIÓN

En el país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad ecuatoriana. Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básica. Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los usuarios, al punto que actualmente existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, que en los propios IPED, muchos de los cuales se encuentran al borde de su extinción por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los IPED, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor (Fabara, 2004).

En el Ecuador no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tienen el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central del Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades del Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos (Fabara, 2004).

En esta tarea la Universidad Técnica Particular de Loja, como formador de docentes en Ciencias de la Educación tiene especial interés cuando analiza el tema de calidad en los procesos de formación docente, por ello propone el presente estudio de investigación para realizar un diagnóstico de la situación laboral actual y de las necesidades de formación de los titulados durante el período 2005 – 2010.

En este contexto, se hace necesario indagar cual fue el destino laboral una vez que se titularon como profesionales en Ciencias de la Educación los alumnos de la UTPL, para conocer esta incógnita se pretende investigar sobre la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, a fin de determinar si están laborando actualmente o no en el ámbito de su especialidad en el cual recibieron su formación inicial.

Las preguntas de investigación fueron las siguientes:

- ¿Las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación y/o la evidencia de competencias?
- ¿Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente? ¿Tienen dificultades para conseguir insertarse en el ámbito laboral?
- Sobre el desempeño docente ¿Cuáles son las fortalezas? ¿Cuáles las debilidades?
- ¿Ejercen únicamente la docencia o se dedican adicionalmente a otras actividades?
- ¿Cuáles son las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas nacionales (empleador)?
- ¿En términos de calidad, cuál sería el perfil general de Licenciado en Ciencias de la Educación?
- ¿El colectivo docente se siente motivado para desarrollar su trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que determinan un ambiente de trabajo idóneo para mejorar las condiciones de trabajo docente en la institución educativa específica?
- ¿El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?

El objetivo general de esta investigación fue determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Y como objetivos específicos los siguientes:

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

Los objetivos fueron logrados ya que se llegó a determinar a cabalidad cada uno de los aspectos citados en los mismos. Todo esto fue posible gracias a las respuestas proporcionadas por los titulados y los directivos sobre cada uno de los ítems de la investigación.

La investigación fue posible gracias a la apertura y colaboración de la mayoría de los titulados, quienes fueron además conscientes de la importancia de su participación dentro del Proyecto Nacional de Investigación propuesto por la UTPL.

Esta investigación fue factible de realizar porque se contó con los recursos humanos, institucionales, materiales y económicos.

Dentro de los aspectos positivos encontrados al realizar esta investigación se señala el aporte y colaboración de la gran mayoría de titulados así como de las autoridades de las instituciones educativas donde ejercen funciones docentes la población perteneciente a nuestra muestra. Otro aspecto que favoreció de gran manera la realización de este estudio fueron todos los instrumentos que la universidad nos facilitó, y como aspectos negativos constan la falta de cooperación y desconfianza que mostraron algunos titulados.

El informe de investigación consta de páginas preliminares y ocho apartados. Dentro de los preliminares se encuentran la portada en la cual se exhibe el título, certificación, acta de declaración y cesión de derechos, autoría, dedicatoria, agradecimiento, índice. Y los apartados son los siguientes: resumen, introducción, marco teórico, metodología, interpretación, análisis y discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Este tema es interesante porque permitirá conocer en forma cierta, cual es el destino laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y su aporte a la sociedad una vez que terminaron su carrera profesional.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

En este primer capítulo abordaremos cuatro subtemas que constituyen el primer peldaño del proyecto de investigación; el mismo que nos proporcionará una visión global del ámbito pedagógico en los aspectos de formación, contratación, entorno educativo y género.

Consideramos que se trata de un aporte valioso ya que nos permitirá más adelante direccionar y enfocar de la mejor manera el tema que aborda el proyecto de investigación.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

La formación inicial docente constituye unos de los factores más importantes del proceso educativo. Es la etapa en la cual los futuros educadores reciben instrucciones sobre cómo diseñar clases, sobre cómo convertir objetivos conductuales en actividades de enseñanza y evaluar en relación a esos objetivos.

De esta primera etapa depende en gran medida la calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados y práctica de valores de los docentes en formación.

En este contexto, en la actualidad existen numerosas instituciones educativas, expertos e investigadores en educación que están reclamando abiertamente la necesidad de dar un salto en la formación inicial de pedagogos, un salto que sea no sólo cuantitativo, sino fundamentalmente cualitativo. Se trata por lo tanto de un cambio que logre superar la estrategia utilizada hasta ahora de “más de lo mismo, pero mejor” (Valliant, 2004, p.27),

para entrar en el terreno de la reformulación estructural de las características de la formación inicial de los docentes.

En los últimos años en la educación inicial algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc.

Sin embargo, estas reformas no han logrado sostenerse en el tiempo. De hecho, a pesar de esos intentos de cambio en la educación ecuatoriana, la práctica de la formación ha continuado atrapada en viejos esquemas pedagógicos. “Los centros de formación docente continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para educadores llegan con trayectorias escolares igualmente tradicionales” (Messina, 1999, p.11).

En la actualidad, la formación docente, a la par que se enfrenta al reto de incrementar los niveles de calidad y equidad de la educación, ha de confrontar los desafíos que supone una sociedad sujeta a rápidos cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos; desafíos que exigen un docente nuevo, con sólidos conocimientos, vocación de servicio y con una visión no tradicionalista de lo que significa y encierra la educación.

Ahora se exige que los centros de formación de docentes entreguen a la sociedad profesionales bien preparados y “comprometidos con su trabajo, flexibles y capaces de dar respuesta a nuevas necesidades y demandas, innovadores y con recursos para transformar su realidad inmediata” (Davini, 1995, p.39).

Valliant (2004) manifiesta “Ya no alcanza con que un maestro o profesor sepa lo que va a enseñar y tenga una buena formación acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje. La complejidad de la tarea exige un cambio de enfoque” (p.6).

En respuesta a estos retos, algunos centros de formación inicial docente, se han replanteado todas y cada una de las estructuras que hasta ahora constituían el armazón de la formación de maestros y profesores. De esta forma, todo está sujeto a reflexión, crítica y reelaboración: el qué, el para qué, el cómo, el con quién, el para quién, el dónde y el cuándo.

“La educación durante la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI” (Delors, 1996, p.21). Actualmente existe consenso acerca de la necesidad tanto de la formación inicial como de la formación permanente de los docentes, como un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de una mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los docentes.

Por ejemplo, en la XIII Conferencia Iberoamericana de Educación realizada en el año 2003 se llegó al consenso internacional respecto de la importancia de la formación permanente del profesorado en la calidad educativa. Esto por tratarse de una instancia de ampliación del conocimiento y valoración del saber pedagógico, al vincular la necesidad de desarrollo personal y profesional de los individuos, y las políticas orientadas a fortalecer la profesión docente mediante estrategias de aprendizaje en servicio.

La formación permanente de los docentes abarca los conceptos de perfeccionamiento, actualización y capacitación lo cual facilitará sin duda su desarrollo profesional. Estos aspectos no son posibles de adquirir o darse de manera completa en las universidades; lo cual implica que una instancia entregue un primer gran segmento de formación y el otro, proporciona la práctica y mejoramiento profesional.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

El proceso de selección tiene como objetivo la búsqueda de personas capaces de desempeñarse con creatividad, iniciativa y autonomía, para unirse a un esfuerzo colectivo en búsqueda de la excelencia.

Después de todo, la contratación es el proceso de ajustar entre sí tres elementos que son complejos y cambian constantemente: el candidato, el plantel educativo y el mercado.

3.1.2.1 La contratación

Para la contratación de docentes es necesario que se realicen pruebas de selección que proporcionan una definición real del perfil del profesional que mejor se adecua al trabajo y a las perspectivas de la institución.

La contratación se basa en varios elementos, tales como: reclutar profesionales egresados de los mejores centros de estudio, que tengan capacidad pedagógica, que sean proactivos, que sean capaces de generar nuevos conocimientos mediante el desarrollo y la aplicación eficiente de sus habilidades.

Además es importante que sean creativos para que puedan plantear soluciones a los problemas que presenta la pedagogía. Igualmente, deben tener vocación de servicio, amar la ciencia, la investigación, y las técnicas de autoaprendizaje, deben ser agentes de cambio y mejoramiento de las instituciones. Todas estas cualidades deben considerarse dentro del proceso de contratación docente para que los estudiantes cuenten con una sólida guía y orientación y además, para que sean garantía de una contratación exitosa.

La contratación del personal docente en el caso del sector público está a cargo del Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las

Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General.

Los requisitos para ingresar a la carrera docente son los siguientes:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimiento y oposición.

Para ejercer la docencia se reconocen los siguientes títulos:

- Bachiller en Ciencias de la Educación;
- Profesor de Educación Pre-primaria, Primaria y de Segunda Enseñanza;
- Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;
- Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
- Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y,
- Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

Además, es importante señalar lo siguiente:

- Cuando un docente posee dos o más títulos, se considera el de mayor categoría.
- Los títulos docentes obtenidos en el exterior se equiparan a los títulos reconocidos por la Ley, previa la convalidación.
- Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse trabajando en la zona rural.

La contratación del personal docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; así como también a las disposiciones pertinentes.

Los docentes vinculados laboralmente a una institución educativa tienen los derechos y deberes propios del contrato individual de trabajo, según el Código de Trabajo vigente en el país.

3.1.2.2 Carrera profesional

La carrera docente consiste en el ejercicio de la profesión según las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su reglamento regula la incorporación, estabilidad y promoción, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

Se establece la siguiente carrera docente:

Para el servicio docente:

- Profesores;
- Administradores; y,
- Supervisores

Para el servicio técnico-docente:

- Técnico-docentes;
- Jefes, y,
- Supervisores.

Además, en el contexto de la carrera docente se establece la siguiente jerarquización de funciones:

Para el servicio docente:

- Profesor de educación preprimaria
- Profesor de educación primaria
- Profesor de educación básica
- Profesor de educación media
- Profesor de educación superior

Docentes administrativos:

- Director de educación preprimaria
- Director de educación primaria
- Director de educación básica
- Subinspector general de educación media
- Inspector general de educación media
- Vicerrector de educación media
- Rector de educación media
- Docente de educación superior
- Director de escuela
- Decano de facultad
- Director Académico
- Vicerrector
- Rector de la Universidad

Administración provincial:

- Docente administrativo
- Técnico docente
- Coordinador
- Jefe de sección
- Supervisor provincial
- Jefe de departamento
- Asesor técnico
- Director provincial

Administración Central:

- Docente administrativo
- Técnico docente
- Jefe de sección
- Supervisor nacional
- Jefe de departamento
- Coordinador
- Asesor técnico
- Director nacional

Los docentes, con nombramiento en el sector público, tienen derecho a estabilidad en el cargo. En lo que se refiere al ascenso de categoría escalafonaria, tienen derecho, cada cuatro años, los docentes que ejercen sus funciones en el sector urbano; y, cada tres años, quienes laboran en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos. Además, los docentes tienen derecho a obtener comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente, hasta por dos años consecutivos en el exterior, y para desempeñarse como dirigente de la organización clasista.

Los docentes en el sector privado garantizan su estabilidad laboral según su capacidad, experiencia y ejercicio de valores éticos. En cuanto al ascenso, este depende de la evaluación de desempeño ya sea trimestral, semestral y/anualmente, según la institución educativa.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje se refieren al condicionamiento material de los edificios escolares. Es decir, incluye tanto la parte física como la estructural y los medios de apoyo; estos son fundamentales para facilitar el ejercicio docente y conseguir los objetivos del currículo.

Las características principales que debe tener un aula de clases, para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje, son entre otras las siguientes:

- Ventilación: Natural
- Iluminación: Natural y eléctrica. En caso de utilizar iluminación natural, se debe considerar tanto la cantidad de luz como su procedencia. En caso de utilizar luz eléctrica, “ésta debe ser semidirecta y con protectores adecuados a fin de que no influya negativamente en la capacidad visual de los estudiantes” (Celi, R. 2008, p.107).
- Temperatura: La selección de los materiales de construcción debe realizarse según el clima del lugar.
- Condiciones acústicas: Los edificios escolares deben ser amplios, con extensas áreas verdes y de preferencia ubicados en zonas tranquilas y sin ruido. Esto último es muy importante ya que el exceso de ruido influye negativamente tanto en la salud física, mental y emocional así como en el rendimiento académico de los estudiantes.

- Decoración: Tanto el color de las paredes del aula como el del mobiliario debe ser claro, sin brillo y según la edad de los alumnos.
- Higiene física: Las dependencias del centro educativo deben ser limpias y ordenadas para promover el aprendizaje de todo tipo de valores.
- Material didáctico: Preferentemente, este debe ser elaborado por los miembros de la comunidad educativa utilizando materiales del entorno.

Además del condicionamiento físico de los edificios escolares, también es muy importante el clima social del centro y del aula ya que constituyen factores que favorecen o dificultan el proceso educativo.

El clima social de la institución educativa se refiere a las interacciones que surgen entre sus miembros. El clima social del aula está constituido por las relaciones que surgen entre profesores y alumnos.

El clima social es determinante para lograr que el proceso de enseñanza y aprendizaje se desarrolle con eficiencia y eficacia, además “cuando éste es positivo se convierte en estimulante para el trabajo cooperativo, el desarrollo humano e institucional y para el logro exitoso de los objetivos institucionales y educativos” (Celi, R. 2008, p.114).

3.1.4 El género y la profesión docente

Usualmente, las mujeres han optado por ejercer la docencia debido a las cortas jornadas de trabajo, ya que esto les permite dedicar más tiempo a sus familias. Además el alto costo de la vida no permite vivir con un solo ingreso, es por ello que se han visto en la necesidad de aportar económicamente a sus hogares. Además muchas de las tareas que desempeñan las maestras (especialmente en educación infantil) son consideradas “domésticas” y no se realizan por vocación natural. Con esto, la disposición que debe existir en los docentes se ha vuelto poco o nada importante y eso consecuentemente

incide en el proceso formativo de los estudiantes de manera negativa. Elegir la docencia priorizando aspectos de índole personal y económico sin considerar la aptitud e inclinación que se tenga hacia ello, constituye una falta de responsabilidad y un atentado contra la formación y desarrollo de los niños y jóvenes. Es fundamental elegir la docencia como profesión partiendo de la pasión que encierra la enseñanza, de un llamado vocacional; estos constituyen los pilares fundamentales, las bases sobre las que posteriormente se asienta la educación, por ello su importancia.

Lo citado anteriormente debe cambiar ya que los docentes, independientemente de su género ejercen importantes funciones. Ser maestro significa dominar las artes y ciencias de la enseñanza, tener conciencia crítica, vocación, sólidos conocimientos, buen nivel de cultura general y profesional. No se puede optar por la docencia únicamente impulsados por facilismos o necesidades económicas; debe primar en primer lugar el amor hacia la enseñanza.

Generalmente, a las maestras se las nombra con expresiones tales como: “tía”, “miss”, “señorita” o el nombre en diminutivo. Varios estudios han señalado que estas maneras de nombrar a las docentes no son simples expresiones ingenuas. Su origen se encuentra en la falta de reconocimiento de las características específicas de las mujeres que ejercen la docencia, además al asociarse al ámbito hogareño, estimulan la domesticación e infantilización social de las maestras.

En el caso de los hombres, los alumnos al referirse a ellos lo hacen con expresiones tales como: “profesor”, “maestro” o “señor”; con ello se acentúa la relación de masculinidad con la disciplina y el orden.

Estas maneras tan distintas de ver y nombrar a los y las docentes, de estimular a unos a tomar posiciones de autoridad mientras que a las otras se les demanda cariño y afecto, son manifestaciones de regímenes de género imperantes en la sociedad; pero además,

indican la existencia de otros procesos relacionados con la formación y el estatus profesional y social de los docentes. Además, señala la manera como se organiza la carrera docente de hombres y mujeres, reconoce la complejidad de las relaciones de género en las escuelas y ayuda a explicar la desproporcional presencia de hombres en los puestos de dirección.

La presencia excesiva de hombres en los niveles superiores de la jerarquía escolar refleja, la creencia tradicional de que los hombres son más adecuados para ocupar los puestos administrativos y de autoridad; pero también se debe al tratamiento preferencial otorgado a ellos por normas y prácticas educativas establecidas desde hace tiempo.

