



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

***“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. TRABAJO REALIZADO EN
LA CIUDAD DE ZUMBA AÑO 2011”***

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

AUTOR:

Guido Hernán Castillo Mendoza

MENCIÓN:

QUÍMICO BIOLÓGICAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Edgar Castro Aguirre

CENTRO UNIVERSITARIO “ZUMBA”

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Edgar Castro Aguirre

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f).....

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Guido Hernán Castillo Mendoza, declaro ser autor del presente Trabajo de fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual e 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. 1900356120

AUTOR

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera, es de exclusiva responsabilidad del autor.

(f).....

Guido Hernán Castillo Mendoza

C.I. 1900356120

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación sintetiza el esfuerzo y abnegación, por obtener mejores condiciones de vida acordes con las circunstancias de las relaciones humanas de los últimos tiempos; por lo tanto dedico este trabajo con todo el AMOR del mundo a toda mi familia: mis padres, José Miguel Castillo, María Augusta Mendoza, Hermanos/as, Walter, Marilú, Mirian, Ramiro, Diana, Byron y Anita, como también a mi innegable amiga Janeth y más familiares, ya que fueron quienes me brindaron el apoyo necesario moral e incondicional con su paciencia, para alcanzar la meta propuesta.

Guido H. Castillo

AUTOR

AGRADECIMIENTO

Es oportuno el momento, ya que está por medio mi deber y obligación expresar un testimonio de gratitud y reciprocidad a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme brindado la oportunidad de realizar mis estudios compaginados con las obligaciones familiares y de trabajo. Agradecimiento que lo extiendo a todos los catedráticos, que sin conocernos personalmente sentimos duras experiencias durante el proceso formativo de mi carrera profesional, pero todo esto fue abriendo un camino formidable para emprender un destino acoplado a las tendencias globales del siglo XXI.

También agradezco a la compañera Anita Jaramillo, Coordinadora del Centro Universitario Asociado “ZUMBA” por haberme ayudado a resolver los problemas que se me presentaron en calidad de estudiante y de manera muy especial al Mgs. Edgar Castro Aguirre Director de la tesis, quien con su carisma de cordialidad, amabilidad, por su labor acertada y responsable, supo guiarme e instruirme para la realización del presente trabajo investigativo.

Mi agradecimiento sincero para todos quienes nos brindaron la información requerida para dicho efecto.

A mis inolvidables compañeros que estuvimos juntos en este proceso formativo, luchando por alcanzar el mismo objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	I
Certificación.....	Ii
Acta de sesión de derechos.....	Iii
Autoría.....	Iv
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	Vi
Índice.....	Vii
1. RESÚMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	8
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	9
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	13
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	18
3.1.4. El género y la profesión docente.....	20
3.1.5. Síntesis.....	22
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	23
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	23
3.2.2. La demanda de educación de calidad.....	25
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	29
3.2.4. Políticas micro: institucionales.....	48
3.2.5. Síntesis.....	49
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	51
3.3.1. Definición.....	51
3.3.2. Competencias profesionales.....	51
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	52

3.3.4. Competencias profesionales docentes.....	56
3.3.5. Necesidades de formación en Ecuador.....	60
3.3.6. Síntesis.....	61
4. METODOLOGÍA.....	65
4.1.Diseño de la investigación.....	65
4.2.Participantes de la investigación.....	67
4.3.Técnicas e instrumentos de investigación.....	67
4.3.1. Técnicas.....	67
4.3.2. Instrumentos.....	68
4.4.Recursos.....	69
4.4.1. Humanos.....	69
4.4.2. Institucionales.....	69
4.4.3. Materiales.....	70
4.4.4. Económicos.....	70
4.5.Procedimiento.....	70
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	72
5.1.Caracterización sociodemográfica.....	73
5.2.Situación laboral.....	79
5.3.Contexto laboral.....	91
5.4.Necesidades de formación.....	95
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
6.1.Conclusiones.....	106
6.2.Recomendaciones.....	106
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
8. ANEXOS.....	113

1. RESUMEN

RESUMEN

El tema, objeto de estudio es: “*Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación*”
Títulos comprendidos en los años 2005 – 2010.

Esta investigación se la realizó en la ciudad de Zumba, cantón Chinchipe, provincia de Zamora Chinchipe, con el fin de recabar información acerca de los titulados si se encuentran laborando actualmente o no en el ámbito de profesión en la cual recibieron su preparación académica.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se tomó en cuenta el Centro Universitario donde estuvieron matriculados los investigados, que corresponde a la ciudad de Zumba, con el objeto de mejorar la fiabilidad de la información, muestra con la que se elaboró el trabajo investigativo fue de 10 (diez) profesionales docentes y 2 (dos) Directivos/empleadores, total de investigados sumarían 12 (doce) los docentes que aportaron con información; además de profesores que tienen experiencia en labores educativas especialmente en la zona rural del cantón Chinchipe.

Para la recolección de la información se utilizó instrumentos como: la encuesta, cuestionarios para titulados y Directivos/, entre otros medios de recolección investigativa.

La comprobación de los Objetivos se la realizó en base a parámetros definidos, por U.T.P.L. auscultando la precisión de la información obtenida a través de los instrumentos de indagación.

El 70% de los encuestados respondieron que no tuvieron que dejar o a su vez les demandó cambiar lugar de residencia, para el trabajo que tuvieron o están laborando actualmente.

El grupo de investigados corresponde el 60% al sexo femenino esto quiere decir que existen más mujeres que hombres docentes titulados de la UTPL, el grupo de

investigados en un gran porcentaje manifestaron haber mejorado sus condiciones de vida.

El objetivo dos que corresponde, a determinar la relación entre formación de los titulados con el ámbito laboral, en este sentido se investigó con preguntas relacionadas a este tema en el que se detalla la información en el análisis de resultados para mejor conocimiento.

Los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL según los resultados de la investigación no continuaron con sus estudios de postgrado, a pesar de esto los docentes se encuentran laborando, estos y otros aspectos que se detallan de manera clara y concisa en el análisis de la información.

2. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior, posicionan a la Universidad como un eje del desarrollo nacional en todos los ámbitos. Por ello, es urgente y necesario que se reflexione desde varios enfoques; uno de ellos, tocamos en la propuesta actual de investigación con el tema: “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja -Escuela de Ciencias de la Educación”, como un primer indicador que nos permita contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académico-administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores.

El tema de calidad de la educación superior no sólo que es un tema actual y pertinente con el Plan de Desarrollo Nacional, sino, y visto desde la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, **es un componente trascendental que nos permitirá responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas.**

La Universidad a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, inicia un proceso de replanteamientos y reformulaciones históricos que marcarán el hito para contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad del siglo XXI. Por todo aquello, indagaremos sobre la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de CC.EE. Esta investigación es importante porque indagaremos sobre la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de CC.EE. a fin de determinar si están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en la cual recibieron su formación inicial. La búsqueda de información permite conocer, auscultar criterios positivos y negativos, sugerencias, expectativas y necesidades, en cuanto a los requerimientos para obtener un trabajo digno para su convivir social, económico y familiar.

La preparación y realización de este trabajo ha sido de gran motivación desde el momento mismo de la elaboración y adquisición del material investigativo, por la importancia de su estructura y contenido. Todos los recursos utilizados para el efecto fueron dinámicos y constructivos como la cámara, fotográfica, matrices de observación, y entrevista han sido instrumentos de vital importancia para conocer la realidad formativa de cada docente, necesidades y situación laboral.

El objetivo general fue:

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

En los objetivos específicos aparecen los siguientes:

- ✓ Caracterizar la situación socio demográficas 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).

Como todo trabajo se presenta dificultades de tipo económico físico, moral, etc., dado que los docentes a investigarse se encontraban dispersos tanto a nivel del cantón, provincia y país en relación al lugar donde tengo mi residencia; sin embargo se logró superar y con entusiasmo optimismo y perseverancia se lograron los objetivos planteados.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

*“Ningún gran hombre ha alcanzado su grandeza
por medio de la imitación”*
Samuel Johnson

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

Al referirnos de la situación laboral docente, se planteará algunos parámetros en los que están presentes la formación del docente, la contratación y la carrera profesional; la condición de la enseñanza-aprendizaje, el género y la profesión docente.

En nuestro país la situación laboral del docente está sujeta a los lineamientos del Ministerio de Educación; los mismos que permiten armonizar adecuadamente el trabajo educativo y por consiguiente el proceso educativo, según lo detalla la Nueva Ley Orgánica de Educación aprobada el 31 de marzo del 2011 con Registro Oficial N° 417 en su Art. 19 *“El Estado en todos sus niveles de Gobierno y en ejercicio concurrente de la gestión de la educación planificará, organizará, proveerá y optimizará los servicios educativos considerando criterios técnicos, pedagógicos, tecnológicos, culturales lingüísticos, de compensación de inequidades territoriales de demanda. Definirá los requisitos de calidad básicos y obligatorios para el inicio de la operación y funcionamiento de las instituciones educativas”*

En el cantón Chinchipe la situación laboral del docente no puede estar alejado de las disposiciones legales del ministerio antes indicado a pesar de ser un lugar fronterizo; por tal razón los docentes de nuestra comunidad Chinchipense especialmente los de la zona rural, su situación laboral es precaria, por el hecho que de algunos casos los establecimientos educativos no cuentan con materiales didácticos indispensables, también se puede añadir a estas desventajas la falta de los servicios básicos como agua, luz y teléfono en ciertos casos de telefonía celular y muchos educadores son residentes de la cabecera provincial, por más que surjan

buenas políticas educativas, estos lugares serán los últimos en recibirlas o adecuarlas al contexto educativo.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

En nuestro 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), dependiendo del MEC¹ en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades estatales o particulares.

Actualmente existen 25 (IPED), entre ellos el Instituto “Jorge Mosquera” de Zamora Chinchipe, y 8 interculturales bilingües (IPIB) Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos (Garzón Eduardo 2011, pág. 31)

Los interesados en estudiar una carrera en educación en el cantón Chinchipe debido a la situación geográfica tiene múltiples dificultades, por no existir en la zona escuelas de formación de profesionales en Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones, por lo que debe salir a la ciudad de Loja y otras ciudades del país, para realizar sus estudios universitarios en docencia, o a su vez, a la cabecera provincial de Zamora, para ingresar al Instituto Pedagógico “Jorge Mosquera”, además otra

¹ Ministerio de Educación y Cultura.

forma de estudio es la oportunidad de recibir formación a distancia con los beneficios que presta la Universidad Técnica Particular de Loja, con su Modalidad Abierta, la misma que viene prestando sus servicios a la provincia de Zamora y de manera particular a la colectividad de Zumba desde el mes de diciembre de 1997; se inicia con 27 alumnos matriculados en Ciencias de la Educación, siendo el primer coordinador el Sr. Miguel Molina .