3.1.5 SÍNTESIS

Como síntesis de este capítulo podemos señalar en primer lugar que es de vital importancia la formación docente permanente ya que esta permitirá una constante actualización de conocimientos, contacto con nuevas tecnologías y pedagogías, lo que repercutirá positivamente en los discentes así como también conseguirá un nuevo enfoque en la educación.

En segundo lugar, se impone la necesidad de formar docentes capacitados para que puedan acceder a las diferentes ofertas laborales, obtener constante capacitación para poder crecer y realizarse dentro de su profesión.

De igual manera, las condiciones de enseñanza aprendizaje constituyen un ámbito importante dentro de los resultados que se pretenden conseguir, ya que este contexto incide directamente, jugando un rol negativo o positivo según sea el caso.

Finalmente, el ejercicio docente debe partir de una alta vocación para poder ejercer el mismo con la responsabilidad y motivación que este demanda. De no ser así, se puede llegar a optar por esta profesión por facilismos relacionados con el horario, por citar un ejemplo. O lo que es peor aún, estereotipar el ejercicio docente en cuanto a género, especialmente cuando se trata de educación infantil.

3.2 CONTEXTO LABORAL

En este segundo capítulo trataremos sobre el contexto laboral y dentro de este sus temas más relevantes que son: entorno educativo, la demanda de educación de calidad, políticas educativas y políticas micro institucionales. Dentro de cada uno de ellos hemos abordado los más aspectos que consideramos son más importantes dentro del proyecto de investigación.

3.2.1 Entorno Educativo, la comunidad educativa

Cada vez cobra más sentido el pensar y situar la educación desde una perspectiva comunitaria, de modo que lo que se conoce como comunidad escolar sea ampliado al conjunto de recursos sociales en que participa la comunidad educativa. Por lo tanto se requiere que la educación no se entienda exclusivamente como educación escolar, sino que considere todas las prácticas educativas ya que ni la escuela es el único contexto de educación ni sus docentes los únicos agentes; también la familia desempeña un importante rol educativo. Por ello, es de trascendental importancia la colaboración con las familias y la inserción con la comunidad.

“El cuerpo docente de la escuela no podrá ir más lejos ni más rápido lo que permita la comunidad. Nuestra tarea es, en parte, alimentar la conversación para crear una visión colectiva de la educación” (Eisner, 2002, p.12).

La escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, por ello, se requiere ampliar el escenario educativo. Esta ampliación debe considerar fundamentalmente a la familia, ya que esta constituye el nivel privilegiado para la primera socialización, para la adquisición de actitudes, valores, normas, sentido de responsabilidad, equilibrio emocional, autonomía, motivación para el estudio, esfuerzo personal, etc.

Es preciso que las instituciones socializadoras básicas (escuela y familia) actúen conjuntamente, para no limitar la tarea educativa. Se debe establecer una conexión en las acciones educativas escolares con las que tienen lugar fuera del centro escolar y, muy especialmente, en la familia. Se trata de asumir una responsabilidad compartida, con la implicación directa de los padres y de la comunidad educativa. Se requiere una nueva visión, un nuevo pacto educativo, en el que se articule la acción educativa escolar con la de otros agentes; sólo así se conseguirá una educación de calidad y sobre todo una formación integradora.

3.2.1.1 Líneas de acción para propiciar y optimizar la formación de aprendizaje en la relación Escuela –Comunidad.

Se podrían señalar tres posibles líneas:

- Las acciones educativas comunitarias: Son las acciones que emprenden la escuela y la comunidad y que salen del marco estrictamente escolar, ampliándose a lo educativo. Es decir, estas acciones tienen como objetivo generar espacios de comunicación e intercambio para mejorar las condiciones educativas de los niños / jóvenes, como así también su plena inclusión social y escolar y producir una retroalimentación cultural mutua.

- La construcción de redes interescolares e intersectoriales: Son las diferentes alianzas en las que se logra insertar la escuela y que posibilitan el trabajo en forma compartida optimizando el vínculo entre las escuelas y con la comunidad representada por sus instituciones y organizaciones. El objetivo es articular y potenciar de modo transversal las propuestas, proyectos y recursos construidos en las distintas escuelas y organizaciones que lo componen. La gestión en redes permite el seguimiento de los alumnos, la identificación de problemas comunes, la socialización de experiencias pedagógicas, la coordinación de acciones con los Institutos de Formación Docente, entre otras posibilidades.
- Las acciones referidas a la inclusión escolar: Es necesario construir un trabajo entre la escuela y las organizaciones sociales para apoyar con diferentes estrategias la vuelta a la escuela de todos los niños que no concurren a la misma y que se encuentran por fuera de las ofertas educativas existentes. El trabajar conjuntamente en la elaboración de proyectos educativos entre la escuela y otras organizaciones o instituciones de la comunidad con fines educativos, posibilita la pronta visualización de los niños en situación de vulnerabilidad educativa y aquellos que se encuentran por fuera de la escuela (UNESCO, 2004, p.19, 20).

3.2.1.2 La relación escuela y los padres de familia

La educación es un proceso en el que el acompañamiento mutuo de padres y escuela a lo largo de todo el proceso formativo, se hace imprescindible para entender a la educación en su sentido más pleno, el de formadora de persona. Constituye, por lo tanto, la única manera de lograr y consolidar una verdadera educación.

Las estadísticas señalan que el vínculo positivo que se establece entre escuela y padres de familia da como resultado una mejora en los objetivos centrales de la educación; formación de la persona en su integridad y como aspectos más puntuales, el rendimiento académico, el comportamiento, la asistencia, e identificación con la escuela. La idea de fortalecer la relación entre escuela y familia, se refuerza por el hecho de estar enmarcados dentro de un proyecto en el que participa toda la comunidad educativa.

La función de la escuela no termina cuando suena el timbre o cuando cierra sus puertas, su lugar real se encuentra en el ámbito familiar, su principal rol e influencia se sitúa en la

familia; y el alumno no solo es tal al cruzar la puerta del colegio, su realidad familiar lo sigue dentro de las aulas.

Por ello la vocación que reúne a maestros y padres formadores, se concreta en la tarea común que tienen en los hijos, esa será la clave para unirse en un proyecto que involucre un plan educativo integrador, en el que familia y escuela participen positivamente en aras a consolidar progresivamente la formación de los hijos.

3.2.2. La demanda de la educación de calidad

Los cambios globales de orden internacional, la economía y la tecnología mundial han puesto en la mira a los sistemas educativos. En estos se asienta la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad, por ello la importancia de su calidad.

El concepto de calidad de la educación viene de un modelo de calidad de resultados, de la calidad de un producto final, es decir se trata de conseguir la eficacia y la eficiencia en todas las etapas del proceso educativo.

Los sistemas educativos no pueden atender eficientemente la gran demanda que hoy se genera en la educación, si subsisten prácticas burocráticas en la administración, si se mantiene la rutina en las actividades escolares, si persiste la pobreza en los contenidos curriculares, entre otros.

La calidad de la educación, no puede reducirse simplemente al mejoramiento de cuestiones técnicas y mucho menos al estrecho y robótico concepto de formación de recursos humanos.

Educación no es tan solo construir eficientes máquinas exitosas y competitivas, una educación de calidad es la que promueve la construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos, desarrolla procesos de pensamiento que permitan a los estudiantes “aprender a aprender”, proporciona herramientas para participar en la vida económica, política y social, brinda oportunidades para la discusión, considera características propias del educando en sus aspectos cognitivo, socio afectivo y psicomotriz y facilita el crecimiento profesional.

Igualmente, es importante tener en cuenta que no es lo mismo educar en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

“La educación es un sistema complejo, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones” (Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura).

3.2.3. POLÍTICAS EDUCATIVAS: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP

3.2.3.1 Carta Magna

Según la Carta Magna la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública de la inversión estatal, que es garantía de la igualdad e inclusión social y condición necesaria para el buen vivir. Todas las personas dentro de la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

La educación estará centrada en el ser humano y deberá garantizar su desarrollo holístico, el respeto a los derechos humanos, a un medio ambiente sustentable y a la democracia; será laica, democrática, participativa, de calidad y calidez, obligatoria, intercultural, incluyente y diversa; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos, la construcción de un país soberano y es un eje estratégico para el desarrollo nacional.

La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho y obligación de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus dimensiones étnicas, de género, generacionales, físicas, sexuales y geográficas.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

La educación potenciará las capacidades y talentos humanos orientados a la convivencia democrática, la emancipación, el respeto a las diversidades y a la naturaleza, la cultura de paz, el conocimiento, el sentido crítico, el arte, y la cultura física. Preparará a las personas para una vida cultural plena, estimulará la iniciativa individual y comunitaria, potenciará el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

El Estado garantizará la libertad de enseñanza y cátedra y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Los padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opiniones pedagógicas.

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo se convierte en la hoja de ruta que termina con la improvisación y la visión cortoplacista que ha imperado en las políticas públicas. Este plan, es un instrumento que orienta la gestión pública y la asignación de recursos, y se elaboró con una visión integral, fruto de una participación social donde más de tres mil representantes de organizaciones, instituciones y ciudadanía en general hicieron aportes. El Plan traza los lineamientos de una agenda alternativa y democrática para alcanzar el desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador. Promueve una visión integral de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir e implica un cambio en el modo de Estado que transforme las estructuras que han reproducido relaciones de injusticia entre los ecuatorianos.

La ruptura con el concepto de desarrollo y el modo de Estado se plasma en estrategias de cambio como la democratización económica, el protagonismo social, la garantía de derechos, etc., recogidas en los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (2007-2010), cuyos ejes fundamentales son la justicia social y económica, participativa, ambiental e intergeneracional.

En relación al tema de esta investigación se detallará el punto relevante correspondiente al segundo objetivo planteado por el Plan Nacional de Desarrollo.

3.2.3.3 Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Política para impulsar el acceso universal a educación de calidad:

Esta política tiene como objetivos generar esfuerzos públicos sostenidos para garantizar el acceso universal a la educación, promoviendo alianzas con organizaciones y gobiernos locales, dando mayor peso a la comunidad en la gestión participativa del sistema escolar. La promoción de incrementos progresivos en el presupuesto para educación. La eliminación de barreras económicas que impiden el acceso universal a la educación. La creación de partidas docentes para el nivel inicial, básico y medio, y garantizar que no haya escuelas sin maestros, particularmente en el ámbito rural. La utilización de medios masivos de comunicación para generar procesos de alfabetización y de educación continua. La articulación entre programas de alfabetización, titularización de tierras y el fondo promujeres. La conformación de comités de vigilancia para el tratamiento de los casos de delitos sexuales en el ámbito educativo, y la eliminación de barreras arquitectónicas que impiden el acceso de discapacitados en los centros educativos.

Política para impulsar una educación de calidad, intercultural e inclusiva, desde un enfoque de derechos para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y desarrollar plenamente las capacidades de las personas:

Esta política tiene como objetivos el impulsar la articulación entre niveles educativos (inicial, básico, medio, superior). La promoción de enfoques de interculturalidad, derechos, género y sustentabilidad en los procesos pedagógicos. La promoción de articulaciones con organizaciones y gobiernos locales para mejorar la calidad de los procesos educativos. La articulación de programas públicos de alimentación escolar, nutrición y los de reactivación productiva para mejorar las sinergias y emplear alimentos autóctonos extendiendo el alcance de estas políticas al conjunto de la población y su

situación alimentaria. La articulación entre el sistema educativo y los procesos de desarrollo endógeno, y fomentar la participación de la familia y las organizaciones sociales en el proceso educativo.

Política para generar capacidades para el desarrollo humano sustentable y procesos de formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e interculturalidad:

Esta política tiene como objetivos difundir la experiencia de los adultos mayores involucrándolos como facilitadores de procesos de formación de adultos. La promoción del acceso prioritario de los grupos menos favorecidos (indígenas, afroecuatorianos, mujeres, poblaciones rurales, discapacitados) a procesos de formación de adultos (alfabetización y culminación de los niveles de instrucción). La creación de un Plan Nacional de Capacitación para la sociedad, orientado al fortalecimiento de las actividades de gestión y producción. La generación de un sistema territorializado para la identificación de necesidades de formación de adultos y apoyo en su puesta en marcha a través de alianzas con gobiernos locales. Fomentar la participación de organizaciones sociales para identificar prioridades de capacitación y formación de adultos. La creación de mecanismos de crédito que faciliten los procesos de educación de adultos. La promoción y fortalecimiento de la organización social en torno a procesos de formación permanente de adultos. La capacitación de la población en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación. La democratización del acceso a Internet mediante la dotación del servicio a establecimientos educativos públicos de todos los niveles y la implantación de tele centros en zonas rurales y urbano marginales, y también promocionar los medios de comunicación alternativos locales.

Política de fortalecimiento del sistema de educación intercultural bilingüe:

Esta política tiene como objetivos la articulación entre la educación intercultural bilingüe y las organizaciones indígenas para mejorar contraloría social y el apoyo mutuo entre las

comunidades y los centros educativos, y la evaluación participativa y reforma de la educación intercultural bilingüe desde las organizaciones indígenas de cada región con el fin de fortalecerla en el marco de la autonomía del subsistema.

Política para promover la investigación científica y la innovación tecnológica para propiciar procesos sostenibles de desarrollo:

Esta política tiene como objetivos el incremento de la invención en ciencia y tecnología. La promoción de procesos sostenidos de formación académica de investigadores/as. Fomentar los procesos de articulación entre los sectores académico, gubernamental y productivo. El fortalecimiento del sistema nacional de ciencia y tecnología. La promoción de programas de extensión universitaria. El establecimiento de programas de becas de investigación de acuerdo a las prioridades nacionales, y la ampliación de la difusión de los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas.

Política para promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de información y comunicación para fortalecer el ejercicio de la ciudadanía:

Esta política tiene como objetivos la dotación de acceso a Internet para los establecimientos educativos públicos de todos los niveles. El impulso a la implantación de tele centros en zonas rurales y urbano marginales. La consecución, en los medios de comunicación, para que asuman su responsabilidad educativa, regulen su programación desde la perspectiva de derechos humanos, equidad de género, interculturalidad y se definan espacios de comunicación pública para la educación alternativa y/o masiva que dejen de lado la discriminación, el sexismo, la promoción de la violencia. El establecimiento de incentivos para la comunicación alternativa, basada en derechos y promotora de la ciudadanía. Instauración de premios e incentivos para los programas de comunicación escrita, radial, televisiva y/o alternativos, y la promoción de medios de comunicación alternativos locales.

Política para garantizar una alimentación saludable, y disminuir drásticamente las deficiencias nutricionales:

Esta política tiene como objetivos fomentar la producción eficiente y competitiva de alimentos estratégicos. El mejoramiento del control de calidad y sanitario de alimentos. La información, educación y comunicación a la población para adoptar dietas que permitan mejorar y cuidar su salud. La promoción de la lactancia materna exclusiva. La implementación de la consejería nutricional en los servicios de salud y mejoramiento de la aplicación de la alimentación complementaria. Implementar el plan de inocuidad alimentaria, y la distribución de alimentos enriquecidos con micro nutrientes.

3.2.3.4 Ley de Educación

Esta ley corresponde a la política educativa en el marco de una de las cinco revoluciones que se propone el gobierno. La educación es reconocida como un derecho de todas las personas a lo largo de la vida, un deber ineludible e inexcusable del Estado que constituye un área prioritaria de la política y la inversión estatal. El Estado se propone realizar una constante y creciente inversión, recuperación y rehabilitación de la infraestructura escolar, eliminación de barreras que impidían el acceso escolar, la selección rigurosa de nuevos docentes y establecer una política salarial que dignifique el trabajo docente. Afirma en forma reiterada que “la educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive”. La calidad educativa, es considerada como uno de los dieciséis principios educativos y para que la educación sea juzgada como tal debe ser: “pertinente, adecuada y contextualizada, actualizada, articulada en todo el proceso educativo.... que incluya procesos de evaluación permanentes”. Se declara a la Educación como un servicio público y distingue tres tipos de instituciones educativas: públicas, particulares o fiscomisionales, éstas últimas “solo podrán estar ubicadas en sitios en los que la oferta de la educación pública sea insuficiente”. Y considera que para que el Estado ejerza rectoría sobre el sistema educativo éste debe ser: pertinente, inclusivo y universal. Si el concepto

“servicio público” lo ofrece exclusivamente el Estado, la educación fiscomisional y particular es una concesión generosa pero temporal en la medida que no se pueda universalizar el acceso a la educación pública.

La Ley en cuanto a sus potencialidades, regula la educación en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, matiza en forma reiterada la centralidad de la persona y la finalidad primordial es “el desarrollo de la personalidad... para convivir en una sociedad intercultural y plurinacional, democrática y solidaria para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones”, con vocación transformadora y actitud de cuidado frente al uso racional de los recursos naturales. Se trata de una educación centrada en el valor de la persona y propone la formación ciudadana.

Reconoce la educación como un derecho humano fundamental y a la vez condición necesaria para el ejercicio de otros derechos humanos y compromete al Estado para que la asuma como inversión que posibilita el acceso incluyente a un servicio educativo de calidad.

- **Primero:**

Principios y Fines:

Fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, en ella se establecen regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y de ese modo determinar las normas fundamentales que contribuyan a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

Como principio la educación se debe regir como un deber primordial del estado a través del Ministerio de Educación, universidades y escuelas politécnicas y ser; un derecho y obligación para todos los ecuatorianos. Los padres o los representantes de sus hijos

tienen el deber y el derecho de dar a ellos la educación que más les convenga bajo la vigilancia del cumplimiento de esto por el Estado, el cual garantiza también la libertad de enseñanza laica, gratuita y particular. El Estado garantizará la igualdad de acceso a la educación y a la erradicación del analfabetismo, tendrá un principio de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia, así como una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica y ésta, promoverá una auténtica cultura nacional.

En cuanto a los fines de la educación, ésta debe preservar y fortalecer los valores propios del pueblo Ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad. Debe también 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. La educación debe propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos, procurando el conocimiento, la defensa y aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país. Debe también, atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados impulsando la investigación así como la preparación en las áreas técnica, artística y artesanal.

- **Segundo:**

Estructura del sistema educativo:

Esta estructura comprende dos subsistemas que se dividen en escolarizado y no escolarizado.

El subsistema escolarizado que se emplea en establecimientos de educación regular (pre primario como primario y medio) se somete a las disposiciones reglamentarias sobre el límite de edad, secuencia de niveles y duración de cursos, también a la educación compensatoria que tiene un régimen especial y se la ofrece a quienes no ingresan a niveles de educación regular o no los concluyen; y a la especial, destinada a estudiantes excepcionales por razones de orden físico, intelectual, psicológico o social.

El subsistema no escolarizado procura el mejoramiento educacional cultural y profesional a través de programas especiales de enseñanza y difusión mediante iniciativas públicas y privadas.

La educación regular en el nivel pre-primario tiende al desarrollo del niño y sus valores en los aspectos motriz, biológico, psicológico, ético y social, así como a su integración a la sociedad. En el nivel primario tiene por objeto la formación integral de la personalidad del niño, mediante programas regulares de enseñanza y aprendizaje. La educación en el nivel medio comprende los ciclos básico, que inicia la formación del nivel medio en que se promueve una cultura general básica; el diversificado que procura la preparación interdisciplinaria que permita la integración del alumno a las diversas manifestaciones del trabajo atendiendo a los requerimientos del desarrollo social y económico del país y a las diferencias y aspiraciones individuales; y el especializado que se realiza en los institutos técnicos y tecnológicos destinados a la capacitación de profesionales de nivel intermedio, los cuales obtendrán títulos de práctico, bachiller técnico, técnico superior y cualquier otra denominación en la respectiva especialización.

- **Tercero:**

Organización y administración del sistema educativo:

El Ministerio de Educación y Cultura será el responsable del funcionamiento de sistema educativo nacional, de la formulación y ejecución de la política cultural y deportiva, y de la

difusión del desarrollo científico y tecnológico, y el Consejo Nacional de Educación es el organismo permanente de asesoramiento y consulta del Ministro en la políticas educativa, técnica, científica y en los asuntos sometidos a su conocimiento.

Los planes y programas educativos deben ser formulados científicamente de conformidad con las orientaciones de la política educativa y las necesidades del desarrollo de la realidad nacional.

- **Cuarto:**

El Régimen Escolar:

Un año lectivo comprenderá doscientos días laborables, incluidos los períodos de exámenes. Los calendarios, períodos y días de descanso para los regímenes de la sierra y oriente, costa y galápagos, serán establecidos por el Ministerio de Educación, así también los planteles educativos podrán adoptar el sistema de una o dos jornadas de trabajo diario, previa la justificación de su conveniencia y la autorización del Ministro.

- **Quinto:**

Personal docente y administrativo:

El Magisterio Nacional está formado por los profesionales de la educación y por aquellos que cumplan labores docentes, o que desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educativo. Quienes poseen título de profesionales de la educación tienen derecho prioritario para ser nombrados en funciones del ramo educativo.

La ley y los reglamentos que establecen las categorías del escalafón y remuneraciones del Ministerio regularán el ejercicio docente. En los establecimientos particulares la remuneración no podrá ser menor al sueldo básico del Magisterio para quienes laboran a tiempo completo, y la alícuota correspondiente para los que trabajen a tiempo parcial, procurando que los profesores que trabajen en un área rural residan en sus lugares de trabajo.

El Ministerio de Educación tiene como función capacitar, formar e investigar pedagógicamente para el mejoramiento de los docentes y así asegurar un eficiente desempeño en el cumplimiento de los fines de la educación nacional.

- **Sexto:**

De los bienes y recursos:

El Estado destinará los bienes y recursos necesarios para el funcionamiento de los establecimientos educativos y el Ministerio de Educación adoptará las medidas que propendan a la racionalización del gasto y al eficiente aprovechamiento de sus recursos financieros y materiales, dando prioridad a la educación del sector rural y zonas fronterizas, los mismos que no podrán ser invertidos en otro objetivo diferente al de la educación.

3.2.3.5 Plan Decenal de Educación

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo

consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación.

Este Consejo invitó a participar a otros actores del área Educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal; se abrió a debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales del país signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos años.

El Plan Decenal, es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que las políticas sean profundas. Es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia ciudadana para y durante su ejecución, es una carta que condensa líneas de acción y el compromiso nacional para su financiamiento.

El Plan Decenal se construye a través de la movilización de la sociedad ecuatoriana y la opinión pública sobre la base del análisis de los nudos críticos, mediante foros y mesas de trabajo provinciales, regionales y nacional, para organizar las prioridades de la agenda básica que permita superar la rutina e improvisación en el quehacer educativo, la fragmentación social y la falta de concentración entre diferentes actores políticos y sociales.

Los nudos críticos en el sistema educativo son:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de educación, poca pertinencia al currículo.
- Dificultades para el financiamiento.
- Infraestructura insuficiente e inadecuada.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas.
- Insuficiente implementación de los programas de cultura estética y ausencia de relación del arte con nuestro país.

El Plan Decenal contribuirá a hacer de la educación un compromiso de todos, responsabilidad inexcusable del Estado y prioridad nacional de inversión pública.

Las políticas que orientaran la educación con el Plan Decenal:

- Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB.
- Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado.
- Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica.
- Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes de competencias para la vida y el trabajo.
- Erradicación del analfabetismo y educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de escuelas y colegios.
- Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas.

- Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.

Los ecuatorianos debemos darnos una tregua política, acordar unas políticas educativas para el mediano y largo plazo, comprometernos a elevar la participación del sector educativo en el PIB en al menos 0.5% anual. La economía y las finanzas públicas deben ser pensadas teniendo a la educación y a la salud como una inversión social protegida (Raúl Vallejo MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CULTURA, DIRECCIÓN NACIONAL DE PLANTEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN).

3.2.3.6 Dinamep

La Dirección Nacional De Mejoramiento Profesional investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de formación docente y de capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir varias funciones.

La DINAMEP debe investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo, debe participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación, debe elaborar el Plan Operativo Anual de la institución, debe celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación, debe proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento de Innovaciones y Adecuaciones curriculares, y debe también elaborar y difundir en el Magisterio Nacional material científico, pedagógico y tecnológico así como asesorar, planificar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

La formación inicial, capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio constituyen los pilares fundamentales para la aplicación del modelo de desarrollo profesional que de manera sistemática, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional y que deberá ser:

- Universal: atendiendo a las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
- Permanente: funcionando todo el año escolar.
- Funcional con el puesto de trabajo: En relación con la función laboral de los docentes.
- Gratuita: presupuestos del Estado ya que la mejor inversión es la preparación del docente.

Para la ejecución de estas funciones la DINAMEP, previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá convenios con universidades y escuelas politécnicas públicas para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

3.2.4. Políticas micro: institucionales

Las políticas institucionales son directrices, normas, que orientan y conducen la educación.

Dentro de ellas, entre otras se encuentran las siguientes:

- Fortalecimiento de la formación integral del ciudadano en el marco de los derechos humanos y en la preservación del medio ambiente.

- Diseño y desarrollo curricular sustentados en fundamentos científicos, técnicos, culturales, metodológicos, que responden al desarrollo integral del ser humano, en el marco pluricultural, pluriétnico y unidad del país.
- Incorporación de los criterios de calidad, flexibilidad, diversificación, comprensión, relevancia y pertinencia a través de la construcción de proyectos educativos – curriculares como estrategias para operativizar la descentralización del currículo que responda a los intereses y necesidades nacionales, regionales, provinciales e institucionales.
- Desarrollo curricular sustentado en los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad permanencia y apertura a través de los niveles del sistema educativo.
- Interacción entre los procesos curriculares y el trabajo como elemento pedagógico que permita la vivencia de valores cívicos, sociales, éticos, morales, económicos y culturales e integren la atención a los grupos vulnerables, en los contextos de aula, local, regional, nacional y mundial.
- Asistencia técnico pedagógica y establecimiento de los servicios de orientación educativa vocacional y bienestar estudiantil desde el nivel de educación inicial hasta el bachillerato.
- Promoción de la autonomía técnico curricular del docente y de las instituciones educativas a fin de que se diseñen, apliquen y evalúen sus propios proyectos educativos.
- Asistencia técnico – pedagógica a las instituciones educativas para la aplicación de la reforma curricular de la educación básica y del bachillerato.
- Participación social en la construcción de una oferta educativa de calidad, a través de los diferentes niveles y servicios del sistema, a fin de propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de la población ecuatoriana.
- Difusión de instrumentos de apoyo y disposiciones legales para la aplicación, seguimiento y evaluación del diseño curricular.
- Socialización de métodos, técnicas y resultados de innovaciones curriculares de educación inicial, básica y bachillerato (Ecuador, Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación, 2004, p.6, 7).

3.2.4.1 Estrategias

Propósitos:

- Estructuración de propósitos pedagógicos que comprometan la formación integral del nuevo ciudadano.
- Priorización de los objetivos que promuevan el desarrollo del alumno en el marco de los derechos humanos, la preservación del medio ambiente y la vinculación entre educación y trabajo.

- Formación de valores que favorezcan la identidad nacional en el contexto pluricultural del país y la comunidad.

Contenidos:

- Selección de contenidos con sentido integrador y globalizador que promueven el desarrollo del pensamiento y organización del conocimiento.
- Conceptualización de los contenidos como medio y no como fines de la educación para logara el desarrollo intelectual, afectivo y psicomotriz de los alumnos.
- Establecimiento de contenidos comunes, esenciales y obligatorios a nivel nacional para impulsar el desarrollo personal, local y nacional.

Secuencia:

- Selección, organización y evaluación de las estrategias de aprendizaje que permitan la sistematización lógica de los contenidos, las características evolutivas de los alumnos y del contexto de la realidad ecuatoriana en su diversidad étnica, cultural, social y económica.

Metodología:

- Selección y utilización eficiente de métodos, técnicas y recursos didácticos que promuevan la actividad autónoma del estudiante, orientados al desarrollo de la inteligencia, valores y actitudes.
- Énfasis en la técnica de trabajo grupal en el desarrollo de las actividades del aprendizaje.
- Difusión de instrumentos de apoyo y disposiciones legales para la aplicación, seguimiento y evaluación del diseño curricular.
- Desarrollo de actividades integradas entre orientación educativa y educación inicial, básica y bachillerato.
- Socialización de métodos, técnicas y resultados de innovaciones curriculares de educación inicial, básica y bachillerato.

Recursos:

- Optimización de los materiales y más recursos necesarios para asegurar el logro de destrezas o competencias.

- Utilización de infraestructura, laboratorios y equipos de las instituciones educativas.
- Mejoramiento académico – científico de los recursos docentes y administrativos, en tanto gestores de la innovación curricular.

Evaluación:

- Énfasis del componente de evaluación entendida como una función pedagógica permanente de reflexión, mediante la determinación de criterios y procesos curriculares para valorar el aprendizaje, privilegiando el “saber hacer” o aplicación de los conocimientos en la resolución de problemas (Ecuador, Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación, 2004. p.7, 8).

3.2.5. SÍNTESIS

Lo expuesto en el entorno educativo nos permite darnos cuenta de la urgencia que tiene el país y sus autoridades de invertir en educación, es definitivamente la única manera de desarrollarnos y lograr un país más justo y equitativo.

Igualmente, es imprescindible brindar oportunidades de educación a las personas de las zonas rurales y de escasos recursos, la educación debe estar al alcance de todos y llegar a todos los contextos, por ello, es igual de importante proveer de maestros a las zonas más vulnerables.

En relación a la demanda de calidad, podemos darnos cuenta de la urgencia que tiene el país y la sociedad por mejorar la educación, ya que en eso se basa nuestro futuro; en la educación está la puerta para ser mejores personas, mejor informadas, mejor educadas, y de ese modo poder aportar a la sociedad en que nos involucramos.

En cuanto a las políticas educativas, éstas nos permiten entender a fondo todo lo relacionado a la educación y cómo se maneja dentro de nuestro país, cuáles son los derechos tanto del estudiante como del docente, y de qué manera las leyes amparan al crecimiento de la cultura y aprendizaje de la comunidad.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

El tercer capítulo aborda temas sobre la profesión docente en cuanto a sus necesidades de formación y capacitación. Se expondrán y analizarán las competencias profesionales así como los pilares que requiere la educación del siglo XXI.

3.3.1. Definición

El término formación, de manera general, hace referencia al aumento y adecuación de los conocimientos y habilidades de las personas a lo largo de su vida. Además, abarca todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción y actualización laboral.

En el caso de la formación docente, su significado adquiere mayor importancia ya que los docentes se encuentran en el centro del proceso educativo.

La formación docente es de trascendental importancia ya que el profesorado se encuentra en la cima de la transmisión de conocimientos, habilidades y valores. Los docentes únicamente podrán cumplir sus objetivos educativos si se encuentran bien preparados y son capaces de comprometerse en su formación y desarrollo profesionales durante toda su carrera. Además, deben tener presente que “la enseñanza adecuada supone también un trabajo emocional” (Hargreaves, 1995, p.12); es decir involucra una vocación

apasionada, aquella en la que un maestro sea más que un simple dador de clases, y de la que por ende se derive la creatividad, el amor al prójimo, afán de servicio, equilibrio personal, el tener conciencia crítica, una sólida cultura profesional y un buen nivel de cultura general.

La formación del profesorado abarca desde las experiencias de aprendizaje natural hasta las actividades planificadas que aportan un beneficio a los discentes y que, a través de éstos, contribuyen a la calidad de la educación. Se trata por lo tanto de “un proceso por el cual, solo y con otros, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines de la enseñanza, y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas esenciales para la reflexión, la planificación y la práctica profesionales adecuadas con los niños y jóvenes” (Day, 2005, p.17).

3.3.2. Competencias Profesionales

Etimológicamente el término competencia significa ir al encuentro de algo, encontrarse. Partiendo de ello y profundizando en su significado, competencia es el conjunto de capacidades que incluyen conocimientos, aptitudes, actitudes y destrezas que una persona desarrolla en forma gradual y a lo largo de todo el proceso educativo. Este conjunto de conocimientos generan destrezas en la resolución de problemas y se manifiestan en el desempeño en situaciones y contextos diversos. Es decir, se refiere directamente al grado de preparación, habilidades y pericia que logra una persona a través de la formación.

Otra acepción considera la competencia como cualificación, referida básicamente a la formación necesaria para obtener la competencia profesional deseada. En este caso, la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite ser capaz de o estar capacitado para.