En lo que respecta a la formación continua, en nuestro país el Ecuador, El Gobierno Nacional, empeñado en la formación y actualización con “El Programa de Formación Continua del magisterio Fiscal” (Ministerio de Educación, 2010) de los docentes, ha implantado una alternativa de cambio a la educación; siendo así que cada docente debe prepararse para rendir pruebas ya sea en ejercicio o para ingresar al magisterio. Dando la oportunidad de formarse mediante cursos de actualización y fortalecimiento curricular.

A esto se suma la Nueva Reforma Curricular o Actualización Curricular de Primero a Decimo años de Educación general Básica, dadas las críticas a la reforma de 1997 y bajo la aprobación mediante consulta a todo el ámbito educativo de nuestro país.

Actualmente en el Ecuador el Estado se preocupa por el mejoramiento de la calidad de la educación en el país, para fortalecer la educación ha implementado una serie de cambios en el sistema educativo entre ellas se encuentran la Ley orgánica de Educación intercultural puesta en vigencia por el Ejecutivo el 30 de marzo y publicada en el registro oficial N° 417.

Pero, en particular en la nueva Ley de Educación antes mencionada en los artículos once y literal (k) y siguientes sobre la educación continua dice: *“es un deber del docente procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existente”*.

En su Artículo diez literal (a) de la misma Ley de educación enfoca lo siguiente: *“Las y los docentes del servicio público tienen el derecho de acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”*.

Los docentes de la provincia de Zamora Chinchipe también están inmersos en la actualización y fortalecimiento curricular implantado por el actual Gobierno y es así como están asistiendo a los diferentes cursos de capacitación y actualización de conocimientos curriculares tales como: Introducción a la Nueva Reforma de actualización curricular, Lectura Crítica, Actualización curricular para las áreas de Lengua y literatura, Estudios Sociales, Ciencias Naturales y Matemáticas, para los años de primero a séptimo y para octavo a décimo año, entre otros cursos de actualización y formación continua de los docentes, para un mejor desenvolvimiento en el aula, teniendo una aceptación y participación aceptable de los docentes chinchipenses, ya que estas tutorías les sirven para acenso de categoría y para preparación para rendir las pruebas que actualmente aplica el gobierno, con la finalidad de verificar el avance de los conocimientos en la educación ecuatoriana.

A esto se suman los profesionales del Cantón Chinchipe, que asisten a los cursos dictados por profesionales de la Universidad Nacional de Loja que llegan a dictar las tutorías en las diferentes áreas anotadas anteriormente, especialmente los días sábados y domingos con horarios flexibles adecuados a la necesidad del docente.

Debemos recalcar la importancia de estas tutorías ya también pueden participar los docentes que se encuentran laborando con sistema de contrato, lo que ayudaría a mejorar las condiciones pedagógicas de los docentes contratados.

Todo lo expuesto anteriormente lleva, sin duda, a reconocer la necesidad de revisar la formación inicial de los docentes. Pero la formación docente es más, está constituida también por el desarrollo posterior de su ejercicio profesional, su actualización en capacitaciones y/o perfeccionamiento en servicio. Formación que también ha recibido duras críticas tanto por parte de los investigadores y “especialistas” o académicos de la educación, como de parte de los mismos maestros participantes en muchas actividades formativas de perfeccionamiento.

El desafío que se nos presenta es el de poner en juego nuestra capacidad de observar, nuestra propia experiencia de crecimiento y desarrollo profesional para imaginarnos situaciones y dispositivos diferentes y variados que contribuyan a una formación para la mayor profesionalización. Poner en juego la capacidad de analizar y de decidir, fundadamente, para seleccionar qué dispositivos son mejores y más convenientes considerando los contextos concretos de las personas en procesos de formación.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Los requisitos para ingresar al servicio público de acuerdo a lo estipulado por la LOSEP² en sus artículos 5, 16 y 17.

“Artículo 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere:

- a. Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;*
- b. No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;*
- c. No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;*
- d. Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;*
- e. Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;*
- f. No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;*

² Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial N° 294 (6 de octubre del 2010)

g. Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:

g.1. Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;

g.2. Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,

g.3. Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.

h. Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción;

i. Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley.

Artículo 16.- Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.

Artículo 17.- Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

a. Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley;

b. Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:

- *El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;*
- *El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;*
- *Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración.*
- *Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;*
- *Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,*
- *De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba.*

El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto.

De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;

c. De libre nombramiento y remoción; y,

d. d) De período fijo.”

La Nueva Ley de Orgánica de Educación Intercultural puesta en vigencia a partir del mes de abril del 2011 en nuestro país, en su artículo primero dice: *“La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación”.*

Actualmente las Direcciones Provinciales de Educación intercultural del nuestro país, para contratar personal docente se acogen a resoluciones ministeriales creadas para el efecto, facultando a las Direcciones Provinciales contratar personal en los diferentes niveles educativos.

Para ser acreedor de un puesto docente con nombramiento, el interesado debe reunir los siguientes requisitos de acuerdo al artículo 94 de ésta misma nueva Ley Orgánica de educación Intercultural:

- a. *“Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía.*
- b. *Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley.*
- c. *Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuera pertinente.*
- d. *Constar en el registro de candidatos elegibles.*
- e. *Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal*
- f. *En caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.”*

El docente (candidato elegible) debe estar a la expectativa y participar de un proceso de concurso de ingreso al Magisterio por medio de la página web: www.educación.gob.ec del Ministerio del Educación, para tal situación hay algunas realidades que deben darse en el Sistema Educativo Nacional como por ejemplo: las nuevas partidas y las vacantes.

En nuestro cantón existen partidas disponibles para ejercer la docencia, especialmente en Educación Básica, (información que se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Educación antes mencionada), por esta razón es una alternativa de trabajo para muchos profesionales que llegan de otras provincias para tener un trabajo en su profesionalización en lo que respecta a educación, casi todos los profesionales oriundos de este pueblo se quedan aquí mismo, dada la plaza de trabajo que existe, esto gestionando el

trabajo a la Dirección de Educación de Zamora o también directamente con los rectores de colegios.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza aprendizaje

Las condiciones de enseñanza aprendizaje existentes en la realidad de las aulas ecuatorianas es muy compleja y diversa, en las zonas urbanas y en las rurales es grande la diferencia de condiciones favorables para el aprendizaje de los alumnos y el desarrollo de enseñanza-aprendizaje de los docentes para los estudiantes.

La docencia actual de nuestro país que es ya la del siglo XXI, necesita urgentemente revisar y replantear sus supuestos teóricos y sus prácticas en los espacios del aula, imprimir ingenio, creatividad y compromiso en la acción de todos los días. Porque en esta tarea de formar y educar, quien no cambia en el acontecer cotidiano de enseñar y aprender, no cambia nada. (UTPL, *Innovación Didáctica como experiencia educativa para el mejoramiento de la calidad de la educación en los centros educativos del Ecuador 2008*)

La falta de diferentes recursos es una desventaja dentro de las condiciones de enseñanza-aprendizaje, ya que todos los establecimientos educativos no cuentan con la infraestructura necesaria para realizar sus actividades educativas esto especialmente en las zonas rurales y de difícil acceso como es el caso de muchas instituciones educativas de la provincia de Zamora especialmente en el cantón Chinchipe, la escuela “Marco Eduardo Mariño Urbina” del barrio El Paraíso de la parroquia de Chito, “Ecuador Amazónico del barrio Nuevos Horizontes, según versiones obtenidas mediante el diálogo con el profesor Franco Abad, quien tiene una experiencia en muchas escuelas de frontera

por un tiempo de ocho años hasta la fecha. También es una realidad similar la Escuela “José Martín García” del barrio Puerto Reina del Cisne de la misma parroquia, la profesora de esta escuelita es residente del cantón Yacuamby, provincia de Zamora Chinchipe, tiene que viajar en carro trece horas aproximadamente hasta llegar a Chito, luego tiene que caminar cuatro horas por un largo y empinado camino para llegar a su lugar de trabajo, cabe también mencionar que esta escuelita, por qué no decirlo el barrio no cuenta con los servicios básicos (agua, luz eléctrica, vialidad, telefonía, e inclusive es imposible sintonizar una emisora ecuatoriana) todo esto acrecienta el bajo rendimiento en el alumno y una escasa motivación en el profesor al proyectar sus clases, repercutiendo negativamente en la calidad de la enseñanza aprendizaje.

Conocedores de todas estas realidades de enseñanza-aprendizaje y frente a una sociedad en donde la irresponsabilidad es un valor negativo muy generalizado, es un deber del educador como lo dice (Francisco Leiva Zea Pedagogía para una educación diferente, pág. 160) *“Los deberes son un buen medio para desarrollar el sentido de responsabilidad en los educandos de todos los niveles y edades”*.

Frente a todas estas circunstancias negativas, el maestro debe poner toda su creatividad y sapiencia para adecuar todos los recursos posibles y disponibles del medio donde realiza sus actividades educativas y fomentar condiciones necesarias para motivar el aprendizaje de los alumnos.

3.1.4. El género y la profesión docente

(El Pequeño Larousse Multimedia, 2007) define “*Género, especie, conjunto de cosas semejantes entre sí por tener uno o varios caracteres esencialmente comunes: el género humano en el que al hablar de educación y género en la educación nos estaremos refiriendo a hombres y mujeres que son parte del conglomerado formador de estudiantes*”.

El sistema educativo ecuatoriano se nutre de unos recursos humanos que reflejan el problema de la segmentación educacional según sexo, así como la tendencia existente en la sociedad ecuatoriana de que las mujeres participen ampliamente en la base del sistema social y se reduzca su presencia conforme se asciende hacia la cúspide del mismo.