Con todo lo expuesto anteriormente, puede definirse a la competencia profesional como el conjunto de funciones, tareas y roles de un profesional, para desarrollar apropiada, eficiente e idóneamente su trabajo como resultado de un proceso de capacitación y cualificación.

Las competencias profesionales se refieren a la capacidad de realizar actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo, por lo tanto, son las que garantizan el cumplimiento de las tareas y responsabilidades del ejercicio profesional.

Se trata de un “conjunto específico de destrezas para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en rol profesional” (Jessup, 1991, p. 39).

El concepto encierra también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional. Es decir, consiste en convertir la teoría en práctica, lo cual permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

Las competencias profesionales básicas en cualquier profesión son las siguientes:

- El interés y los valores.
- Los conocimientos, las habilidades y las actitudes.
- La motivación y la disponibilidad.
- La profesionalidad y la iniciativa.

3.3.3. Los Cuatro Pilares de la Educación para el Siglo XXI

La educación debe responder tanto cuantitativa como cualitativamente a la gran demanda que existe. Es insuficiente que las personas acumulen únicamente conocimientos, deben, principalmente, saber aprovechar y utilizar durante toda la vida las oportunidades que se les presente para actualizar, reconstruir, y enriquecer los primeros saberes y adaptarse a un mundo que cambia constantemente.

La educación debe por lo tanto, organizarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

- Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión,
- Aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno;
- Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por ultimo,
- Aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores (Delors, 1996, p. 95,96).

Estos cuatro pilares convergen en un solo, ya que hay entre ellos numerosos puntos de relación, e intercambio.

La enseñanza escolar se orienta básica y casi exclusivamente, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Los otros dos pilares, en la mayoría de los casos se los considera una simple prolongación de los dos primeros. Es por ello, que se torna sumamente necesario e importante que los cuatro pilares del conocimiento se encuentren presentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje para lograr una educación de calidad, integral e individualizada.

Para hacer frente a los retos del siglo XXI, es fundamental establecer nuevos objetivos para la educación y, por consiguiente, cambiar la idea que nos hacemos de su utilidad.

Una nueva visión sobre la educación, que trascienda la netamente instrumental, es la de llevar a cada individuo a descubrir, desarrollar y acrecentar sus posibilidades creativas, a concientizar sobre las innumerables posibilidades que existen dentro de cada uno; para que su función sea ejercida en toda su plenitud, para que logre la verdadera realización de la persona.

3.3.3.1 Aprender a conocer

Se trata de un aprendizaje basado en la adquisición de conocimientos y el dominio de los instrumentos del saber para descubrir, conocer y comprender el mundo que nos rodea. Supone además, aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que brinda el proceso educativo durante toda la vida. Este tipo de aprendizaje puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. Medio, porque permite a cada persona entender el mundo a su alrededor para vivir dignamente, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Fin, por el placer que encierra el conocer y comprender las múltiples facetas del entorno.

Este tipo de aprendizaje despierta la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico, permite descifrar la realidad, logra autonomía de juicio. Desde esa perspectiva, se deduce la importancia e imperiosa necesidad de que las personas accedan de una manera adecuada al razonamiento científico y a la aplicabilidad y transferencia de los conocimientos. Aprender a conocer supone, en primer lugar, aprender a aprender, y para ello es necesario el ejercicio de la atención, la memoria y el pensamiento.

Ejercitar la atención puede acoger diversas formas y sacar provecho de numerosas ocasiones de la vida, tales como: juegos, viajes, trabajos prácticos, materias científicas, etc.

Entrenar la memoria, es una práctica que debe cultivarse y potenciarse, eso si, siendo selectivos en la elección de la información.

Por último, el ejercicio del pensamiento, debe combinar lo concreto y lo abstracto y supone una conjunción de los métodos inductivo y deductivo.

3.3.3.2 Aprender a hacer

Este aprendizaje se refiere a la capacidad para privilegiar la competencia personal e incrementar niveles de calidad. Implica, por lo tanto, adquirir no sólo una calificación profesional sino, una aptitud que habilite al individuo para hacer frente a numerosas situaciones y a trabajar en equipo.

- De la noción de calificación a la de competencia: La noción de calificación profesional se ha vuelto algo caduca debido al dominio de las dimensiones cognitiva e informativa, esto ha ocasionado que cada vez con más frecuencia, los empleadores exijan un conjunto de competencias específicas en lugar de una calificación determinada. Este conjunto de competencias deben tener, entre otros los siguientes aspectos: formación profesional, conducta social, habilidad para trabajar en equipo, capacidad de iniciativa, de afrontar y solucionar conflictos, desempeño personal, etc.
- La “desmaterialización” del trabajo y las actividades de servicios en el sector asalariado: La calidad de los servicios que se ofrecen, sean estos comerciales como es el caso de los financieros y de asesoramiento; y no comerciales, como los servicios sociales, de enseñanza, etc., se define en función de la relación interpersonal que generan. Esto revela la importancia de cultivar cualidades humanas tales como la intuición, el discernimiento, la capacidad de prever el futuro y de crear un espíritu de equipo; las cuales optimizarán la interacción entre los individuos y por ende mejorará el desarrollo de los servicios.
- El trabajo en la economía no estructurada: En los países en desarrollo la mayoría de las personas son parte de la economía tradicional de subsistencia, y solo, una minoría labora en un régimen asalariado o participan en actividades artesanales,

comerciales y financieras. Además, estas personas opinan que su futuro se encuentra estrechamente vinculado a la adquisición de la cultura científica que les permitirá acceder a la tecnología moderna.

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

Este aprendizaje consiste en capacitar al individuo para vivir dentro de un contexto de igualdad tomando consciencia de las similitudes y de la interdependencia de los seres humanos.

El aprender a vivir con los demás se convierte en un aprendizaje de trascendental importancia, “constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea” (Delors, 1996, p.103).

El incremento de la violencia, el increíble potencial de autodestrucción imperante en la humanidad, la excesiva valoración que los individuos hacen sobre sus culturas y los prejuicios que resultan de ello, el espíritu desmedido de competitividad; son entre otras, las causas por las que la humanidad vive en una atmósfera de eterno conflicto.

Es por ello, que la educación debe urgente y prioritariamente capacitar al individuo para afrontar y solucionar los problemas pacíficamente, fomentando el conocimiento y respeto hacia los demás, sus culturas y su espiritualidad. “Parecería entonces adecuado dar a la educación dos orientaciones complementarias. En el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro. En el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes” (Delors, 1996, p. 104).

- El descubrimiento del otro: El proceso educativo debe considerar e impartir una doble enseñanza. En primer lugar, enseñar la diversidad de la especie humana (partiendo del conocimiento de uno mismo); y en segundo lugar, favorecer la concientización de las semejanzas y la interdependencia entre los seres humanos. Las instituciones formativas deben fomentar actitudes de empatía, respeto y

comprensión hacia los individuos de diferentes etnias y religiones para evitar futuras incomprensiones generadoras de violencia y sobre todo, contribuir a formar personas capaces de ponerse en el lugar de los demás, entender sus reacciones, aceptar sus puntos de vista y utilizar herramientas como el diálogo y el intercambio de argumentos para solucionar conflictos.

- Tender hacia objetivos comunes: Los programas de educación escolar deben incluir dentro de sus actividades, la participación de los educandos en proyectos cooperativos, como actividades deportivas, culturales y sociales. Este tipo de prácticas enriquecen la relación entre maestros y alumnos, generan aprendizajes para solucionar conflictos, reducen las diferencias entre los individuos; y ya fuera del contexto escolar, crean nuevas formas de identificación. “Por ejemplo, gracias a la práctica del deporte, ¡cuántas tensiones entre clases sociales o nacionalidades han acabado por transformarse en solidaridad, a través de la felicidad del esfuerzo común” (Delors, 1996, p. 105).

3.3.3.4 Aprender a ser

Aprender a ser concibe el desarrollo integral de la persona, es decir la combinación e interacción durante todo el proceso educativo de cuerpo y mente, inteligencia, sentido estético, responsabilidad, sensibilidad y espiritualidad.

La educación debe conferir a los seres humanos un pensamiento autónomo y crítico, libertad de juicio, sentimientos e imaginación; debe contribuir a que las capacidades de las personas se desplieguen en toda su plenitud, debe permitir que florezca mejor la propia personalidad, debe atender todas y cada una de las dimensiones y posibilidades del individuo. Por ello, es necesario brindar oportunidades de descubrimiento y experimentación, tanto estética, como científica, artística como deportiva, etc. “El siglo XXI necesitará muy diversos talentos y oportunidades” (Delors, 1996, p. 107).

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Las competencias profesionales docentes podemos definir las como el conjunto de saberes técnicos, sociales y metodológicos, de cualidades, conocimientos y aptitudes que permiten definir el trabajo docente.

“Caracteriza al profesional como aquel que sabe gestionar y manejar una situación profesional compleja” (Boterf, 2000, p.121).

Algunas de las características más resaltables como competencia docente es la de saber actuar con pertinencia, es decir, saber qué hacer en el momento preciso o cuando la situación lo requiera, pensar más allá de lo prescrito, ser capaz de arbitrar una situación y poder controlarla. Un docente debe sacar ventaja de sus recursos y de los que le otorga el medio y las circunstancias en las que se encuentre, deberá transferir los conocimientos, memorizar diversas situaciones y soluciones.

El docente debe ser un conocedor experto en su materia, pero también debe ser experto en la comunicación de la misma, pues los medios que utiliza para la transmisión de sus conocimientos son el eje principal del aprendizaje de los alumnos. Además, es de vital importancia que se adapte al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, ya que la educación se lleva a cabo en una sociedad de cambio constante y permanente.

La profesión docente tiene tres papeles básicos:

Primero, el técnico, que identifica a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de sus alumnos mediante reglas metódicas y específicas. Este papel ha ido añadiendo funciones a la docencia clásica, como las tutorías, la gestión didáctica y la

innovación. Su identidad se define con una tarea de tipo tecnológico en la que el profesor es un ingeniero de la instrucción.

Segundo, el papel ético y socializador de la profesión, en el que el docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores. Constituyen un marco de referencia normativa para las personas en formación las actitudes, valores, y pautas de conducta.

Tercero, satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enfatiza al docente como preceptor o terapeuta.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

La calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes ya que sin una reforma de la formación docente, no podrá haber una evolución educativa. Todo esto señala que el docente es el centro mismo de un sistema educativo.

Hasta hace algunos años la formación de docentes se basaba en reproducir modelos para que el maestro este en condiciones de dar una clase, de impartir la educación, limitando la educación a un aula de clase. Por ello, el docente era un simple instructor, un transmisor de conocimiento, para que este a su vez sea retenido y repetido por los alumnos, limitando, también, la función del educando a repetir contenidos y seguir instrucciones concebidas por otras personas.

En la actualidad se califica al docente como un profesional que propone y orienta el conocimiento, que promueve la formación ético social de los alumnos y que posibilita el desarrollo de la creatividad y la invención en todos los campos. Todo educador tiene un público propio y cautivo, sus alumnos, frente al cual puede plantear, cambiar o negar

mensajes. Esta capacidad le permite crear formas de pensar, de sentir y de proceder, es decir, le permite crear cultura. Esta capacidad cultural existe para todo educador, sea competente o no.

Las instituciones encargadas de la formación docente en el Ecuador han seguido un proceso evolutivo. A partir del siglo XX han sido las escuelas normales las que a su cargo tuvieron la instrucción de formar profesionales en el ámbito de la educación.

Gracias a la revolución liberal, que instauró en el país una educación laica, se crearon colegios normales como el Juan Montalvo, para estudiantes del sexo masculino y el Manuela Cañizares, para estudiantes del sexo femenino; los mismos que formaron a los normalistas durante más de 70 años y que recibieron apoyo de misiones alemanas.

Cuando la educación media empezó a crecer a partir de los años 30, empezaron a crearse institutos normales superiores o institutos pedagógicos superiores, y que después se transformaron en universidades o facultades de educación, las cuales formaban docentes especializados en educación secundaria.

En el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo se crearon las escuelas normales rurales con estudios secundarios dirigidas principalmente a la población indígena y campesina, que en aquel tiempo era la mayoría en el país. Después alrededor de los años 60, las escuelas normales fueron transformadas en instituciones de educación superior no universitaria, que con dos o tres años de estudio posterior al bachillerato otorgaban un título para ejercer profesionalmente en la educación básica, y posteriormente, formaban docentes para la educación pre escolar y en determinados casos en asignaturas como música, arte, cultura física, entre otras.

La eliminación de las primeras escuelas normales y la formación de nuevos institutos de docencia inicio un debate nacional que hasta en los días presentes sigue en pie.

El 17 de Abril de 1996 se crea un decreto que reglamenta políticas y estrategias para la formación de educadores, señalando que la formación inicial de pre grado está dirigida a la preparación de profesionales de la educación para el ejercicio de la docencia en el servicio público educativo. Se deben tomar en cuenta para los programas de formación campos como la formación pedagógica que provee los fundamentos para el desarrollo de los procesos cualificados, integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acorde con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad. También la formación disciplinaria específica en un área del conocimiento llevada a la profundización de una disciplina determinada; la formación científica y de investigación que proporcione los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber; y la formación deontológico y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del educador.

En nuestro país son los institutos pedagógicos, bajo el Ministerio de Educación y Cultura, los responsables de la formación de docentes para los niveles inicial y básico. Existen en la actualidad 25 institutos pedagógicos (IPED) y ocho interculturales bilingües (IPIB). Los IPED fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias que tienen mayor número de habitantes. Por su parte, los IPIB se encuentran en lugares con mayor número de población indígena.

La visión de los institutos pedagógicos es la de liderar la información docente inicial y permanente de maestros de educación pre primaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa, con el fin de mejorar la educación y promover el desarrollo sustentable del país.

Por otro lado, la misión de los institutos pedagógicos es la de formar docentes en pre servicio y en forma continua para los mismos niveles con un criterio abierto, pensamiento crítico, autónomo y creativo, con una elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país. Además, señalan la importancia de fortalecer al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar el ejercicio docente ecuatoriano.

En el año 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene elementos como: características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno; capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes; capacidad profesional como creador del micro currículo conociendo los fundamentos que sustentan el modelo educativo, dominando los contenidos del currículo, colaborando en la elaboración del proyecto educativo de la institución; y la capacidad profesional como evaluador de procesos y logros, registrando sistemáticamente y durante todo el proceso los avances o dificultades que presentan los estudiantes.

3.3.6 SÍNTESIS

Las necesidades de formación docente se refieren en primer lugar a la evolución que ha tenido el proceso formativo de los docentes. Además se señala la importancia de las competencias y conocimientos que deben poseer los maestros, así como su constante capacitación, actualización con las nuevas tecnologías, teorías y metodologías sobre las que se sustenta una educación de calidad y comprometida con la formación de niños, jóvenes, adolescentes y adultos.

4.METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizó el diseño mixto, ya que es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema” (Fuente: Guía de Investigación, 2010).

El diseño de la investigación mixta, tiene varias modalidades, pero se consideró el modelo de dos etapas, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero un enfoque (cuantitativo) y después otro (cualitativo), de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes de cada enfoque.

Se analizó los cuestionarios cuantitativa y cualitativamente, posteriormente, se hizo el análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas lo cual permitió dar respuesta a la pregunta de investigación: “El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional”.

El enfoque metodológico fue complementado con el análisis descriptivo – explicativo; en el caso de la descripción su objetivo fue describir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad y para el explicativo se trató de buscar la explicación del comportamiento de las variables.

4.2. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los participantes de la investigación, fueron los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación del período 2005 al 2010 de la Universidad Técnica Particular de Loja del Centro Regional Quito. La selección fue realizada por el equipo de planificación, considerando el lugar de residencia de cada uno de los egresados. Específicamente

nuestra muestra constó de un total de 22 titulados, 17 de ellos fueron localizados, mientras que los restantes no pudieron ser ubicados debido a cambios de residencia y lugar de trabajo; además una de ellas se negó a participar alegando desconfianza y falta de interés hacia esta investigación. Además se realizó 4 encuestas a directivos de las instituciones educativas.

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. Técnicas

La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta.

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, los mismos fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados al entorno nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación y proporcionados a los investigadores por el mismo equipo. Estos cuestionarios fueron:

- Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Cuestionario 2: Directivos de las Instituciones Educativas.

El cuestionario número uno, para titulados constó de 21 preguntas, las cuales recolectaban información referente a estudios, situación laboral, ejercicio docente y no docente, tipo de relación laboral, duración en los puestos de trabajo, conocimientos

informáticos y de otro idioma, necesidad de cursos de capacitación, condiciones de vida luego de la titulación, género y edad de los titulados.

El cuestionario número dos, para directivos constó de 11 preguntas, las mismas solicitaban información acerca de aspectos tales como: requisitos para postulación a un cargo docente, requerimiento de maestros, incentivos, factores que favorecen un buen desempeño laboral y expectativas respecto al personal. Además, tres preguntas estaban relacionadas con las aptitudes, destrezas y desempeño laboral de los titulados de la UTPL.

4.4 RECURSOS

4.4.1. Humanos

- Titulados de las diferentes menciones
- Directivos de las Instituciones Educativas
- Equipo planificador de la UTPL
- Tutora del Proyecto Nacional de Investigación
- Investigadoras

4.4.2. Institucionales

- UTPL
- Centro Infantil Sólo para Niños, ubicado en la ciudad de Quito, sector Bellavista.
- Colegio Dominicano San Fernando, ubicado en el Centro Histórico de la ciudad de Quito, sector Santo Domingo.
- Colegio Católico José Engling, ubicado a las afueras de la ciudad de Quito, en el valle de Tumbaco.

- Fundación Cristo de Miravalle, ubicado en el sector de Cumbayá.

Cabe mencionar que dos de los titulados pertenecientes a nuestra muestra ejercen cargos directivos, razón por la cual fueron aplicados los 2 cuestionarios. Además, y como soporte a la información obtenida, aplicamos dos cuestionarios adicionales a autoridades de los planteles educativos donde laboran los titulados de la UTPL.

4.4.3. Materiales

- Material de escritorio
- Cuestionarios
- Cámara fotográfica
- Teléfonos convencionales
- Teléfonos celulares
- Copias
- Computadora
- Impresora

4.4.4 Económicos

RUBRO	GASTOS
Copias cuestionarios	\$15
Impresiones	\$100
Movilización	\$100
Internet	\$50
TOTAL	\$265

Los gastos fueron financiados por las investigadoras.

4.5 PROCEDIMIENTO

El primer paso para la elaboración del presente proyecto de investigación consistió en la asistencia a la primera asesoría presencial realizada en la ciudad de Loja, en la misma el equipo planificador nos proporcionó las primeras directrices y orientaciones así como también el material de trabajo (guía).

El segundo paso fue la búsqueda de la bibliografía para la realización del marco teórico.

Seguidamente, conseguimos los números de referencia de los titulados que nos fueron asignados, los mismos nos fueron proporcionados en el Centro Regional Quito. Una vez, que tuvimos los números de contacto procedimos a ubicarles, fue muy difícil porque algunos de ellos habían cambiado su lugar de residencia y/o trabajo, además por la apatía que mostraba la mayoría de ellos al momento de enterarse del porqué de nuestra llamada. Sin embargo insistimos y conseguimos realizarles la encuesta telefónicamente. Únicamente una titulada se negó rotundamente a participar. Las demás encuestas fueron realizadas personalmente gracias a la excelente predisposición y ganas de colaborar que manifestaron aquellos titulados. Cinco personas pertenecientes a nuestra muestra no fueron localizadas, pese a que asistimos en busca de referencias a varias instituciones, tales como el Registro Civil, Tribunal Supremo Electoral, entre otras.

El siguiente paso fue ingresar los datos obtenidos en los cuestionarios al formato proporcionado por el equipo planificador de la UTPL, seguidamente procedimos a tabular dichos datos y realizar su análisis, interpretación y discusión.

Finalmente, se procedió a elaborar el Informe de Investigación.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

5.1.1. Cuestionario para titulados: En esta parte analizaremos las preguntas: 1, 2.a, A1, A2, A3, A4 (Ver ANEXO 1).

Pregunta 1: TITULACIÓN OBTENIDA EN LA UTPL DESDE EL 2005 HASTA EL 2010

Tabla 1a.

MENCIÓN	F	%
Educación Infantil	6	35,29
Educación Básica	6	35,29
Lengua y Literatura	2	11,76
Químico Biológicas	1	5,88
Físico Matemáticas	1	5,88
Ciencias Humanas y Religiosas	1	5,88
Otra/s mención	0	0
En otra universidad	0	0
TOTAL	17	100%

Tabla 1b.

POSTGRADO(Maestría/Doctorado PhD)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	2	11,76
Otro postgrado (especifique cuál)	0	0
En otra Universidad (especifique)	2	11,76
No contesta	13	76,48
TOTAL	17	100%

Tabla 1c.

MENCIÓN	F	%
Especialidad (especifique)	0	0
Diplomado (especifique)	0	0
En otra Universidad (especifique)	2	11,76
No he registrado estudios de diplomado o especialidad	15	88,24
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Según los datos de los encuestados, podemos observar que el 35,29% escogió la mención en Educación Infantil debido en algunos casos, al gran número de centros infantiles existentes en la ciudad de Quito, lo cual les proporcionó una oportunidad de trabajo y consecuentemente el aporte económico a sus familias. Además, generalmente la jornada de trabajo en instituciones de educación preescolar es de medio tiempo, esto incide positivamente ya que les permite dedicar tiempo a sus hogares.

En otros casos, algunas tituladas ejercían la docencia sin preparación académica, esto actualmente no es posible ya que constituye un requisito fundamental la obtención del título universitario no sólo para poder ejercer la docencia sino además porque la formación superior proporciona los conocimientos necesarios para el desarrollo motor, biológico, psicológico, ético y social de los niños.

Finalmente, dos tituladas de nuestra muestra escogieron Educación Infantil ya que deseaban ser propietarias de instituciones de desarrollo inicial y por ello necesitaban tanto la formación como la titulación en ese nivel.

Por otro lado, el 35,29% de los titulados son de Educación Básica, debido por un lado, a la inclinación que sentían por el ejercicio docente en este nivel y por otro, en vista de la necesidad de adquirir habilidades y destrezas específicas para poder cumplir con sus funciones más acertadamente. Finalmente, es importante señalar que el factor competitivo jugó un rol fundamental.

Con respecto a los titulados que escogieron las otras menciones y que corresponden a los siguientes porcentajes: 11,76% Lengua y Literatura, 5,88% Químico Biológicas, 5,88% Físico Matemáticas y 5,88% Ciencias Humanas y Religiosas; podemos señalar curiosamente, que escogieron la docencia únicamente por la obtención de un título de

tercer nivel, no por vocación ni por interés en la enseñanza. A excepción de una titulada, todos los restantes laboran en actividades no docentes.

En cuanto a la instrucción de cuarto nivel, es decir, Postgrado y Especialidad, los porcentajes señalan que en un abrumador 76,48% y 88,24% respectivamente, los titulados no han realizado estudios de Maestrías ni Diplomados.

Específicamente en el caso de nuestra muestra, los titulados no han realizado estudios de cuarto nivel debido a falta de tiempo y cuestiones económicas. Se encuentran conscientes de la importancia de la formación permanente para confrontar los desafíos que supone una sociedad sujeta a continuos cambios; además, están de acuerdo que es muy importante el perfeccionamiento, actualización y capacitación como componentes de calidad del sistema educativo; sin embargo las múltiples ocupaciones que demanda el ejercicio docente y no docente así como sus actividades particulares no les han permitido continuar con su formación. Algunos de ellos, piensan hacerlo en el futuro.

Es importante señalar, que los titulados que han realizado estudios de Postgrado o Especialidad (11,76%) lo han hecho, ya que constituye un requisito dentro de las instituciones a las que pertenecen.

Sobre este aspecto la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) toma en cuenta este punto investigando y diagnosticando las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio ya que constituyen los pilares fundamentales para la aplicación del modelo de desarrollo profesional. Para cumplir con esta misión la DINAMEP, previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá convenios con universidades y escuelas politécnicas públicas para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

Pregunta 2a. SECTOR DE LA INSTITUCIÓN (en caso de que trabaje como docente)

Tabla 2a.

MENCIÓN	F	%
Urbano	10	58,82
Rural	2	11,76
No contesta	5	29,42
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

El resultado de la encuesta nos enseña que el 58,82% de los titulados laboran en instituciones educativas ubicadas en el sector urbano debido a que la mayor densidad de establecimientos educativos se concentra dentro de la ciudad.

Los encuestados pertenecientes a nuestra muestra ejercen la docencia en planteles educativos localizados dentro del casco urbano de la ciudad de Quito, esto debido, a que los mismos se encuentran cerca o relativamente cerca de sus lugares de residencia, lo cual facilita el acceso y la movilización de los docentes a sus lugares de trabajo.

El 11,76% de los titulados encuestados laboran en una institución educativa localizada en Carapungo, la cual pertenece al sector rural de la ciudad de Quito. Al igual que en el caso anterior, esto únicamente obedece a cuestiones logísticas.

Dentro de este aspecto nos parece importante señalar que los docentes de todos los niveles debemos ser conscientes de la necesidad de que la educación llegue a todos los sectores. Sobre esto, una de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo señala que se debe garantizar que no existan escuelas sin maestros, especialmente en el ámbito rural. Todas las personas deben tener acceso a la educación, sólo así se garantiza el desarrollo justo y equitativo de la sociedad.

Finalmente, el 29,42% no responde ya que no ejercen la docencia.

Pregunta A1. GENERO

Tabla A1.

MENCIÓN	F	%
Hombre	5	29,41
Mujer	12	70,59
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

De acuerdo a los datos obtenidos, el 70,59% de los titulados son mujeres y el 29,41% son hombres; esto, en primer lugar, señala que muchas veces se escoge la docencia debido a la duración de la jornada de trabajo, lo cual permite combinar el trabajo y la familia. El género femenino además de pertenecer cada vez más y con mayor fuerza a la población económicamente activa, cumple con funciones tan importantes como las de madre y esposa; el ejercicio docente por lo tanto, les permite realizar conjuntamente estos dos roles. Dentro de todo esto, es primordial y prioritario recordar que se debe escoger y ejercer la docencia partiendo de un llamado vocacional, ya que este constituye el pilar

fundamental para cumplir responsable y éticamente con la profesión. No se puede optar por la docencia únicamente impulsados por facilismos o necesidades económicas.

Por otro lado, las maneras tan distintas de ver y nombrar a las y los docentes estimulan la infantilización social en el caso de las maestras, y acentúan la relación de masculinidad con la disciplina y el orden en el caso de los maestros. Además constituyen manifestaciones de regímenes de género imperantes en la sociedad e indican la manera como se organiza la carrera docente de mujeres y hombres.

Pregunta A2. EDAD

Tabla A2.

EDAD	F	%
20 – 30 años	3	17,64
31 – 40 años	7	41,17
41 – 50 años	4	23,52
51 – 60 años	2	11,76
61 más años	1	5,88

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Como podemos observar el 41,17% de los titulados tienen edades comprendidas entre los 31 a los 40 años debido a que su formación académica se deriva principalmente de sus necesidades laborales; esto quiere decir, que en un principio ejercían la docencia sin preparación universitaria, pero, en vista de la importancia que encierra la obtención de un título de tercer nivel, decidieron iniciar sus estudios. “Cuanto mayor es la importancia que se otorga a la educación en su conjunto, sea para la transmisión cultural, para la cohesión y la justicia social o para el desarrollo de los recursos humanos, mayor es la prioridad que debe concederse a los responsables de esa educación” (OCDE, 1989).

Por otro lado, el 23,52% de los titulados decidieron iniciar sus estudios por necesidades de autorrealización. En la mayoría de los casos, se trataba de personas que sentían que su vida no estaba completa sino obtenían un título; conscientes de la importancia que tiene la formación en todos los sentidos.

La tabla también nos enseña que el 17,64% de los titulados tienen edades comprendidas entre los 20 a 30 años, es decir se encuentran en el período de vida destinado a la educación superior. Este grupo combinaba trabajo y estudio, lo cual es positivo ya que actúan conjuntamente la teoría y la práctica.

Finalmente, el 11,76% y el 5,88%, es decir tres titulados realizaron sus estudios universitarios como complemento a su preparación y específicamente en un caso, se trataba de una persona insaciable e incansable en cuanto a la adquisición de conocimientos a pesar que tiene 70 años de edad.

Pregunta A3. PROVINCIA DE RESIDENCIA

Tabla A3.

PROVINCIA	%
Pichincha	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Pregunta A4. CENTRO ASOCIADO DONDE ESTUVO MATRICULADO

Tabla A4.

CENTRO ASOCIADO	%
Quito	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

El 100% de los titulados correspondientes a nuestra muestra pertenecen al Centro Regional Quito, provincia de Pichincha, ya que la muestra fue seleccionada considerando el lugar de residencia de cada uno de los tesisistas.

5.2 SITUACIÓN LABORAL

5.2.1. Cuestionario para titulados: En esta parte se realizará el estudio de las preguntas 2,2.b., 2.c., 2.d., 4, 4.a., 7, 8, 8.a., 14, 15, 16, 17, 21 (Ver ANEXO 1).

Pregunta 2: SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

Tabla 2.

MENCIÓN	F	%
Trabaja como docente	10	58,82
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	2	11,76
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	5	29,42
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
Otras situaciones (especifique)	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión

Según los resultados, el 58,82% de los titulados indican que su situación laboral actual está relacionada con la docencia. Es decir sus necesidades de formación se encuentran relacionadas con su profesión. Antes de prepararse académicamente, ya ejercían cargos docentes, de ahí la importancia de una formación específica para adquirir los conocimientos necesarios y practicar la profesión con la responsabilidad que esta requiere.

A continuación el 29,42% de los titulados indica que trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia debido a la escasez de fuentes de empleo y salarios bajos dentro de la docencia. Además en algunos casos nunca tuvieron en interés ni vocación por la enseñanza, realizaron sus estudios en educación sólo por satisfacer necesidades de autorrealización.

Finalmente el 11,76% de los titulados encuestados indican que trabajan en un puesto profesional relacionado con la docencia como (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.); debido a que gracias a su experiencia, conocimientos y visión lograron alcanzar puestos superiores y/o tener su propio negocio.

Pregunta 2b: EJERCE O HA EJERCIDO LA DOCENCIA

Tabla 2b.

MENCIÓN	Si	No	No contesta	TOTAL
F	14	3	0	17
%	82.35	17.65	0	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

La investigación nos muestra que el 82,35% de los titulados si trabajan o han trabajado en la docencia debido a su vocación y perfil profesional; seguido de un 17,65% de los titulados que no ejercen ni han ejercido su profesión debido a la escasez de fuentes de empleo que enfrenta el país, lo que obliga a tomar el primer empleo que se ofrece a pesar de que este no corresponda a su carrera. Además, en algunos casos, tal como señalamos anteriormente, nunca tuvieron interés en ejercer la docencia

Pregunta 2c: EJERCE CARGOS NO DOCENTES ADEMAS DE SU EMPLEO COMO DOCENTE

Tabla 2c.

MENCIÓN	F	%
Si	0	0,00
No	12	70,58
No contesta	5	29,41
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
 Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

En esta tabla se observa que el 70,58% de los encuestados ejerce únicamente funciones docentes, es decir, no laboran adicionalmente en puestos profesionales no docentes, debido a que trabajan a tiempo completo en sus respectivas instituciones educativas. Además, el ser maestro implica realizar funciones fuera de la institución tales como planificación de clases, elaboración de material didáctico y evaluación de los alumnos, lo cual no deja tiempo para dedicarse a actividades adicionales. Por otro lado el 29,41% de

lo titulados no contesta ya que esta pregunta corresponde a trabajadores actuales como docentes y ellos laboran en puestos no docentes.

Pregunta 2d: DESEMPLEO

Tabla 2d.

MENCIÓN	F	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0
Está tomando cursos de formación continua	0	0
Otras situaciones	0	0
No Contesta	17	100,00
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
 Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Respecto al desempleo, el 100,00% de los encuestados señala que se encuentra actualmente laborando ya sea en cargos docentes como no docentes, es decir, ninguno de ellos está inmerso en el desempleo, esto refleja la calidad de su preparación académica, así como sus aptitudes y destrezas lo cual fue de gran utilidad para conseguir un empleo.