Según el Ministerio de Educación, en 1988 las mujeres eran la casi totalidad de los docentes preprimarios (95%), la gran mayoría de los que enseñan primaria (65%), menos de la mitad de los docentes en secundaria (42%) y una reducida minoría de los profesores universitarios (18%). (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2011)

Las mujeres son minoría entre profesores universitarios en las universidades y politécnicas públicas y privadas del país, las catedráticas son el 29%, según la CONEA³ En la región, la media es 46%. Hay pocas entidades que tienen paridad de género.(Diario Expreso de Guayaquil, 2011)

Como bien lo manifiesta (Luis Arturo Lemus en su libro sobre Definición de Educador, en la pág. , 19) y siguientes, el maestro es

³ Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior del Ecuador.

parte del ambiente escolar, y un ser social de ahí que es una necesidad incluir en el currículo de la formación inicial docente temas de género junto con temas de convivencia, tolerancia, solidaridad, no discriminación en la escuela, como parte de la vinculación de las mallas curriculares con la realidad escolar, especialmente en lo referido a atención a la diversidad.

En Zamora aún son más las mujeres que están al frente de las labores educativas; a esto se suma Chinchipe que también, el género femenino hace más presencia (en un 60% y un 40% en los hombres) en los establecimientos tanto pluridocentes como los unidocentes ya sea de primaria o secundaria del cantón Chinchipe, información que se la obtuvo a través de un diálogo directo al Tecnólogo Javier Bustamante. (Presidente de UNE⁴ cantonal de Chinchipe, 2011-2012)

Para desempeñar cargos docentes, las autoridades administrativas no exigen preferencias de género, sino más bien el nivel de preparación del trabajador, según manifestó la Lic. Mariana Gordillo Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Provincial de Zamora Chinchipe.

Es un reto luchar por la equidad de género en nuestras aulas ecuatorianas, teniendo en cuenta a cada quien con sus diferencias y potencialidades para poco a poco ir desvaneciendo ese machismo que hasta hoy está presente en muchos casos, para lograr mejoras debemos educar también con el ejemplo de vida, cada uno de nosotros los educadores.

⁴ Unión Nacional de Educadores.

3.1.5. Síntesis

En este capítulo sobre La situación laboral docente se ha venido definiendo cada aspecto que hace hincapié para que la situación laboral del docente sea cada vez mejor para que empleadores y trabajadores estén satisfechos de lo que hacen y reciben y de esa forma los ganadores sean los usuarios de este servicio en este caso los educandos, tomado en cuenta siempre que la sociedad la hacemos hombres y mujeres capaces de fortalecer cada día la economía de las familias para una vida digna.

A pesar que existen diferencias de género en el espacio de los profesionales docentes como es el caso de Chinchipe en un 60% constan las mujeres y un 40% los varones, esto deja sin duda entrever que existen más mujeres que varones haciendo labor educativa en la zona del Chinchipe. Esto no es causa para no continuar adelante en las labores educativas en bien de la sociedad contemporánea, más bien debemos fomentar la armonía y equidad de género.

CAPÍTULO II

“La pérdida de nuestras es debida más bien a los vicio de la juventud, que a los estragos de los años”

Marco Tulio Cicerón

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo, está dado por todos los recursos inmersos en el contorno educativo, ya sean materiales, humanos, económicos, que hacen posible el acto educativo. Según lo que nos expresa un artículo bajado de la web. <http://www.gallaudet.edu>

“La tarea de elegir el entorno educativo más apropiado para facilitar el desarrollo de la lengua, el aprendizaje académico, y un desarrollo socioemocional positivo para todo tipo de niños puede ser confusa”. Las opciones no siempre se definen claramente ya que hay muchos factores que afectan el éxito de los niños en un ambiente u otro, y hay recomendaciones profesionales muy variadas con respecto a los distintos sistemas.

Resumiendo el concepto **de comunidad educativa** de la página web, <http://www.definicionabc.com/general/com>, Se entiende por comunidad educativa al conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa.

La Comunidad escolar es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo; más concretamente, profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres, como elementos muy directamente interesados (ADAMS, y otros, 1970,pág. 17)

Paulo Freire en su libro la pedagogía del oprimido pág. 90 a la 102, ayuda a entender el tipo de educación que tenemos, de corte tradicional o bancaria, en donde el educando debe adaptarse a un orden establecido, y por ninguna parte se admite la conciencia en el estudiante, no existe el dialogo, y el pensamiento auténtico brilla por su ausencia.

El proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros alumnos/as es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de nuestros hijos/as. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el Consejo Escolar, la Administración, sectores públicos y privados, etc.

Según lo expresado por Francisco Leiva Zea pág. 170, *“la familia ha influido siempre, en todos los tiempos y lugares en la formación moral de las generaciones jóvenes y esa influencia ha sido muy poderosa, determinante en grado mucho mayor que el que ha*

podido y puede alcanza la influencia de la escuela”. Se puede afirmar que efectivamente así es, ya que la familia influye positivamente, influye mucho más que la escuela y eso resulta lógico si se toma en cuenta que el menor pasa las tres cuartas partes del día en su hogar o cerca de él. Por otro lado, esa influencia familiar tiene que ser mayor en los actuales momentos, debido a que hace tiempo nuestra educación dejó de ser formativa para hacerse casi exclusivamente informativa.

En toda la comunidad educativa, debe haber armonía y comprensión para el buen desarrollo educativo; en algunos de los establecimientos educativos de este sector, es notoria la buena convivencia social, entre profesores, alumnos, padres de familia y la comunidad entera, con ciertos desfases que no podemos dejar pasar por desapercibidos unos casos que dieron lugar a enfrentamientos, causales del poco entendimiento con los padres de familia por falta de comunicación. Por tal razón diré que el diálogo es el primer paso para solucionar problemas, de darse en la comunidad educativa.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Son miles las historias y experiencias de los docentes que viven en el día a día de su labor. El escenario casi siempre es el mismo: el aula de clases o la escuela, mientras que los coprotagonistas o los constructores de esas realidades son los estudiantes, sus colegas o padres o madres de familia.

La mejora en la calidad de la educación debe realizarse contando con la participación activa de todos los actores implicados. En el ámbito de la familia y de la escuela se encuentran las principales

variables vinculadas a esa mejora. Los cambios que está experimentando el sistema familiar con el surgimiento de nuevas estructuras familiares requieren de un esfuerzo de adaptación. Tanto en el hogar como en el aula es necesario destacar la importancia de los refuerzos y las expectativas de cara al aprendizaje, así como su papel a la hora de explicar y modificar la conducta. Aspectos como la convivencia, la prevención y la resolución de conflictos pueden abordarse con la introducción de mejoras en la comunicación y mediante la profundización en los valores.

La compleja labor educativa debe apoyarse en una necesaria recuperación de la autoridad moral del educador, fruto más de la competencia, la coherencia y el reconocimiento que de un enfoque punitivo basado en el castigo (psicológico).

Los actuales niveles de rendimiento académico y de fracaso escolar obligan a revisar las principales variables vinculadas al éxito educativo y adoptar medidas encaminadas a optimizar el aprendizaje.

La labor educativa tiene que desarrollarse desde un enfoque positivo que puede fortalecerse mediante la formación y el desarrollo personal de los educadores. De todo este análisis se derivan algunas propuestas que deben ser objeto de un profundo debate. Disponible en: <http://www.rieoei.org/2292.htm> consulta realizada el 25 de abril del 2011.

Para hablar de educación de calidad es importante que reflexionemos sobre ¿Qué sabemos sobre la responsabilidad que cada uno asume al ser educador? Para dar respuesta a la pregunta

anteriormente planteada, Isabel Orellana Vilches en su libro “Yo educo Tú respondes” en las páginas 49-50) dice, entre otros aspectos: *“la responsabilidad se adquiere mediante un mecanismo que consiste en aprender a reconocer todo lo que es bueno para uno mismo y para los demás y amarlo, porque: SOLO LO QUE SE AMA, se transmite con entusiasmo, se defiende, se lucha para obtenerlo, se pone al alcance de los demás”*.

(Freire Paulo, 1967, pág. 27).menciona:*“Al pensar en el sentido misional del maestro en correspondencia con su comunidad, lo visual que predomina es la de quien puesto frente a un grupo, transfiere cierta cantidad de conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de nuestro tiempo, entendidas como espacios de socialización, en general no pueden decirse lugares proclives al dialogo ni a la racionalidad critica, por lo que escasean aprendizajes que cuenten como fructíferos aprendizajes”*.

El objetivo primero y fundamental de la educación es el de proporcionar a los niños y a las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo una formación plena que les permita conformar su propia y esencial identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y la valoración ética y moral de la misma. Tal formación plena e integral ha de ir dirigida al desarrollo de su capacidad para ejercer, de manera crítica y en una sociedad axiológicamente plural, la libertad, la tolerancia y la solidaridad.

Como lo dice el lema de la UTPL, *“Educar para la vida”* es uno de los perfiles del docente que debe estar presente en el ejercicio de sus labores educativas; por otro lado los rápidos cambios en los conocimientos, en el trabajo y en la vida social requieren

respuestas a la fecha con calidad y visión global que adicionalmente exigen de quien aprende el desarrollo de habilidades que le permitan continuar aprendiendo a lo largo de su vida (Torres Carlos, 2006 pág 61).

Gloria Noemí Jumbo en la Guía Didáctica para Ciencias Naturales III en anexos, sobre el perfil profesional, entre otras situaciones dice: *“el profesor debe tener un comportamiento ético, centrado en el interés en educar a la niñez y a la juventud, en la investigación y la innovación educativa comprometida en el desarrollo socioeconómico del país”*.

Como lo dijera (Ángel Paccha, 2009) en su trabajo de investigación para Innovación Didáctica, *“se debe preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad siendo que el alumno es considerado un elemento primordial en el proceso de enseñanza- aprendizaje”*, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la actualidad.

En consecuencia, los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.

En todas partes se habla de educación *de calidad y calidez*⁵ es así que en las aulas de los establecimientos educativos del cantón Chinchipe hacen eco de este mensaje, para que todos los agentes inmersos en la educación conozcan los deberes y defiendan los derechos que les atañen a cada quien.

Frente a estas reflexiones, como ya se mencionó en líneas anteriores sobre los entes incluidos en la educación los cuales responden por la calidad de la educación; en este sentido es importante hacer constar a las autoridades tales como: Gobierno, Ministerio, Direcciones Provinciales, Supervisiones, entre otras autoridades llamadas a responder por una demanda de educación de calidad.

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

Los artículos que transcribo a continuación son leyes que sirven para una mejor relación entre las diferentes instituciones y docentes que prestan sus servicios, siempre estarán enmarcadas a una buena forma de vida para los empleados y empleadores.

Carta Magna.

Según la Constitución del Ecuador del 2008, en sus artículos de la Primera Sección de Educación, textualmente expresa:

Art. 343,- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades

⁵ Discurso del Presidente Constitucional de la Republica, Eco. Rafael Correa Delgado, con respecto a la educación.

individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

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

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.
8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la

nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.
11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.
12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

Art. 348.- La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro. La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

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

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Art. 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y

artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.

Art. 353.- El sistema de educación superior se regirá por:

1. Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva.
2. Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.

Art. 354.- Las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares, se crearán por ley, previo informe favorable vinculante del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, que tendrá como base los informes previos favorables y obligatorios de la institución responsable del aseguramiento de la calidad y del organismo nacional de planificación. Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos, y los conservatorios, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación.

La creación y financiamiento de nuevas casas de estudio y carreras universitarias públicas se supeditará a los requerimientos del desarrollo nacional. El organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema y el organismo encargado

para la acreditación y aseguramiento de la calidad podrán suspender, de acuerdo con la ley, a las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores, tecnológicos y pedagógicos, y conservatorios, así como solicitar la derogatoria de aquellas que se creen por ley.

Art. 355.- El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte. Sus recintos son inviolables, no podrán ser allanados sino en los casos y términos en que pueda serlo el domicilio de una persona.

La garantía del orden interno será competencia y responsabilidad de sus autoridades. Cuando se necesite el resguardo de la fuerza pública, la máxima autoridad de la entidad solicitará la asistencia pertinente. La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional.

La Función Ejecutiva no podrá privar de sus rentas o asignaciones presupuestarias, o retardar las transferencias a ninguna institución del sistema, ni clausurarlas o reorganizarlas de forma total o parcial.

Art. 356.- La educación superior pública será gratuita hasta el tercer nivel. El ingreso a las instituciones públicas de educación superior se regulará a través de un sistema de nivelación y admisión, definido en la ley. La gratuidad se vinculará a la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes. Con independencia de su carácter público o particular, se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, y en la movilidad y en el egreso, con excepción del cobro de aranceles en la educación particular.

El cobro de aranceles en la educación superior particular contará con mecanismos tales como becas, créditos, cuotas de ingreso u otros que permitan la integración y equidad social en sus múltiples dimensiones.

Art. 357.- El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley.

La ley regulará los servicios de asesoría técnica, consultoría y aquellos que involucren fuentes alternativas de ingresos para las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares.

Plan Nacional de desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. Planificación para la Revolución Ciudadana ha sido elaborada a través de la orientación técnica y metodológica de la Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado, resumen tomado del internet <http://www.senplades.gov.ec>

Este Plan recoge y busca concretar las revoluciones delineadas por dicho programa, a fin de proponer a la ciudadanía una hoja de ruta que posibilite un punto de quiebre y cambio en las trayectorias históricas del desarrollo y la democracia ecuatorianas. Tales revoluciones las detallo textualmente:

1. *“La revolución constitucional y democrática, para sentar las bases de una comunidad política incluyente y reflexiva, para definir otro rumbo como sociedad justa, intercultural y soberana.*
2. *La revolución ética, para derrotar a la corrupción e instituir a la transparencia y la rendición de cuentas.*
3. *La revolución económica y productiva, para superar el modelo de exclusión heredado y orientar los recursos a la educación, la salud, la vialidad, la vivienda, la investigación tecnológica, el empleo y la reactivación productiva.*
4. *La revolución social para que, a través de una política social articulada a una política económica incluyente y movilizadora,*

el Estado garantice como derechos fundamentales la salud y la educación.

5. *La revolución por la dignidad, la soberanía y la integración latinoamericana, para mantener una posición clara, digna y soberana frente a los principales problemas del país en sus relaciones internacionales y frente a los organismos multilaterales”.*

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 permiten concretar la Revolución Ciudadana, plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales.

El Plan recupera una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido de igual manera este plan propone orientaciones éticas que se expresan en tres dimensiones: la justicia social y económica, la justicia democrática participativa y la justicia intergeneracional

Bajo este gran paraguas, el Plan aterriza en lo concreto y propone una nueva lógica de planificación a partir de los siguientes doce grandes objetivos nacionales de desarrollo humano, que ya fueron planteados por el gobierno en su Plan Plurianual remitido al Congreso Nacional en marzo de 2007:

“Objetivo 1. Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial.

Objetivo 2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

- Objetivo 3. Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población.*
- Objetivo 4. Promover un medio ambiente sano y sustentable y garantizar el acceso seguro al agua, aire y suelo.*
- Objetivo 5. Garantizar la soberanía nacional, la paz y auspiciar la integración latinoamericana.*
- Objetivo 6. Garantizar el trabajo estable, justo y digno.*
- Objetivo 7. Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común.*
- Objetivo 8. Afirmar la identidad nacional y fortalecer las identidades diversas y la interculturalidad.*
- Objetivo 9. Fomentar el acceso a la justicia.*
- Objetivo 10. Garantizar el acceso a la participación pública y política.*
- Objetivo 11. Establecer un sistema económico solidario y sostenible.*
- Objetivo 12. Reformar el Estado para el bienestar colectivo”.*

En síntesis, este Plan es un documento sistemático, articulado y coherente que marca la ruta de la actuación pública del Gobierno, por lo que permite dirigir el desarrollo por sus características innovadoras, sobre todo por su inédito proceso de participación, es el más grande esfuerzo de planificación nacional realizado en el país desde el retorno de la democracia.

La Ley de Educación.

La Nueva Ley Orgánica de educación Intercultural aprobada el 31 de marzo del 2011 con Registro oficial N° 417, sus títulos, capítulos y con sus principales artículos resumidos, los transcribo a continuación:

TITULO I

DE LOS PRINCIPIOS GENERALES

DEL ÁMBITO, PRINCIPIO Y FINES

Art. 1.- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales.

Exceptuándose del ámbito de esta Ley, la educación superior que se rige con su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución Política de la República. La Ley los actos de autoridad competente.

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales (.....): universalidad, educación para el cambio, libertad, interés superior de los niños, niña y adolescente, etc.

Art. 3.- Fines de la educación.- Son fines de la educación:

- a. Desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes.*
- b. Fortalecimiento y la potencialización de la educación.*
- c. El desarrollo de la identidad nacional.*
- d. El desarrollo de capacidades de análisis y conciencia crítica, para que las personas se inserten en el mundo.*

- e. *Garantía del acceso plural y libre a la información sobre la sexualidad, los derechos sexuales y los derechos reproductivos.*
- f. *El desarrollo y fomento de una conciencia ciudadana y planetaria (...) etc.*

TÍTULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO PRIMERO

DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art.4.- la educación es un derecho humano fundamental garantizado en la constitución de la Republica y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos.

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO RESPECTO DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art. 5.- La educación como obligación del Estado, el Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garantice la igualdad de oportunidades para

acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejerce la rectoría del Sistema Educativo a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES

Art. 7.- Derechos, las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo.*
- b. Recibir una formación integral y científica que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, la autonomía y cooperación.*
- c. Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respecto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística.*

Art. 8.- Obligaciones. Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en las cuales se pueda reconocer horarios flexibles.*

Art. 9.- De participación y representación estudiantil.

En los programas de cada uno de los niveles de educación. Se integraran contenidos que estimulen la participación ciudadana de las y los estudiantes.

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS DECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10.- Derechos de las y los docentes del sector publico

a. Acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación

Art.11.- Obligaciones, las y los docentes tienen las siguientes obligaciones.

a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación.

b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a cargo.

c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos.

d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.

CAPÍTULO QUINTO

DE LOS DECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS MADRES Y PADRES Y/O REPRESENTANTES LEGALES

Art. 12.- Derechos.- las madres, los padres y los representantes legales de las y los estudiantes tienen derechos a que se garantice a estos, el pleno goce y ejercicios de sus derechos constitucionales en materia educativa; y derecho además a:

- a. Escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que considere conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística.*
- b. Recibir informes periódicos, sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieren de su conocimiento.*

Art. 13.- Obligaciones, las madres, los padres y los representantes legales de las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir la Constitución de la Republica, la Ley y la reglamentación en materia educativa.*
- b. Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa.*

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 CNE⁶ 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, UNICEF⁷, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio. Luego, el Plan Decenal, se abrió al 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 de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años. Por petición del CNE⁸, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

⁶ Consejo Nacional de Educación.

⁷ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

⁸ Consejo Nacional Electoral.

POLÍTICAS DEL PLAN DECENAL

Dentro de las políticas del Plan Decenal detallo a continuación:

- a. *“Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.*
- b. *Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.*
- c. *Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.*
- d. *Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.*
- e. *Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.*
- f. *Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.*
- g. *Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.*

h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB⁹ hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB”.

DINAMEP

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

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

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.

⁹ Siglas empleadas en economía, Producto Interno Bruto.

- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

3.2.4. Políticas micro: institucionales.

(Blase 1991, pág. 11) textualmente expresa *“La micropolítica se refiere al uso del poder formal e informal por los individuos y los grupos, a fin de alcanzar sus metas en las organizaciones. En gran parte, las acciones políticas resultan de las diferencias percibidas entre los individuos y los grupos, unidas a la motivación por usar el poder para ejercer influencia y/o proteger. Aunque tales acciones están motivadas conscientemente, cualquier acción, consciente o inconscientemente motivada, puede tener una relevancia política en una situación dada. Tanto las acciones cooperativas y conflictivas como los procesos forman parte del dominio de las micropolíticas”*

Esta definición alude, entre otras cosas, a todos los tipos de estructuras y procesos para la toma de decisiones en los centros: el consenso conflictivo y cooperativo, tanto a niveles individuales como grupales, formales e informales. Trata el comportamiento patente como procesos sutiles y sumergidos (p. e. la socialización) y las estructuras (p. e. los planes de acción y los procedimientos) como fenómenos políticos. La perspectiva del autor citado

anteriormente (Blase 1991, pág. 11) sobre la micropolítica es especialmente relevante para comprender la reestructuración escolar, diseñada para la creación de estructuras de gestión participativas (ejemplo: la gestión compartida, la gestión autónoma, el liderazgo en equipo, el afianzamiento de la autoridad del profesorado). Las estructuras y los procesos micropolíticos son fundamentales para el cambio y la innovación, así como la estabilidad y el mantenimiento de los centros escolares. De hecho, tanto los procesos convergentes y divergentes como las estructuras constituyen el “*estado*” político de una organización escolar, aunque la importancia de cada uno en un centro determinado varía a lo largo del tiempo.

Sabemos que las políticas micro institucionales corresponden a los programas y actividades que desarrolla cada institución, pero debemos recalcar que estas también son regidas desde los gobiernos adaptadas a cada realidad de las comunidades educativas.