Dentro de este aspecto es importante indicar que las instituciones educativas y las empresas suelen considerar entre otros los siguientes aspectos dentro del proceso de contratación: título universitario, mejor aún, titulación de cuarto nivel, profesionales provenientes de centros de estudios de renombre, proactivos, capaces de desempeñarse con creatividad, iniciativa y autonomía para unirse a un esfuerzo colectivo en búsqueda de la excelencia. Todas estas características, capacidades y cualidades deben considerarse dentro del proceso de contratación para que el mismo sea garantía de éxito y estabilidad.

Como podemos observar, afortunadamente todos los titulados de nuestra muestra se encuentran insertos en el mundo laboral, esto es muy importante ya que el desempleo en el Ecuador se ubica en el 7,0% según cifras publicadas en Abril del 2011 por el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos.

Pregunta 4: TRABAJA ACTUALMENTE O TRABAJABA EN SU ESPECIALIDAD (en caso de ejercer o haber ejercido la docencia)

Tabla 11.

MENCIÓN	F	%
Si	13	76,47
No	1	5,88
No contesta	3	17,65
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Las respuestas indican que el 76,47% de los titulados si trabajan en el ámbito de su especialidad, es decir acorde a su formación profesional; el 5,88% de los titulados no laboran en el ámbito de su especialidad porque su trabajo no se encuentra relacionado con la docencia y finalmente el 17,65% de los titulados no responde a esta pregunta porque no se encuentra en ninguno de éstos casos.

La gran mayoría de los titulados trabaja en el ámbito de su especialidad ya que como indicamos anteriormente su preparación académica está relacionada directamente con su actividad laboral. Esto nos parece muy importante señalar ya que los conocimientos adquiridos durante el período de formación académica son necesarios, útiles y beneficiosos para el ejercicio de la profesión. Al respecto, JESSUP (1991) señala que el ejercicio docente dentro de cada una de las especialidades encierra “un conjunto específico de destrezas para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional”.

Pregunta 4a: ÁMBITO QUE EJERCE O EJERCÍA (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado antes como docente)

Tabla 4a.

MENCIÓN	F	%
Educación Infantil	5	29,41
Educación Básica	5	29,41
Lengua y Literatura	2	11,76
Químico Biológicas	0	0,00
Físico Matemáticas	1	5,88
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,00
Otra/s(especifique)	0	0,00
No contesta	4	23,52
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
 Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

En este aspecto las respuestas nos revelan que el 29,41% de los titulados ejercen o ejercían funciones docentes en el ámbito de Educación Infantil, igual porcentaje de titulados contesta que es Educación Básica el ámbito donde ejercen o ejercían sus funciones como docentes; si se suma estos dos porcentajes se obtiene que el 58,82% trabajan en estos niveles de la educación ya que su formación académica corresponde a esas especialidades. Las mismas razones corresponden a los otros porcentajes que son: el 11,76% en Lengua y Literatura el 5,88% en Físico – Matemáticas, y finalmente el 23,52% no contesta a esta pregunta ya que ni en el pasado ni en la actualidad se han dedicado y/o dedican a la docencia.

Con respecto a este tema es importante mencionar que las preferencias por estos dos ámbitos de la educación es decir Educación Infantil y Educación Básica, se encuentran estrechamente relacionadas con dos de las políticas que orientan la educación del Plan Decenal de Desarrollo, estas son: la Universalización de la Educación Infantil, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica y la Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de niños y niñas al mundo globalizado.

Pregunta 7: PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado antes como docente)

Tabla 7.

MENCIÓN	F	%
0 – 5 años	5	29,41
6 – 10 años	6	35,29
11 – 15 años	2	11,76
15 + años	1	5,88
No contesta	3	17,66
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Las respuestas proporcionadas en este aspecto indican que el 29,41% de los titulados lleva trabajando en el puesto actual de 0 – 5 años; mientras que el 35,29% de los titulados contesta que la permanencia en su trabajo actual es de 6 – 10 años. De estas respuestas se deduce que el 64,70% se encuentra laborando en sus respectivos puestos de trabajo en un promedio de tiempo comprendido entre 0 – 10 años. Los restantes 11,76% y 5,88% llevan laborando en el puesto actual más de 10 años, lo cual, nos indica que los titulados pertenecientes a nuestra muestra poseen estabilidad laboral. Finalmente, el 17,66% no responde.

Consideramos importante que los encuestados tengan estabilidad laboral ya que esta garantiza los ingresos de los trabajadores, lo cual permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar, además asegura la productividad y eficiencia ya que trabajadores conformes con su empleo inciden positivamente en el desarrollo económico y social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

Pregunta 8: EJERCÍA LA DOCENCIA MIENTRAS ESTUDIABA

Tabla 8.

MENCIÓN	F	%
Si	11	64,71
No	4	23,53
No contesta	2	11,76
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

El 64,71% de los titulados contesta, que cuando inició sus estudios si estuvo trabajando como docente; es decir no fue impedimento trabajar mientras estudiaban, aunque recibiendo una remuneración más baja. Además demuestra la importancia de prepararse académicamente para adquirir un título de tercer nivel para de esa manera acceder a cargos superiores y remuneraciones más elevadas. El 23,53% de los titulados responde que cuando inició sus estudios no estuvo trabajando como docente debido a que no requerían la necesidad de trabajar y querían dedicarse por completo a sus estudios y/o no ejercían la docencia.

Las respuestas proporcionadas señalan que la mayoría de titulados compaginaba estudios con trabajo ya que las exigencias de sus respectivas profesiones demanda de ellos una adecuada preparación. Además esta combinación permite adquirir experiencia.

Con respecto a este tema, es importante señalar que cuando una persona estudia y trabaja al mismo tiempo coopera para una oferta educativa de calidad propiciando el mejoramiento de la calidad de vida de la población (Ecuador, Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación, 2004).

Pregunta 8a: TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO COMO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN

Tabla 8.a.

MENCIÓN	F	%
0 – 1 años	1	5,88
1 – 2 años	0	0,00
2 + años	0	0,00
No contesta	16	94,11
TOTAL	4	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Como podemos observar el 94,11% de los encuestados no contesta a esta pregunta ya que la misma no corresponde a su realidad. Esta pregunta se encuentra relacionada con la número 8. (tabla 8), en la cual se observa que el 64,71% ejercía la docencia mientras estudiaba.

El 5,88% corresponde a un encuestado que manifestó haber encontrado trabajo en un período de 0 a 1 año después de la titulación, lo cual indica que su formación académica fue una ventaja al momento de conseguir empleo. Consideramos que el titulado correspondiente a este porcentaje, encontró trabajo en un periodo relativamente corto ya que la obtención del título fue un aspecto determinante para ello.

Pregunta 14: TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR UN EMPLEO NO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN

Tabla 14.

MENCIÓN	F	%
0 – 1 años	2	11,76
1 – 2 años	0	0,00
2 + años	0	0,00
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	7	41,18
No contesta	8	47,06
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Las respuestas indican que el 41,18% de los titulados ya trabajaba cuando obtuvo la titulación, en razón del alto costo de la vida en el país, que no permite únicamente dedicarse a estudiar. Compaginar estudios y trabajo es una situación en la que es necesario dosificar y priorizar tres elementos: energía, concentración y tiempo. Además, constituye una realidad con la que multitud de personas conviven debido a necesidades económicas para, por ejemplo, poder costearse los estudios y también por el deseo de adquirir experiencia real y práctica en el mercado laboral para enriquecer el currículum.

A continuación, el 11,76% de los titulados manifiesta que el tiempo que tardó en conseguir un empleo no docente después de la titulación fue de 0 a 1 año, el cual constituye un período de tiempo relativamente corto en vista de la gran demanda laboral que existe.

Finalmente, el 47,06% de los titulados no responden ya que la pregunta trata sobre puestos de trabajo no docentes, esto no corresponde a su situación ya que ellos ejercen funciones docentes.

Pregunta 15: TIEMPO TOTAL DE FUNCIÓN DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN

Tabla 15.

MENCIÓN	F	%
0 – 1 años	0	0
1.1 – 2 años	0	0
2.1 – 3 años	2	11,76
3.1 – 4 años	2	11,76
4.1 – 5 años	13	76,48
No contesta	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

La investigación nos muestra que el 76,48% de los titulados ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación entre 4 a 5 años, también podemos observar que el 23,52% (porcentaje equivalente a la sumatoria de 11,76) de los encuestados ha trabajado como docente entre 2 a 4 años, en razón de que el título permite emplearse más fácilmente. La formación inicial de los docentes proporciona los saberes técnicos, sociales y metodológicos, las cualidades y aptitudes que definen posteriormente el trabajo docente, esto constituye un aspecto muy relevante ya que una vez más queda claro que la educación superior aporta grandes beneficios para el ejercicio docente y facilita la adquisición de un empleo. Además, entre las numerosas ventajas que tiene el combinar la teoría con la práctica está la adquisición de habilidades para actuar con pertinencia, prever situaciones y actuar en el momento adecuado, ser capaz de arbitrar una situación, sacar ventaja de los recursos que le otorga el medio y transferir conocimientos.

Pregunta 16. TIEMPO TOTAL DE FUNCIÓN NO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN

Tabla 16.

MENCIÓN	F	%
0 – 1 años	1	5,88
1.1 – 2 años	0	0,00
2.1 – 3 años	1	5,88
3.1 – 4 años	0	0,00
4.1 – 5 años	3	17,65
No contesta	12	70,59
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

En esta tabla observamos que el 70,59% de los encuestados no contesta, lo que demuestra que en su mayoría los titulados ejercen la docencia; a continuación el 17,65% de los titulados indica que el tiempo de trabajo en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación es de 1 a 5 años; finalmente la suma de dos porcentajes, es decir, el 11,76% manifiesta que han desempeñado funciones no docentes de 1 a 3 años desde que obtuvieron la titulación. Estas respuestas confirman la tendencia de que la totalidad de nuestra muestra pertenece a la población económicamente activa ya sea en cargos relacionados o no con la docencia.

Pregunta 17: CAMBIO DE LUGAR DE RESIDENCIA POR RAZONES LABORALES

Tabla 17.

MENCIÓN	F	%
Si	0	0
No	17	100,00
No contesta	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Las respuestas de los encuestados sobre este tema indican que ninguno de ellos tuvo que cambiar el lugar de su residencia por motivos laborales. Estas respuestas se dan en virtud de que cambios de domicilio constituyen fenómenos de movilidad geográfica, los

cuales suponen traslados y desplazamientos. Es decir, implican considerar aspectos económicos, sociales y familiares que muchas veces pesan más que las oportunidades que ofrece un nuevo empleo fuera del lugar de residencia.

Pregunta 21: CALIDAD DE VIDA POSTERIOR A LA TITULACIÓN

Tabla 21.

MENCIÓN	F	%
Definitivamente si	12	70,59
Probablemente si	5	29,41
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

El resultado de la encuesta sobre este aspecto señala que mayoritariamente la condición de vida de los titulados ha mejorado considerablemente después de la titulación, esto corresponde al 70,59%. Por otro lado, el 29,41% de los titulados consideran que la titulación mejoró relativamente su calidad de vida. En general un título de tercer nivel brinda mayores posibilidades y una mejor calidad de vida. Las personas que poseen un título universitario son valoradas por sobre aquellas que sólo tiene un título de bachiller.

Además, la gran mayoría de instituciones y compañías prefieren emplear a los universitarios.

Es importante anotar que la calidad de vida se refiere al bienestar de las personas en todos los ámbitos, no solamente los ingresos. La calidad de vida abarca aspectos no sólo de riqueza, sino también de ambiente físico, salud, educación, recreación y pertenencia.

5.2.2. Cuestionario para autoridades: En esta parte procederemos al análisis de las preguntas 6, 8, 10, 11 (Ver ANEXO 2).

Pregunta 6. INCENTIVOS CONSIDERADOS POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Tabla 6.

Item
Festejo del Día del Maestro
Festejo de Cumpleaños
Ambiente laboral
Bono del tutor
Reconocimiento anual a maestros destacados
Posibilidad de ascenso
Aumento de sueldo por desempeño
Aumento de sueldo por antigüedad

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Los directivos de los planteles educativos que fueron encuestados manifestaron que los incentivos son un factor muy importante ya que incide en el desempeño y en la productividad, estos estimulan para que el trabajador aporte su máxima eficiencia a la empresa.

Los programas de incentivos dependen de cada institución y abarcan aspectos financieros y no financieros, tal como se observa en las respuestas que nos proporcionaron las autoridades. Al respecto Chiavenato (2000) señala que los incentivos “deben ser adecuados, equitativos, eficientes en costos, seguros y aceptables para los trabajadores”

Pregunta 8: EXPECTATIVAS POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

Tabla 8.

Ítem
Responsabilidad
Cumplimiento de tareas y requerimientos
Educación en valores
Trato equitativo con estudiantes
Detectar problemas familiares y de aprendizaje

Pregunta 10: ACTIVIDADES ADICIONALES A LA CARGA DOCENTE (graduados en la UTPL)

Tabla 10.

Ítem
Coordinadores de área

Pregunta 11: HABILIDADES ADICIONALES COMO VALOR AGREGADO A LA DOCENCIA (graduados en la UTPL)

Tabla 11.

Ítem	%
Si	50
No	50

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

Ítem
Organización y supervisión personal docente

Análisis, Interpretación y Discusión:

Con respecto a las expectativas que las autoridades de las instituciones educativas demandan de sus funcionarios observamos que la primera de ellas es la responsabilidad ya que el ejercicio docente va más allá de la simple transmisión de conocimientos, se trata de una actividad compleja que requiere formación específica, amor por la enseñanza, establecimiento de metas, fomentación del logro de aprendizajes, desarrollo de actitudes positivas, entre otros. Las autoridades consideran que para poder cumplir con lo señalado anteriormente es fundamental que sus maestros sean en primer lugar responsables ya que en su opinión constituye una característica fundamental para el cumplimiento ético de la profesión.

Además las respuestas de las autoridades señalan que es importante que los docentes eduquen en valores ya que estos enseñan a las personas la manera de comportarse, direccionan los objetivos en la vida, ayudan a tomar decisiones acertadas, permiten establecer jerarquías entre las cosas, promueven el respeto y la valoración de todos los seres humanos, potencian la convivencia armónica dentro de la sociedad. (Tabla 8).

En cuanto a las actividades adicionales que realizan los docentes graduados en la UTPL dentro de sus respectivas instituciones, las respuestas nos indican que uno de ellos además de cumplir con las actividades inherentes a su profesión, ejerce funciones de Coordinación de Área. Esto nos demuestra, que tanto su preparación como sus capacidades le permitieron acceder a cargos de mayor responsabilidad y jerarquía. (Tabla 10).

Finalmente, en relación a las habilidades adicionales que poseen los profesionales graduados en la UTPL, los directivos respondieron que un docente contaba con las cualidades interpersonales y profesionales necesarias para poder organizar y supervisar el trabajo de sus compañeros. Esto constituye un aspecto muy importante ya que la

función docente requiere el despliegue de múltiples talentos en todos los ámbitos tanto personales, técnicos y laborales.

5.3 CONTEXTO LABORAL

5.3.1. Cuestionario para titulados: En esta parte se encuentra el análisis de las preguntas No. 3., 3.a., 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13 (Ver ANEXO 1).

Pregunta 3: CLASE DE INSTITUCIÓN (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado como docente)

Tabla 3.

MENCIÓN	F	%
Institución educativa fiscal	1	5,88
Institución educativa municipal	2	11,76
Institución educativa particular	11	64,71
Institución educativa fiscomisional	0	0
No contesta	3	17,65
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Como podemos apreciar el 64,71% de los titulados desarrolla su trabajo en una institución educativa particular debido a que tuvieron éxito en los procesos de selección gracias a sus conocimientos; a continuación el 17,65% de los titulados no contesta a esta pregunta ya que no aplican como docentes laboralmente; y finalmente 11,76% de los titulados desarrolla su trabajo en una institución educativa municipal. Cabe indicar que solo el 5,88% de los titulados, es decir solo una persona trabaja en una institución fiscal debido netamente cuestiones de oportunidad.

Dentro de esta pregunta nos parece importante destacar que la educación es un servicio de alta prioridad que debe formar a las futuras generaciones, por lo tanto, se debe proporcionar igualdad de oportunidades y equidad en los servicios educativos que se ofrecen tanto en el sector público como en el privado, sin diferencias de ningún tipo.

Además, cabe indicar en este tema que la Ley de Educación distingue tres tipos de instituciones educativas: públicas, particulares o fiscomisionales, éstas últimas únicamente se ubicarán en zonas en las que la oferta educativa pública sea insuficiente.