En la provincia el Director provincial de Educación adopta las medidas necesarias y las difunde para las diferentes UTEs¹⁰ de la provincia, en el cantón Chinchipe está presente la Unidad Territorial # 3.

3.2.5. Síntesis

Al referirnos al contexto laboral de los docentes ecuatorianos, el tema es bien amplio en él abarca, **el entorno educativo**, la comunidad educativa, la demanda de la educación y la calidad, la

¹⁰ Unidades Territoriales Educativas, cada una de ellas repartidas en zonas educativas: uno, dos y tres en Chinchipe, supervisadas por un Supervisor Provincial de Educación y un Coordinador de UTE para todas las zonas.

misma que se da en cada una de las instituciones educativas; las políticas educativas a nivel de nuestro país, las estrategias de desarrollo, leyes que nos rigen en el aspecto educativo, la formación docente y el desarrollo profesional de los docentes.

Dejo constancia de que las leyes y reglamentos acaecidos en los temas anteriores en parte sí se cumplen por parte del Gobierno y de la Dirección Provincial de educación como también por parte de las Supervisiones Provinciales de Educación.

CAPÍTULO III

“Sabiduría es conocer lo que debe hacerse;
Habilidad, saber cómo debe hacerse, y
Virtud saber hacerlo”
Johannes Stark

3.3.NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

La autora (Gladis Becerra 2005, pág. 33) define. Las necesidades de formación de los docentes se inscriben dentro del enfoque de Formación Permanente del Profesorado, entendido como el proceso de desarrollo humano, personal y profesional, que los educadores en servicio, cumplen a partir de su práctica pedagógica. La investigación tiene como propósito fundamental explorar los intereses y necesidades de mejoramiento y actualización profesional de los docentes de la zona, a objeto de plantear mecanismos que coadyuven a facilitar un proceso educativo acorde con las particularidades del contexto y tomar mecanismos de acción, que pueden ser considerados para la elaboración de una propuesta curricular de formación permanente a docentes de la institución.

3.3.2. Competencias profesionales

Para definir las competencias profesionales, resulta interesante retomar el análisis que nos presenta (Prieto Levi 1997, pág. 18 sobre las diferentes acepciones ubicados en el ámbito socio laboral, En primer lugar, nos refiere dicho autor, la competencia como *autoridad*, haciendo clara alusión a los asuntos o cometidos que dan bajo la competencia directa de un profesional concreto o una figura profesional. En este caso, estaríamos además ante la acepción de competencia como atribución o *incumbencia*, estando

ligada a la figura profesional (tareas y funciones) que “engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada” (Prieto, Levi1997, pág. 20). Otra acepción nos ubica la competencia como *capacitación*, refiriéndose al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son necesarias desarrollar a través de la formación.

También podría considerarse en este punto la competencia como *cualificación*, referida básicamente a la formación necesaria para tener la competencia profesional deseada.

De manera que la competencia el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” “estar capacitado para”. Y por último, se puede aludir a la competencia como *suficiencia* o mínimos clave para el buen hacer, competente y competitivo. Todo esto nos lleva a una primera síntesis en la que puede afirmarse que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional, **incumbencia** para desarrollar adecuada e idóneamente en su puesto de trabajo, **suficiencia** que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

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

Resumiendo lo expresado por (Jacques Deloris 2011, pág. 6-8) El siglo XXI nos presenta una doble exigencia: la educación debe transmitir, masiva y eficazmente un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y evolutivos y a la vez, debe hallar la

manera para que estos conocimientos sean netamente para el desarrollo de proyectos individuales y colectivos. El individuo deberá de tener conocimientos generales a los cuales pueda recurrir cada vez que lo requiera pero también, debe actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y adaptarse a un mundo cambiante. Pero además surge otra obligación que, tras el profundo cambio de los marcos tradicionales de la existencia, nos exige comprender mejor al otro, comprender mejor el mundo. Exigencias de entendimiento mutuo, de diálogo pacífico y, por qué no, de armonía, aquello de lo cual, precisamente, más carece nuestra sociedad. Según este mismo autor, para cumplir estos requisitos la educación debe estructurarse en torno a cuatro pilares del conocimiento:

- Aprender a Conocer: 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.
- Aprender a Ser: Un proceso fundamental que recoge los - - elementos de los tres anteriores.

APRENDER A CONOCER

Consiste, para cada persona, en aprender a comprender el mundo que le rodea, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir.

El incremento del saber favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo una autonomía de juicio. Es importante adquirir una cultura general puesto que permite ante todo comunicar.

Aprender para conocer supone: aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria (antídoto necesario contra la invasión de las informaciones de los medios de comunicación) y el pensamiento (debe entrañar una articulación entre lo concreto y lo abstracto). Tanto en la enseñanza como en la educación se deberían de combinar estos métodos, es decir, el deductivo en inductivo.

Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

APRENDER A HACER

Este aprendizaje y el anterior son en gran medida indisolubles. Pero el aprender a hacer está estrechamente vinculado a la formación profesional. El objetivo es enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos, y adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución actualmente no se puede predecir. En este aprendizaje está presente el principio de enseñanza activa, el alumno se debe realizar por sí mismo.

A medida que las máquinas son cada vez más inteligentes, el trabajo se desmaterializa. Ahora ciertas cualidades subjetivas se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos, para componer las competencias solicitadas. Cobra mayor importancia la capacidad de comunicarse y trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos.

Las repercusiones de la desmaterialización se ponen de manifiesto al observar la evolución cuantitativa y cualitativa de los servicios. La relación con la materia y la técnica debe ser complementada por una aptitud para las relaciones interpersonales.

En los países en desarrollo aún tiene una economía de subsistencia. Los conocimientos técnicos son los tradicionales. Se basan en adquirir a la vez una calificación social y una formación profesional. La gran pregunta a esta diferencia, es cómo participar en la creación del futuro de estos países.

APRENDER A VIVIR JUNTOS.

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Actualmente y por desgracia la violencia está muy presente en nuestras vidas, y hasta el momento la educación no hecho mucho para solucionarlo. La idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable. La educación debe seguir dos orientaciones: el descubrimiento del otro (conocerse a uno mismo, y observar y aceptar las diferencias entre los demás) y participar en proyectos comunes.

APRENDER A SER

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. (Lucy Frias de la Rosa, 2011, pág 54-55) *“La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesiten para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices de su destino”*

Señalar la importancia de fomentar la imaginación y creatividad tanto en el niño como en el adulto. El objetivo de la escuela será

dar todas las oportunidades de descubrir y experimentar. Aprender a ser también implica formar en competencias. Los aprendizajes deben evolucionar y ya no pueden considerarse como una transmisión de prácticas rutinarias, aunque éstas tengan valor formativo que no debemos desestimar, para: - Desarrollar la comprensión del otro percibir las formas de interdependencia - Respetar valores del pluralismo.

El concepto de la educación a lo largo de la vida es la clave para entrar en el siglo XXI. Se habla de sociedad educativa, en la que todo puede ser ocasión para aprender y desarrollar las capacidades del individuo. Para que la educación pueda cumplir todas las misiones que tiene, debe estructurarse en torno a estos cuatro aprendizajes, sin embargo la escuela de hoy se orienta hacia el aprender a conocer, y en menor medida a los otros. En realidad, para que una enseñanza estructurada dure toda la vida deberían trabajarse todos los cuatro aprendizajes.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores.

En el informe publicado por la OCDE¹¹ en el año 1994 sobre «Calidad en la enseñanza» se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: «los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas

¹¹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

Si consideramos que numerosos estudios corroboran que después de los factores familiares es la capacidad del profesor el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico, nuestra atención en definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI plantea (Escolano Benito 1996: 44-46)

A tenor de las actuales circunstancias tecnológicas, culturales y sociales, el profesor deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI. Siguiendo a (Salinas 1996 pág. 37) estos objetivos son:

- Preparar para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas básicas necesarias (educación para el empleo).

- Entender la realidad que a uno le toca vivir y entenderse uno mismo, cambiar al aprendizaje de cómo vivir en una sociedad tecnificada (educación para la vida)
- Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades (educación para el mundo).
- Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la creatividad, las destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas (educación para el auto-desarrollo).
- Educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo que la educación se vaya convirtiendo en una actividad placentera (educación para el ocio).

En estos objetivos hay una clara presencia de los nuevos medios de información y comunicación, así como del desarrollo del análisis crítico y de la creatividad.

- Tener una actitud crítica, constructiva y positiva hacia las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), ya que forman parte de nuestro tejido social y cultural.
- Conocer las posibilidades de las nuevas tecnologías para la mejora de la práctica docente, tanto en tareas relacionadas con la gestión de los centros educativos como en la organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje que desarrollan en el aula.

- Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con NTIC que promuevan la adquisición de aprendizajes significativos (multimedia, páginas web...) y que conviertan el aula en un laboratorio desde el que fomentar el protagonismo y la responsabilidad en los alumnos.
- Utilizar con destreza las NTIC, tanto en actividades profesionales como personales.
- Integrar las NTIC en la planificación y el desarrollo del currículum como recurso didáctico mediador en el desarrollo de las capacidades del alumno, fomentando hábitos de indagación, observación, reflexión y autoevaluación que permitan profundizar en el conocimiento y aprender a aprender.
- Promover en los alumnos el uso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como fuente de información y vehículo de expresión de sus creaciones. Desempeñar proyectos de trabajo colaborativo (listas de discusión, debates telemáticos, cursos de formación *on line*...) con una actitud solidaria, activa y participativa.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No podemos seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado. Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

Hoy más que nunca es imprescindible la formación de los docentes siendo que estamos en una etapa de usufructo de información copados de la misma, donde el estudiante tiene la posibilidad de acceder de forma fácil y rápida a la información que requiere, la cual le permite avanzar en los conocimientos que desea sobresalir, por tal razón los docentes deben actualizar sus conocimientos e innovar sus acciones frente al desempeño profesional con los estudiantes.

Para Ángel Paccha en su trabajo de investigación sobre Innovación Didáctica propone que: *En la didáctica moderna ya no se utiliza los mismos métodos para evaluar, como se, lo hacía hace unos veinte años atrás, donde el alumno tenía que reunir su nota sobre los exámenes, en cambio en estos últimos tiempos se valora el aporte del estudiante y las evaluaciones son aplicadas en otro sentido o sea más dinámicas, de tal forma que el alumno no se sienta frustrado, con miedo, duda, entre otros aspectos negativos que le acontecen al alumno durante una prueba.*

La didáctica moderna nos exige ante todo, donde por lo general, requiere a cada docente estar preparado y actualizado para desempeñarse como docente moderno, haciendo uso de los medios tecnológicos que el mercado nos brinda para hacer más efectiva y eficaz la labor docente en nuestro país, como: el internet, las aulas virtuales los proyectores entre otros medios tecnológicos que podemos encontrar en el mercado.

La didáctica moderna es un nuevo modelo de enseñanza aprendizaje en el cual ya no está presente la clase como una sala de

conferencia sino más bien como un taller de trabajo en el que tienen participación activa los alumnos. El maestro deja de ser el protagonista principal de la educación pasando a ser un mediador del aprendizaje de los educandos.

La didáctica moderna ya no concibe la sala de clase como una sala de conferencias sino como un taller de trabajo; ya la palabra maestro se va pareciendo cada vez más al de maestro taller y cada vez menos a la de conferenciante. El uso adecuado de materiales manipulables por parte de nuestros alumnos se convierte en un taller de trabajo en el que facilita la observación, la experimentación y la reflexión, necesarias para construir sus propias ideas.

(González Escudero 1987 pág. 176) considera que la innovación es un proceso en el que se implican múltiples dimensiones entre ellas se destaca la dimensión curricular como un cambio de innovación en el currículo, en el que están presentes los supuestos básicos y aspiraciones, objetivos, conductas de entrada de los alumnos, contenidos, materiales instructivos, estrategias de aprendizaje, tiempo e instrumentos y procedimientos de evaluación.

Los docentes de Ecuador, como de nuestra provincia y cantón necesitan de formación y preparación adecuada para desempeñar su labor educativa a fin de fortalecer la educación en nuestro país.

3.3.6. Síntesis

Debemos tomar en cuenta que el niño no aprende solo, por tal razón es importante que el docente tenga toda esa disponibilidad para hacerlo de mejor manera, con las mejores técnicas y métodos

respetando su edad cronológica y sus diferencias individuales. La educación debe garantizar al niño la posibilidad de vivir su infancia educativa felizmente.

Por otra parte hay que aceptar que no existe aprendizaje efectivo si no se parte con alguna necesidad o interés del estudiante debemos considerarlo como punto de partida para la educación de los alumnos.

Toda práctica educativa es una actividad intencional, desarrollada de manera consciente, que solo puede hacerse inteligiblemente en relación con los esquemas del pensamiento; el hecho de realizar una práctica educativa presupone un esquema teórico que al mismo tiempo, es constitutivo de esa práctica y el medio de comprender las prácticas educativas de otros.

El modo de actuar de los docentes requiere un gran cambio, pues la enseñanza se visualiza desde una óptica nueva. En la actualidad se instala el principio de contextualización de la acción didáctica pues buscamos la reflexión y toma de decisiones del docente; pretendemos interpretar y comprender la experiencia en la situación educativa y la investigación cualitativa en el aula.

Complementando lo antes mencionado aclaro que: educar es además asumir la diversidad de nuestros alumnos, comprender que el desarrollo cultural tiene más que ver con los niveles de desarrollo del sujeto que con las pautas previstas de evolución, y por tanto, con los contextos de experiencia y las situaciones áulicas particulares, es apostar a un docente responsable que conoce la didáctica como marco de referencia continuo. Reconoce a la enseñanza desde la interpretación y la comprensión. De ahí la necesidad de formación

y preparación profesional y actualización de conocimientos acordes a las necesidades contemporáneas.

4. METODOLOGÍA

1. METODOLOGÍA

La presente investigación ha sido elaborada con la finalidad de recabar información acerca de cómo determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL. Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral. Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores). Con la información recabada les permitirá responder en este caso a La U.T.P.L. las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico /general de los docentes del Ecuador y de sus implicaciones académicas; con la finalidad de contar con profesionales competentes la universidad inicia un proceso de replanteamiento, reformulaciones históricas que marcarán el hito. (UTPL, 2010)

4.1. Diseño de la investigación:

En esta investigación se ha optado por la combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa, con el fin de descubrir, indagar, y comprender lo mejor posible la problemática de estudio; el tipo de investigación es descriptivo. A continuación se detalla cada uno de los métodos que se ha empleado en la presente investigación:

- ✓ El **Descriptivo**.- Este método me permitió una indagación metódica, estudiando la realidad laboral actual del docente establecimiento tal y como se desarrollan las actividades. Describiendo, analizando, registrando e interpretando las condiciones que se dieron en los contextos y lapsos determinados.

En este caso al emplear el método descriptivo se obtuvo información, con datos notables que permitieron relacionarlos con el objeto de la investigación.

- ✓ El **Observacional.-** Con esta técnica se obtuvo información de carácter descriptivo, observando la realidad laboral, situación socio demográfica, formación continua, contexto institucional.- laboral y la necesidades de formación en base al mercado laboral de cada docente por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria e relación a los centros de computación y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación en su contexto natural sin modificar lo que se ha recabado en la observación como es entendido es una técnica de investigación cualitativa.
- ✓ El **Analítico.-** siendo de vital importancia permitió identificar, clasificar y describir las características de cada aspecto relevante que se observó. Además sirvió para obtener categorías de datos para clasificar, resumir y tabular, la información general
- ✓ El **Sintético.-** Este método permitió ir del todo a las partes, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que incrementaron el conocimiento de la realidad que facilitó la comprensión del objeto de estudio.
- ✓ La **inducción.-** Permitted concordar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los objetivos de trabajo que sirvieron de base para la investigación, siempre buscando el fortalecimiento de los conocimientos existentes a la luz de los aportes de la ciencia, la tecnología y la pedagogía.
- ✓ La **Deducción.-** Este método se lo utilizó para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio. Ambos métodos este y el anterior ayudaron a generalizar lógicamente los datos que se obtuvieron en el proceso de la investigación.

- ✓ El **Estadístico**.- Se lo utilizó como herramienta, para organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación (cuestionario para titulados y para autoridades de las instituciones educativas). Este procedimiento facilitó la objetivización y comprensión de los datos para finalmente realizar la verificación de los objetivos planteados en la planificación de la investigación.

4.2.Participantes de la investigación.

La presente investigación, se la realizó desde la ciudad de Zumba Cantón Chinchipe Provincia de Zamora Chinchipe, La población investigada fue sugerida por el equipo de planificación de la UTPL. Así mismo la selección de los participantes se dio considerando el lugar de procedencia de los investigadores, con una población de la encuesta general es de 3.014 titulados a nivel del país. La investigación se la realizó con la participación de un solo investigador. El tamaño de la muestra fue sugerida por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

En cuanto a las técnicas más utilizadas fueron las que más se acoplaban al lugar donde se realizó la investigación, al igual que los instrumentos, parte también de este material propuso el equipo planificador de la UTPL

- 4.3.1. Técnicas.** La observación directa a través de encuestas, entrevistas, para tener información de carácter descriptivo, observando la realidad laboral, situación socio demográfica, formación continua, contexto institucional.- laboral y la

necesidades de formación en base al mercado laboral de cada docente por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación en su contexto natural.

4.3.2. Instrumentos. Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de datos:

- *Guía didáctica de tesis* es un instrumento que se lo utilizó en todo momento de la elaboración del presente informe de la investigación, por cuanto no se puede prescindir de su servicio para la elaboración y construcción de este trabajo investigativo.
- *Cuestionarios*, tomados de la ANECA¹² y adaptado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional, para ser aplicado a docentes titulados y empleadores/directivos de las Instituciones Educativas:

Cuestionario 1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones educativas.

¹² Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación.

4.4. Recursos.

Para tener una fiabilidad y exactitud es indispensable tener en cuenta los siguientes recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos.

4.4.1. Humanos. La investigación se la realizó con la participación de un solo investigador, y el apoyo de los titulados y empleadores/directivos de las instituciones educativas.

A continuación se detalla cada uno de los titulados investigados y la institución en la que prestan sus servicios, como también los Empleadores/directivos.

Rectores del COLEGIO TÉCNICO "MANUELA SAÉNZ" y
"MARTHA BUCARAM"

Titulados de Ciencias de la Educación UTPL.

CORREA CORREA MIRYAM ISABEL	COLEGIO "DIEZ DE AGOSTO"
CUEVA OCHOA HUGO RENED	COLEGIO "MARTHA BUCARAM"
JIMÉNEZ JIMÉNEZ ANGEL MIGUEL	ESCUELA "MARCO ORTEGA"
TAPIA CHALÁN REYNA MARÍA	ESCUELA "GUAYAQUIL"
CASTILLO ONTANEDA HILDA MARÍA	C.E. "PRIMERO DE MAYO"
JARAMILLO DELGADO ENRIQUETA CONZUELO	COLEGIO "MANUELA SÁENZ"
LEÓN RODRIGUÉZ ELBIO FRANCO	ECUELA "REINO DE QUITO"
PACCHA JIMÉNEZ ANGEL ROSENDO	ESCUELA "ALFONSO COBOS R."
PUCHA PAUTA IRMA ROCÍO	ESCUELA "CLEMENTE YEROVI"
ABARCA ENCALADA ANGELITA	ESCUELA "BRASIL"

4.4.2. Institucionales. La Universidad Técnica Particular de Loja propuso el tema y la asesoría en cada paso del proyecto a

través del tutor de tesis o el entorno virtual EVA. De la misma manera las instituciones educativas contribuyeron con importantísima información para el desarrollo de la investigación.

4.4.3. Materiales. elementos tecnológicos como: computadora, cámara fotográfica, teléfono celular, entre otros, materiales simples de recolección de datos como: cuadernos de notas, esferográficos, lápices, etc.

4.4.4. Económicos. En este apartado debo recalcar que los recursos fueron extendidos por la situación geográfica de los investigados ya que tuve que viajar durante largas horas de camino; pero esto no impidió que se realizara el trabajo investigativo sin la responsabilidad del caso más bien animó a que se logre lo planteado, gastando así en viajes, alimentación, material de escritorio y otros cálculo aproximado en unos \$1000,00, en moneda americana.

4.5. Procedimiento.

Para la recolección de información se seleccionó y se realizó el siguiente procedimiento como recursos de apoyo para lograr los objetivos:

La del **fichaje**, que permitió recoger información bibliográfica a través de las fichas, en las que constan, enumeración y descripción de las fuentes bibliográficas.