Pregunta 3a: NIVEL DE LA INSTITUCIÓN (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado como docente)

Tabla 3a.

MENCIÓN	F	%
Inicial	6	35,29
Básico	4	23,53
Bachillerato	3	17,65
Superior	1	5,88
No contesta	3	17,65
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

El nivel inicial con un 35,29% de los titulados y el nivel básico con un 23,53% tienen los mayores porcentajes en razón del incremento de la matrícula del nivel inicial y básico que es de 66,01% y 86,47% respectivamente; el 17,65% de los titulados responde que la institución en la que se desempeñan/ban es/era de nivel bachillerato. A continuación el 5,88% ejerce funciones docentes en instituciones de nivel superior. Finalmente, el 17,65% no contesta ya que no ejercen ni han ejercido la docencia, sus actividades laborales son no docentes.

Cabe señalar que los porcentajes más altos son congruentes con las especialidades predominantes en nuestra muestra, es decir Educación Inicial y Básica. Los titulados mayoritariamente cumplen roles docentes en instituciones que corresponden a su

especialidad. En el caso de la titulada que se desempeña en una institución de nivel superior, ésta combina sus funciones de rectora de un colegio en la mañana con la cátedra en una universidad por la tarde, la cual corresponde a la mención en la que obtuvo la titulación.

Sobre este tema, la Carta Magna señala que la educación constituye un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber obligatorio e inexcusable del Estado, por lo tanto debe garantizar la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato. Además indica que la educación pública será gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Pregunta 5: TIPO DE RELACIÓN LABORAL (en caso de ejercer o haber ejercido la docencia)

Tabla 5.

MENCIÓN	F	%
Nombramiento	3	17,65
Contrato indefinido	7	41,18
Contrato ocasional	2	11,76
Reemplazo	1	5,88
Otras/(especifique)	1	5,88
No contesta	3	17,65
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
 Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Respecto al tipo de relación laboral que tienen o tenían los titulados con las diferentes instituciones educativas, el 41,18% manifiesta que poseen contrato indefinido, el 17,65% tienen nombramiento, el 11,76% contrato ocasional, el 5,88% reemplazo, el 5,88% (otras) se trata de una titulada que es propietaria de un Centro Infantil y el 17,65% no responde.

Como podemos observar las respuestas a esta pregunta son variadas, lo que indica el uso de las diferentes formas de contratación estipuladas en el Código de Trabajo vigente en el país. Sin embargo es importante destacar que mayoritariamente los titulados laboran bajo contratos de trabajo a término indefinido o fijo, en ellos no se aplican fechas precisas de terminación, es decir se acuerdan sin establecer límites en la prestación de servicios. El beneficio fundamental que tiene la celebración de este tipo de contratos es la estabilidad laboral que conllevan.

Pregunta 6: DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (en caso de ejercer o haber ejercido la docencia)

Tabla 6.

MENCIÓN	F	%
A tiempo completo	10	58,82
A tiempo parcial	3	17,65
Por horas	1	5,88
Otras/(especifique)	0	0,00
No contesta	3	17,65
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

El resultado de la encuesta sobre este aspecto nos señala que el 58,82% de los titulados laboran a tiempo completo, es decir cumpliendo las ocho horas que establece la ley, lo cual excluye otros posibles trabajos; el 17,65% de los titulados trabajan a tiempo parcial, se trata de la jornada en la que los trabajadores prestan sus servicios un determinado número de horas al día, a la semana o al mes y que deberá ser inferior al de la jornada a tiempo completo y cuya duración puede compatibilizarse con otros empleos. A continuación el 5,88% labora por horas, este caso es el de un titulado que presta sus servicios profesionales según las necesidades de la institución, y finalmente el 17,65% no contesta a esta pregunta.

Tal como se aprecia, en la mayoría de casos, la jornada laboral de los titulados es completa, es decir corresponde a 40 horas de trabajo en la semana y 8 horas de trabajo diarias. Al respecto Estuardo Salazar Caldas (2003), sostiene que Ecuador es uno de los pocos países en América Latina que mantiene las 40 horas semanales de trabajo, mientras los demás países tienen 44 y 48 horas, jornada que está vigente en el país desde agosto de 1980.

Finalmente, sobre este tema cabe mencionar que la Ley de Educación en el apartado que trata sobre el Régimen Escolar establece que un año lectivo comprenderá doscientos días laborables, incluidos los períodos de exámenes. Los calendarios, períodos y días de descanso para los regímenes de la sierra y oriente, costa y galápagos, serán establecidos por el Ministerio de Educación, así también los establecimientos educativos podrán adoptar el sistema de una o dos jornadas de trabajo diario, previa la justificación de su conveniencia y la autorización del Ministro.

Pregunta 9: TIPO DE EMPRESA (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado en puestos no docentes)

Tabla 9.

MENCIÓN	F	%
Administración Pública	2	11,76
Empresa privada	6	35,29
Empresa familiar	0	0,00
Trabajador/a por cuenta propia.	2	11,76
No contesta	7	41,19
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

La investigación nos muestra que el 35,29% de los titulados desarrollan o desarrollaban su trabajo como no docentes en empresas privadas puesto que son las más numerosas en el país; se trata de aproximadamente 20.425 empresas. A continuación el 11,76% de los titulados indica que desarrolla o desarrollaba su trabajo como no docente en la administración pública, de igual manera por cuenta propia; lo que nos indica que el tipo de institución en la que laboran se ajusta a su realidad y oportunidades. Finalmente el restante 41,19% no contesta ya que su situación laboral tanto en la actualidad como en el pasado se encuentra relacionada con la docencia.

Con respecto a este punto es importante indicar que las empresas privadas son entidades dedicadas a los negocios cuyo objetivo primordial es obtener ganancias y utilidades, se establecen con aportaciones privadas de capital. Por su parte, las empresas públicas son aquellas de propiedad de Estado, es decir se forman con la aportación de capitales públicos o estatales con el objeto de suministrar servicios públicos, satisfacer necesidades sociales, promover el desarrollo socioeconómico del país, entre otros.

Pregunta 10: TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado en puestos no docentes)

Tabla 10.

MENCIÓN	F	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD.	1	5,88
De tercer nivel (licenciatura, ingeniería, economía, etc.)	4	23,53
Ninguna no se exige titulación	5	29,41
No contesta	7	41,18
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Se puede ver que la mayoría de las instituciones en el caso específico de esta pregunta, no exigen titulación. El 23,53% de los encuestados indica que la titulación exigida en la empresa donde trabajan es de tercer nivel, en razón de que el título garantiza la adquisición de conocimientos y técnicas, para ejecutar el trabajo más eficientemente. También vemos que el 29,41% de los titulados señala que no se le ha exigido titulación para el trabajo a realizar dentro de la empresa debido al tipo de funciones inherentes al cargo. Por otra parte el 5,88% de los titulados responde que la titulación exigida por la empresa donde trabaja es de cuarto nivel, debido a que los requerimientos de la compañía demandan una preparación más completa y especializada. Finalmente, el 41,18% no responde.

Pregunta 11. TIPO DE RELACIÓN LABORAL (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado en puestos no docentes)

Tabla 11.

MENCIÓN	F	%
Laboral indefinida	6	35,29
Laboral de duración determinada	3	17,65
Otras situaciones (especifique)	1	5,88
No contesta	7	41,18
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Podemos observar según los datos obtenidos que el 35,29% de los encuestados tiene en la actualidad un contrato indefinido de trabajo, debido a que la mayoría de instituciones son de carácter formal y en las que la duración del cargo está sujeta a las decisiones de sus autoridades y requerimientos de la empresa. A continuación un 17,65% de los titulados indica que el tipo de relación laboral es de duración determinada, ya que posiblemente la empresa desea examinar las características de los funcionarios dentro de un tiempo establecido antes de integrarlo permanentemente a la institución. Esta pregunta nos indica que las empresas prefieren contratar con la aspiración de mantener un grupo de trabajo de baja rotación.

Pregunta 12. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado en puestos no docentes)

Tabla 12.

MENCIÓN	F	%
A tiempo completo	9	52,94
A tiempo parcial	0	0,00
Por horas	1	5,88
Otras (especifique)	1	5,88
No contesta	6	35,29
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Se puede observar que el mayor porcentaje de encuestados afirman mantener un contrato de trabajo por tiempo completo. El 52,94% de los titulados contestó que su relación laboral es de tiempo completo según el horario establecido por cada empresa, cumpliendo el mínimo establecido por la ley que es de ocho horas diarias. El 5,88% de los titulados indica que su relación laboral es de contrato por horas, al igual que por servicios temporales. Esta tabla nos demuestra que las empresas en mayoría prefieren mantener relaciones de trabajo con sus empleados por la totalidad de la jornada laboral para fortalecer el desempeño de sus empleados.

Pregunta 13: PERMANENCIA EN EL PUESTO ACTUAL (en caso de trabajar actualmente o haber trabajado en puestos no docentes)

Tabla 13.

MENCIÓN	F	%
0 – 5 años	3	17,65
6 – 10 años	3	17,65
11 -15 años	1	5,88
15 + años	3	17,65
No contesta	7	41,18
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

La tabla nos muestra que los encuestados tienden a mantener su trabajo por al menos un período de mediano plazo. El 17,65% de los titulados contesta entre 0 – 5 años, el mismo porcentaje entre 6 – 10 años y finalmente igual porcentaje para los de 15 + años, lo que demuestra que los titulados que no ejercen la docencia, tienen estabilidad en sus puestos de trabajo. El 5,88% de la muestra, es decir un titulado, ha permanecido en su trabajo en un período entre 11 – 15 años. Cabe indicar que el 41,18% de los titulados encuestados no contesta debido a que sus trabajos siempre han estado relacionados con la docencia. Es importante destacar que tanto el empleador como el titulado buscan mantener una relación estable de trabajo.

5.3.2. Cuestionario para autoridades: En este apartado se encuentra el análisis de las preguntas 1, 2, 3, 4, 5 (Ver ANEXO 2).

Pregunta 1: REQUISITOS NECESARIOS PARA POSTULAR A UN CARGO DOCENTE

Tabla 1.

Ítem	%
Título Universitario	100
Experiencia Docente	100
Otros	50

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Según los resultados, el 100% de las autoridades solicitan título universitario en educación y experiencia para ejercer la docencia dentro de sus instituciones. Las

restantes respuestas proporcionadas por los directivos abarcan aspectos como calidez en el trato interpersonal, pasar el proceso de postulación y estudiantes de últimos semestres.

Como se observa la mayoría de respuestas hacen hincapié tanto en el título como en la experiencia. Esto demuestra la importancia de la educación superior al momento de conseguir empleo, además incide en la obtención de niveles superiores de ingresos. Dentro de este tema es importante señalar que la conjunción entre teoría y práctica (título y experiencia) constituye un plus al momento de postular a un cargo docente, esto confirma la importancia de la educación a distancia ya que permite combinar estos dos aspectos.

Pregunta 2: RECEPCIÓN DE SOLICITUDES DE EMPLEO (último año)

Tabla 2.

Ítem	%
Si	100
No	0

¿Cuántas aproximadamente?

Ítem	%
0 a 10	75
10 a 20	25

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

La totalidad de los directivos encuestados señala que han recibido entre 2 a 20 solicitudes de empleo en la institución educativa durante el último año. Cabe mencionar que los establecimientos educativos en los que ejercen funciones directivas los encuestados son dos de nivel inicial y dos de bachillerato siendo la recepción de solicitudes más elevada en un colegio, se trata del Colegio Católico José Engling; consideramos que esto obedece a que se trata de una institución prestigiosa en la que los maestros hacen carrera y además es la que más beneficios, incentivos y capacitación proporciona a sus educadores en relación a los otros planteles.

Pregunta 3. NECESIDADES DE PERSONAL DOCENTE

Tabla 3.

Item	%
Si	50
No	25
Otros	25

En caso de respuesta afirmativa, ¿Señale el nivel y ámbito de conocimiento?

Nivel	%
Tercero	100

Ámbito de Conocimiento	%
Educación Infantil	33.3
Química	33.3
Filosofía	33.3

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Según los datos obtenidos, el 50% requiere de más personal docente, el 25% no lo demanda y el restante 25% indica que depende de los resultados de la evaluación final. Además, el tercer nivel es aquel en el que en su totalidad las autoridades necesitan docentes. Finalmente, los ámbitos de conocimiento que a criterio de los directivos requieren maestros son en iguales porcentajes: Educación Infantil, Química y Filosofía.

Pregunta 4: DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES CON EXPERIENCIA Y SIN EXPERIENCIA

Tabla 4.

Docentes con experiencia	Docentes sin experiencia
Falta de apertura para cambios	Necesidad de iniciativa
Agilidad	Timidez
Reacciones más acertadas	Empeñosos
Autosuficientes	Necesitan profesor mentor
Solvencia en el desempeño	Acompañamiento entrevistas padres
Seguridad trato con padres	Menor responsabilidad y compromiso
Mayor compromiso y responsabilidad	

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Los datos obtenidos por los directivos encuestados, revelan que los puntos importantes a considerar para las características de los empleados docentes, son en la mayoría su versatilidad, seguridad y responsabilidad. Los docentes experiencia demuestran tener mayor agilidad, compromiso y responsabilidad, reacciones acertadas, autosuficiencia y solvencia en el desempeño. Por el contrario, los docentes con menor experiencia carecen

en parte de las características antes mencionadas, pero, dan muestras de tener una buena motivación y empeño.

Los directivos contratan docentes que tienen mayor experiencia por todo lo antes mencionado, al igual de tener la apertura de contratar docentes sin mucha experiencia para darles la oportunidad de obtener todas estas características, y sobre todo, de ejercer su profesión.

Pregunta 5: PLANIFICACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA

Tabla 5.

Item	%
Si	100
No	0

En caso de respuesta afirmativa, ¿cuáles?

Item
Neurociencia aplicada al aula
Manejo de padres de familia
Nueva Ley de Educación
Capacitación pedagógica
Temas técnicos, pedagógicos y formativos

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Se pudo conocer que todos los directivos encuestados de las distintas instituciones, sí han realizado cursos de capacitación continua a sus empleados. Cursos como

Neurociencia aplicada al aula, Manejo de padres de familia, Nueva Ley de Educación, Capacitación pedagógica y formativa fueron enfocados para el desarrollo mental, familiar, legal y pedagógico de los docentes, padres de familia y niños. Esto demuestra que si existe un interés real del desarrollo integral de la educación, su práctica y aplicación.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

5.4.1. Cuestionario para titulados: En esta parte realizaremos el análisis de las preguntas No. 18,19, 20 (Ver ANEXO 1).

Pregunta 18: CONOCIMIENTO DE UN IDIOMA ADICIONAL

Tabla 18.

MENCIÓN	F	%
Quichua	0	0,00
Inglés	10	58,82
Francés	0	0,00
Portugués	0	0,00
Otros	0	0,00
No	7	41,18
No contesta	0	0,00
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
 Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Respecto a si la población de nuestra muestra se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español, se observa que el 58,82% habla fluidamente y posee conocimientos sobre el idioma inglés; el restante 41,18% únicamente se expresa en su lengua materna, es decir, el español. La investigación sobre este aspecto confirma la vigencia del inglés como idioma universal, cada día se utiliza más en casi todas las áreas de conocimiento y desarrollo humanos. Su aprendizaje dentro del mundo globalizado en el que vivimos resulta indispensable, no se trata de un lujo sino de una necesidad ya que afecta más o menos directamente a los diversos campos y profesiones; además mejora las expectativas de trabajo y constituye un plus adicional al momento de postular a nuevas ofertas de empleo.

Referente a este tema, una de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo toma muy en cuenta este punto en particular aplicando una política para fortalecer el sistema de educación intercultural bilingüe, teniendo como objetivos la articulación entre la educación intercultural bilingüe y las organizaciones indígenas y la evaluación participativa y reforma de la educación intercultural bilingüe desde las organizaciones indígenas de cada región.

Pregunta 19: MANEJO DE LA INFORMÁTICA

Tabla 19.