La **encuesta**, se utilizó para obtener la información necesaria para cumplir con el fin de esta investigación, sirvió para medir las variables

a través de preguntas, cerradas y abiertas, en el caso de los Directores/empleadores.

La **entrevista**, se utilizó para recabar información importante para la investigación en lo que se relaciona a las requisitos exigidos por las instituciones para postular a un cargo docente, solicitudes de empleo, si requiere docente, el desempeño docente con experiencia y recién titulados, mejoramiento profesional, incentivos, factores de buen desempeño laboral, Aptitudes y actitudes de los docentes de la UTPL, entre otros aspectos importantes sobre desempeño docente.

Todas estas técnicas contribuyeron al cumplimiento de los objetivos planteados

5. INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.4. Caracterización sociodemográfica.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

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?

Tabla N° 1

PREGRADO		
MENCIÓN	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	6	60
Lengua y Literatura	0	0
Químico biológicas	0	0
Físico Matemáticas	4	40
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s mención (especifique)	0	0
En otra universidad(especifique)	0	0
POSTGRADO (Maestría/Doctorado PhD)		
MENCIÓN	f	%
Maestría en gerencia y liderazgo Educativo	0	0
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro postgrado (especifique)	0	0
En otra universidad(especifique)	0	0
Especialidad/Diplomado		
MENCIÓN	f	%
Especialidad	0	0
Diplomado	0	0
En otra universidad(especifique)	0	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 1



Al observar la tabla se pueden analizar que en la información se comprobó que los docentes no tuvieron estudios de postgrado, como también se refleja que el 60% obtuvo su titulación en Educación Básica y el 40% en Físico Matemáticas.

La UTPL en la Modalidad Abierta y a Distancia ofrece muchas menciones tanto en pregrado como en postgrado, en esta investigación se tomó en cuenta titulados desde el año 2005 hasta el año 2010 poniendo las alternativas en las obtuvo la titulación.

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

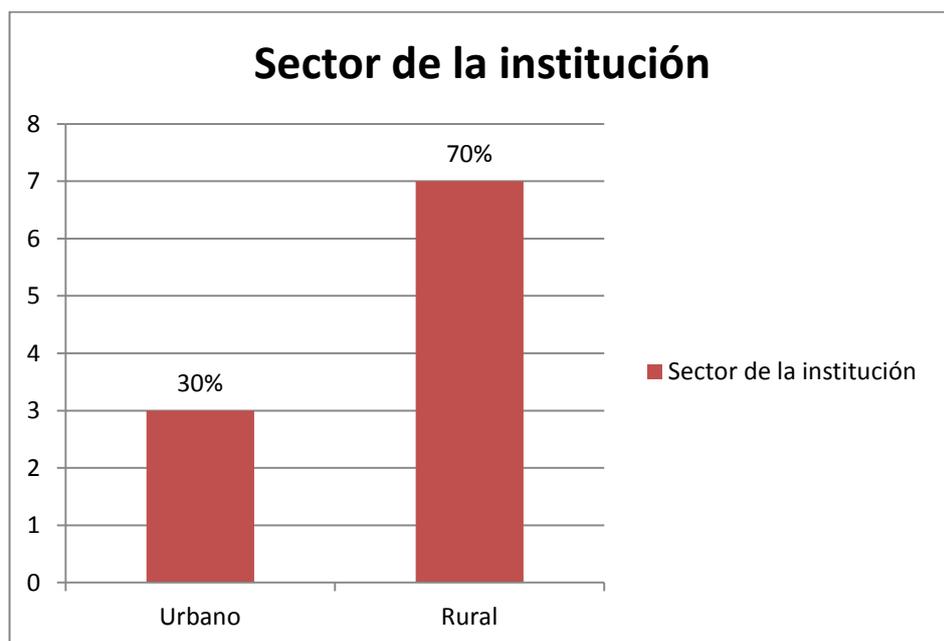
Tabla N° 2

En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:	f	%
Urbano	3	30
Rural	7	70
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 2



En el sistema educativo se diferencian dos clases de instituciones, las rurales y las urbanas. Los titulados trabajan en un 70% en la zona rural, en tanto que el resto lo hace en la zona urbana, demostrando claramente que hay una mayor concentración de docentes que laboran en el área rural.

A.1. Género y A.2. Edad en años cumplidos

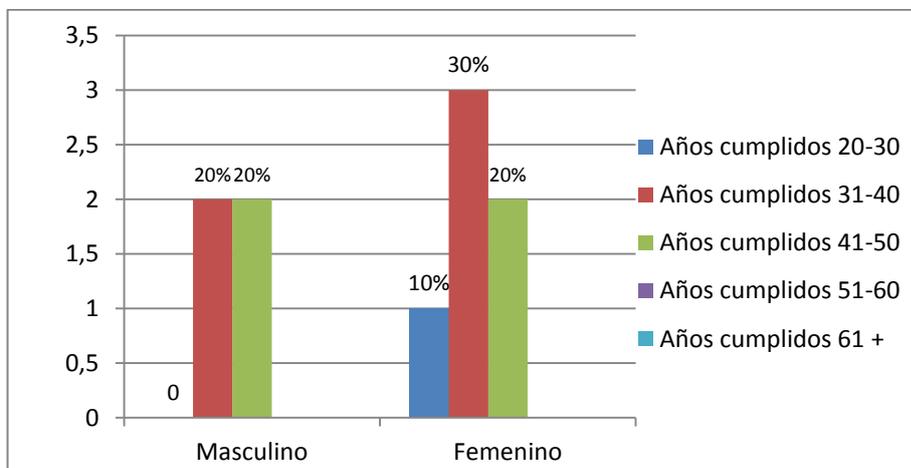
Tabla N° 3

Edad \ Genero	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	F	%	F	%	
20-30 años	1	10	1	10	2
31-40 años	2	20	2	20	4
41 -50 años	2	20	2	20	4
51 - 60 años	0	0	0	0	0
Más de 61 años	0	0	0	0	0
TOTAL	5	50	5	50	10

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 4



El género masculino se encuentra entre 31 y 50 años un 20% en tanto que un 20% está entre los 41 y 50 años cumplidos, esta información está unida en los dos géneros masculinos y femeninos para un solo análisis sobre el género y la edad de los titulados de la Escuela de Ciencias de la educación, se puede decir que hay una equidad de género de estudiantes de la UTPL,

porque no decirlo de los docentes del cantón Chinchipe, pero en la mayoría se deciden en estudiar pasados los 30 años.

A.3. Provincia de residencia

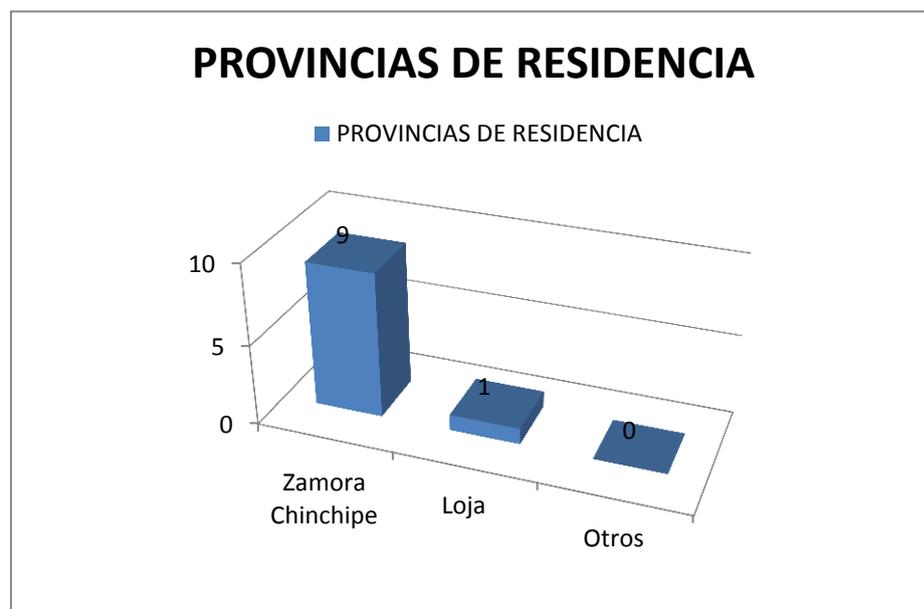
Tabla N° 5

PROVINCIA	F	%
Zamora Chinchipe	9	90
Loja	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 6



En las tablas y gráficos N° 2 se aprecia claramente que los titulados el 90% residen en Chinchipe, mientras que es 10% residen en Loja, esto hace ver que hay suficientes fuentes de trabajo para los graduados en la UTPL.

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

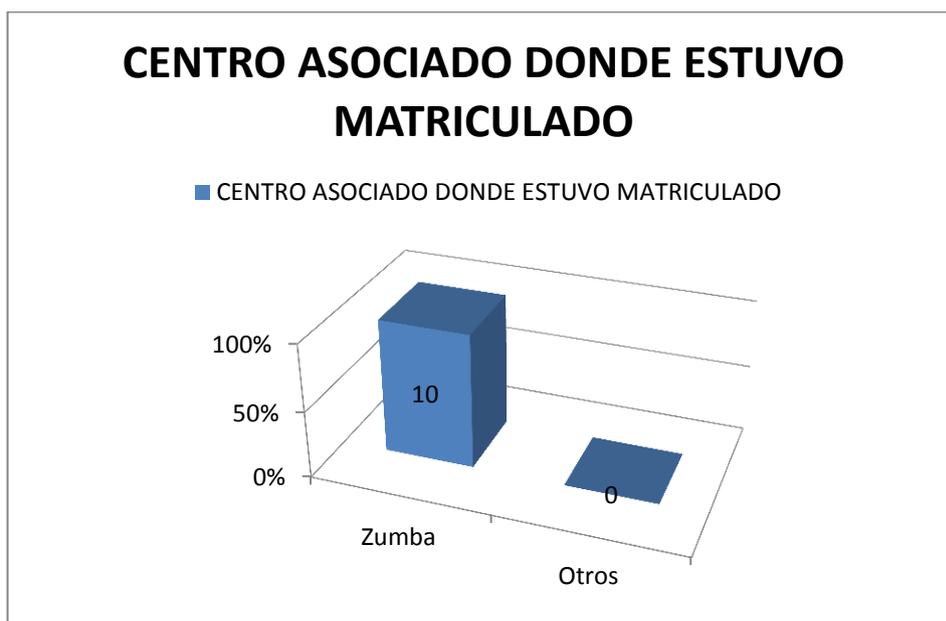
Tabla N° 7

Centro Asociado	F	%
Zumba	10	100
Otros	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 7



Analizada la información mediante la tabla, se deduce que todos los investigados estuvieron matriculados en el CUA Zumba, cabe resaltar que cada ciclo sube el número de estudiantes, que se matriculan en este centro.