MENCIÓN	Si	No	No contesta	TOTAL
F	15	2	0	17
%	88,24	11,76	0,00	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

En la presente tabla se evidencia que casi la totalidad de nuestra muestra maneja la informática (88,24%), contra una minoría muy evidente (11,76%) que no lo hace. En la actualidad resulta imprescindible tener conocimientos sobre informática ya que juega un papel esencial en todos los ámbitos y su impacto es indudable en la sociedad. Sin duda las computadoras son herramientas muy útiles y necesarias tanto en la casa, como en las escuelas, universidades y empresas ya que proveen información precisa y actualizada, ayudan a la gente a comunicarse tanto directa como indirectamente, registran y Concerniente almacenan gran cantidad de datos, entre otros.

a este tema el Plan Nacional de Desarrollo promueve en una de sus políticas la innovación tecnológica para propiciar procesos sostenibles de desarrollo teniendo como algunos de sus objetivos: el incremento de la invención y el fortalecimiento del sistema nacional en ciencia y tecnología.

Pregunta 20: CAPACITACIÓN REQUERIDA

Tabla 20.

MENCIÓN	F	%
Didáctica y Pedagogía	9	24,32
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).	7	18,92
Temas relacionados con su área de formación.	5	13,51
Organización y Gestión de Centros educativos.	3	8,11
Diseño y planificación curricular	5	13,51
Educación en valores	3	8,11
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento).	2	5,41
No me interesan	2	5,41
No Contesta	1	2,70
TOTAL	37	100%

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Según las respuestas de los encuestados, los cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional son los siguientes: con un 24,32% (Didáctica y Pedagogía); con un 18,92% (manejo de TIC), con un 13,51% (temas relacionados con su área de formación), con un 13,51% (Diseño y Planificación Curricular). Estas son las áreas más requeridas entre los titulados por su valor complementario a la profesión. Sin embargo al 5,41% no le interesa ningún tipo de capacitación.

Como se registra en los resultados, la mayoría de titulados requiere capacitación en Didáctica y Pedagogía, conscientes de que el proceso de profesionalización requiere un vasto conocimiento sobre estos temas ya que proporcionan a los docentes el conocimiento de métodos y modelos apropiados para realizar la tarea de enseñanza, les permite tomar decisiones más acertadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y consecuentemente mejorar la labor educativa.

Otro ámbito de preferencia de los encuestados en cuanto a capacitación es el manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y comunicación (TICs) ya que constituyen instrumentos de innovación tecnológica que facilitan el aprendizaje, el desarrollo de habilidades, ofrecen beneficios y progresos en salud y educación y redefinen radicalmente el funcionamiento de la sociedad. Cabe señalar que dentro de las principales nuevas tecnologías consideramos que la de mayor alcance y trascendencia es el internet. Además sobre este tema una de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo tiene entre sus objetivos la capacitación de la población en el uso de los TICs, la democratización del acceso a Internet mediante la dotación del servicio a establecimientos educativos públicos de todos los niveles, entre otros.

Finalmente, y aunque con porcentajes inferiores, a los encuestados les gustaría capacitarse en temas sobre el diseño y planificación curricular, organización de centros

educativos y educación en valores ya que todos constituyen factores que inciden positivamente en la calidad de la educación y potencian su eficacia y eficiencia.

5.4.2 Cuestionario para autoridades: En este apartado se analizarán las preguntas 7,9 (Ver ANEXO 2).

Pregunta 7. FACTORES QUE FAVORECEN EL BUEN DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 7.

Ítem
Ambiente laboral
Infraestructura
Disponibilidad de material de trabajo
Medios tecnológicos
Responsabilidad
Buena preparación académica
Sueldo

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Según el criterio de los directivos encuestados, existen varios factores que favorecen el buen desempeño laboral, entre estos se encuentran el ambiente de trabajo, la infraestructura, la disponibilidad de material didáctico y tecnológico, la responsabilidad, preparación académica y el sueldo a ganar. Esto revela la importancia de considerar estos aspectos por su incidencia en el desempeño de los docentes.

Pregunta 9: ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN

Tabla 9.

Ítem
Tareas pedagógicas
Tareas formativas
Entrega de informes y requerimientos de tipo administrativo
Docentes de niños de 1 y medio año a 4 y medio años

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Autoras: González Andrade María Cristina y Sebastia Naranjo Neysa María

Análisis, Interpretación y Discusión:

Podemos observar que los docentes realizan diversas actividades profesionales dentro de la institución, tales como tareas pedagógicas y formativas para los alumnos, la realización y entrega de informes y requerimientos de tipo administrativo, ejercen funciones de acuerdo con su especialidad. Podemos darnos cuenta, que la formación que los titulados de la UTPL adquirieron ha sido de gran ayuda para la aportación de teórica y práctica dentro del trabajo docente en las instituciones educativas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Una vez analizados los resultados obtenidos en esta investigación podemos concluir que las menciones predominantes en nuestra muestra son Educación Infantil y Educación Básica debido en nuestra opinión al incremento de la matrícula en el pre-primario y primario y consiguientemente al mayor número de alumnos matriculados en estos dos niveles educativos lo cual demanda profesores. De igual manera, consideramos que constituyen factores coadyuvantes en el predominio de Educación Infantil y Educación Básica aquellos que están relacionados con inclinaciones e intereses personales de los titulados.
- Nos resultó curioso que los titulados cuyas menciones no corresponden a las señaladas anteriormente, son los únicos que actualmente no ejercen la docencia, a excepción de una titulada quien desempeña un cargo directivo en una institución educativa. Las menciones a las que nos referimos son: Químico Biológicas, Físico Matemáticas, Ciencias Humanas y Religiosas y Lengua y Literatura.
- Con respecto al estudio de postgrado y especialidad, los datos de los titulados señalan que únicamente una notoria minoría ha realizado estudios de cuarto nivel. Sobre este tema, es importante señalar que los encuestados pertenecientes a nuestra muestra están conscientes sobre la importancia de la formación continua, sin embargo no han podido acceder a ella por cuestiones económicas y/o de tiempo.
- Sobre la situación laboral actual de los titulados fue gratificante conocer que todos pertenecen a la población económicamente activa, ninguno de ellos se encuentra desempleado. Dentro de este aspecto es relevante señalar que la gran mayoría ejerce funciones docentes, es decir sus necesidades de formación se encuentran acordes con el ejercicio de su profesión. Igualmente

cabe indicar que quienes ejercen la docencia única y exclusivamente se dedican a ella, es decir, no laboran en otros cargos no relacionados con el ámbito educativo.

- En lo que tiene que ver con el tipo de institución educativa en la que cumplen roles docentes los titulados, estas son mayoritariamente particulares y se localizan en el sector urbano de la ciudad de Quito. Igualmente, todos quienes ejercen la docencia, lo hacen dentro de su especialidad, lo cual es congruente con las menciones dominantes en nuestra muestra que son Educación Infantil y Básica.
- En cuanto al tipo de relación laboral que tienen los titulados en sus respectivas instituciones educativas, esta es en casi todos los casos, bajo contrato indefinido y la duración de su jornada de trabajo es de tiempo completo. A la par, es importante mencionar que los titulados poseen estabilidad laboral, esto se evidencia en que llevan laborando en sus actuales puestos en un promedio de tiempo comprendido entre 0 a 10 años.
- Los resultados referentes a la combinación de estudios con trabajo señalan que los encuestados en un alto porcentaje estudiaban mientras ejercían la docencia. Esto nos demuestra que cuando existe voluntad y dedicación es posible trabajar y estudiar; además señala la importancia de la educación superior para acceder a cargos y remuneraciones más elevadas. Igualmente, en nuestra opinión, evidencia cuan significativa, necesaria y trascendente es la educación superior a distancia ya que ésta como ninguna otra permite y facilita que teoría y práctica actúen conjuntamente. Finalmente, sobre este tema se registra como un punto destacable que el tiempo total de ejercicio docente desde la obtención del título es de 4 a 5 años.
- Con referencia a los titulados que laboran en puestos no relacionados con la docencia cabe mencionar que la gran mayoría labora en empresas privadas, bajo contratos indefinidos y cumpliendo con las ocho horas diarias que

establece la ley. Al igual que en el caso de los docentes, los no docentes también poseen estabilidad en sus respectivos cargos. Dentro de este aspecto, nos llamó la atención el hecho de que las compañías en las que laboran los titulados no docentes, no exigen titulación y si lo hacen es de tercer nivel.

- El estudio también evidencia que la mayoría de titulados se comunica fluidamente y posee conocimientos sobre el idioma inglés. Estos datos confirman la vigencia del inglés como idioma universal, por lo tanto su aprendizaje dentro del mundo globalizado en el que vivimos resulta indispensable y constituye un plus adicional al momento de postular a nuevas ofertas de empleo.
- Igualmente, casi la totalidad de los titulados manejan la informática a nivel de usuario con lo cual se demuestra que en la actualidad resulta imprescindible tener conocimientos sobre la tecnología ya que juega un papel fundamental en todos los ámbitos y su impacto en la sociedad es indudable.
- Los encuestados mayoritariamente manifiestan interés en capacitarse en temas relacionados con Didáctica y Pedagogía y manejo de los TIC, esto obedece en el primer caso a que la formación dentro de estos campos facilita y mejora la labor educativa y en el segundo caso constituyen importantes instrumentos de innovación tecnológica que facilitan el aprendizaje.
- Referente a la calidad de vida posterior a la titulación, los resultados registran que en la mayoría de los casos esta definitivamente mejoró, demostrando así que un título de tercer nivel proporciona mayores posibilidades e incide directamente sobre la condición de vida. Las personas que poseen un título universitario son valoradas por sobre aquellas que sólo tienen un título de bachiller. Además, la gran mayoría de instituciones y empresas prefieren emplear a los universitarios.

- Por otra parte, la investigación señala que en su mayoría la población perteneciente a nuestra muestra es del género femenino, tienen edades comprendidas entre los 31 a 40 años y todos residen en la ciudad de Quito. Esto obedece según nuestro criterio, en el primer caso a que la docencia, especialmente en el nivel inicial, permite combinar el trabajo y la familia en virtud de la duración de las jornadas de trabajo; en el segundo caso evidencia que la formación académica de los titulados se deriva principalmente de sus necesidades laborales.
- Finalmente, con respecto a los datos obtenidos por parte de las autoridades de las instituciones educativas, se mencionan como aspectos destacables los siguientes: La totalidad de los directivos solicitan título y experiencia para postular a cargos docentes dentro de sus respectivos establecimientos. El número de solicitudes de empleo que han recibido en el último año oscila entre 2 a 20, siendo la recepción más elevada en una institución cuyo prestigio en la ciudad de Quito es conocido y es además, la que más beneficios, incentivos y capacitación brinda a sus educadores en relación a los otros planteles educativos. Sobre este aspecto, fue grato conocer que todas las instituciones encuestadas brindan cursos de capacitación continua a sus funcionarios.
- Con respecto al desempeño de los docentes con experiencia, las respuestas de los directivos indican que estos presentan mayor agilidad, compromiso y responsabilidad, reacciones más acertadas, solvencia en el desempeño y seguridad en el trato con los padres de familia. Mientras que los docentes sin experiencia se caracterizan por presentar mayor empeño, pero necesitan profesor mentor y acompañamiento en las entrevistas con los padres.
- Acerca de los incentivos que los directivos proporcionan a sus docentes fue interesante conocer que todos ellos consideran que constituyen factores que inciden positivamente en el desempeño y en la productividad y que además estimulan para que los trabajadores aporten su máxima eficiencia. Por ello,

entre otros, otorgan los siguientes incentivos: bonos, reconocimientos anuales a maestros destacados, ascensos, aumentos por desempeño y antigüedad.

- Referente a las expectativas que tienen las autoridades con respecto al personal docente, las que más se destacan son la responsabilidad y la educación en valores. Responsabilidad para el cumplimiento ético e integral de la profesión y educar en valores para direccionar adecuadamente los objetivos en la vida, promover el respeto y la valoración de todas las personas y potenciar una convivencia armónica dentro de la sociedad.
- Como última conclusión, las actividades adicionales a la carga docente que realizan los titulados dentro de sus respectivas instituciones están relacionadas con la Coordinación de Área.

6.2 RECOMENDACIONES

- En vista del evidente predominio de las menciones en Educación Infantil y Básica, consideramos importante la promoción de las otras menciones a través de los distintos medios de comunicación para que logren captar la atención e interés de los estudiantes.
- La abrumadora deficiencia que detectó el presente estudio en cuanto a la realización de estudios de cuarto nivel, hace imprescindible y sumamente necesario ofrecer programas accesibles en cuanto a costos de maestría y diplomado y concientizar a la población sobre la importancia de la formación continua. Sobre este tema es necesario mencionar que de los aproximadamente 33.000 docentes que existen en el Ecuador, únicamente 428 tienen un PhD y 600 una maestría, consideramos que en virtud de estas alarmantes cifras la nueva Ley de Educación Superior que entró en vigencia en octubre pasado exige titulación de cuarto nivel.
- La Dinamep debe cumplir con su misión de investigación, programación, organización, dirección, coordinación y control del funcionamiento del sistema nacional de formación docente y de capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio.
- El Estado debe garantizar que no existan escuelas sin maestros, particularmente en el sector rural, para ello se deben crear campañas que concienticen y motiven a los docentes en ejercicio sobre este tema. Mencionamos esto en virtud de que la mayoría de docentes de nuestra muestra laboran en instituciones ubicadas en el sector urbano.

- Considerando que la mayor parte de nuestra muestra obtuvo la mención en Educación Infantil, es necesario que se fomente el emprendimiento privado por parte del Estado para facilitar la creación de centros de desarrollo inicial.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los docentes, que no implique solamente un mejoramiento salarial, muy necesario y de preferencia en función de su experiencia y titulación; sino también la situación en las aulas de clases, el mobiliario, la infraestructura y el equipamiento didáctico.
- El Estado debe contribuir a mejorar la situación laboral de los docentes con políticas que permitan una evaluación docente continua acorde a su desempeño.
- Es necesario que el mejoramiento profesional se valide con la realización de investigaciones, innovaciones educativas, producción de obras pedagógicas y eventos de capacitación. Estos elementos también deberían entrar en los procesos de mejoramiento profesional de los docentes en el Ecuador.
- Que se respeten las políticas de mejoramiento profesional para los docentes, expresadas en la Constitución Política de la República del Ecuador, en las Leyes de Educación y aquellas determinadas por el Ministerio de Educación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

Celi, R. (2008). *Organización de Centros e Instituciones Infantiles, Guía Didáctica*. Loja-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Davini, M. C. (1995). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Argentina, Editorial Paidós.

Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión. Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Ediciones Grupo Santillana.

Litwin, E. (2008). *El oficio de enseñar: condiciones y contextos*. Editorial Paidós.

Pozo, J. y Monereo C. (1999) *El aprendizaje estratégico*. Editorial Madrid Santillana.

Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. Editorial Preal.

ARTÍCULOS Y REVISTAS:

Messina, G. (1999). *Revista Iberoamericana de Educación*

LEYES Y REGLAMENTOS:

Código de Trabajo.

Constitución Política del Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente, año 2008.

Ley de Educación No. 127, Capítulo I, Objetivos de la Ley, página 71.

PÁGINAS DE INTERNET:

Fernández R., (s. f). *Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI*. Extraído el 15 de febrero del 2011 de: www.competenciasprofesionales.pdf.

Ministerio de Educación del Ecuador (2002). *El Sistema Educativo al comienzo del siglo XXI: Una Visión de Conjunto*. Extraído el 17 de febrero del 2011 de: www.lbeecuador.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (s. f). *Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica*. Ecuador. Extraído el 20 de Febrero del 2011 de: www.oei.es

8. ANEXOS

ANEXO No.1



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....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 de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?

.....añosmeses

▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1
---	---

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....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 residencia?

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

▪ Qichua	1
▪ Inglés	2
▪ Francés	3
▪ Portugués	4
▪ Otros (especifique)	5
▪ No	6

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter	1
▪ NO.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado

Gracias por su colaboración

ANEXO No.2



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

Código del Investigador:

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

El documento fue tomado de la ANECA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa, ¿Señale el nivel y ámbito del conocimiento?

NIVEL	Ámbito de conocimiento
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , descríbalos
- _____
 - _____
 - _____
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- _____
 - _____
 - _____
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- _____
 - _____
 - _____
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? *(graduados en la UTPL)*
- _____
 - _____
 - _____
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: *(graduados en la UTPL)*
- _____
 - _____
 - _____
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? *(graduados en la UTPL)*
- SI NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

Gracias por su colaboración