3.5.Situación Laboral docente.

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

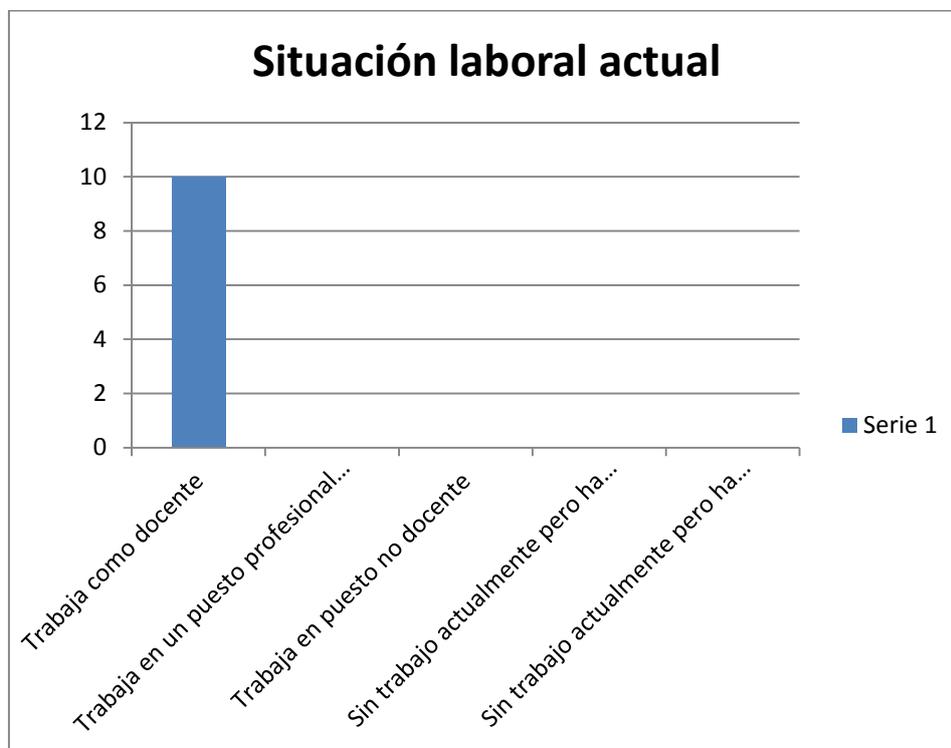
Tabla N° 8

¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?	f	%
Trabaja como docente	10	100
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)....	0	
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	
Otras situaciones (especifique)	0	
TOTAL	0	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Grafico N° 8



La situación laboral es uno de los aspectos relevantes de la investigación ya que refleja su relación con el trabajo que posee actualmente. En donde los docentes investigados manifestaron estar laborando actualmente como docentes, a tiempo completo y no tienen o no pueden optar por otro trabajo no relacionado con la docencia.

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

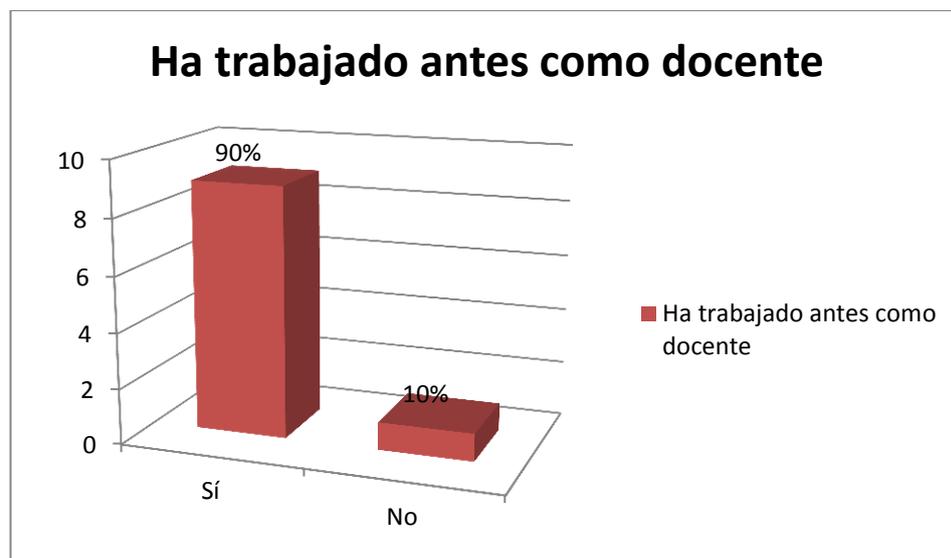
Tabla N° 9

. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente? Alternativa	f	%
Si	9	90
No	1	10
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 9



El 90% de los investigados informó que sí trabajó antes de la titulación como docente, y el 10% dijo que no, lo que demuestra ya ejercían la docencia antes de graduarse como profesionales y por ende una mayor concentración de fuentes de trabajo en relación a otros cantones de la provincia y país.

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

Tabla N° 10

(En caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?	F	%
Si	0	0
No	10	100
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 10



Al averiguar a los titulados a los trabajadores actuales como docentes ¿trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia? Contestaron en un 100% no realizar otra actividad

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

En muchos de los casos los docentes del Ecuador están desempleados aunque en la zona de investigación es la excepción, porque existen fuentes de trabajo que rápidamente ocupan los profesionales en docencia, e inclusive están ocupadas por bachilleres, que al presentar las carpetas los profesionales de educación, los directivos les dan preferencia a éstos,

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

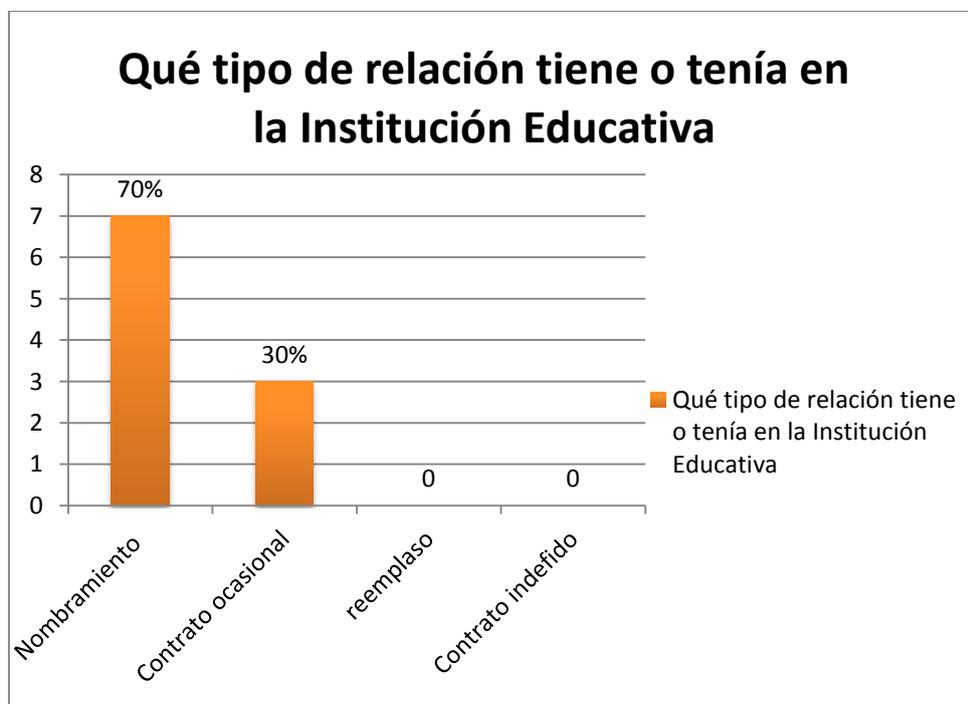
Tabla N° 11

¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?	f	%
Nombramiento	7	70
Contrato indefinido	0	0
Contrato ocasional	3	30
Reemplazo	0	0
Otras (especifique)	0	0
No Contesta	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 11



El sistema de trabajo también se tomó en cuenta en este trabajo investigativo planteando así las alternativas correspondientes a cada relación laboral en la que tiene o tenía. En este apartado del trabajo los indagados contestaron el 70% tiene nombramiento y en tanto que el 30% lo hace o lo hizo con sistema de contratos ocasionales, esto hace pensar que el 30% de los contratados no tenían el título profesional para su nombramiento.

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

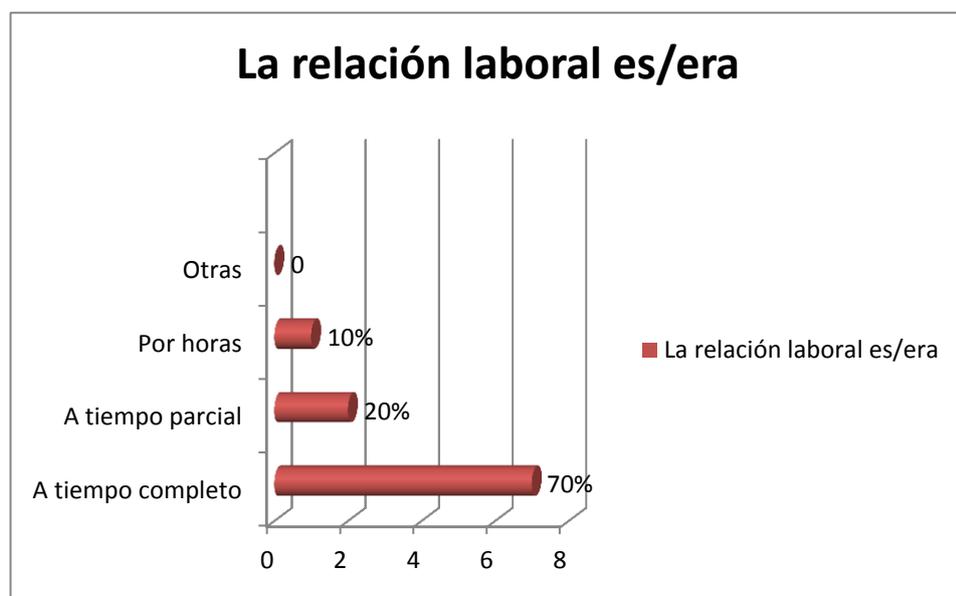
Tabla N° 12

¿La relación laboral es/era...?	F	%
A tiempo completo	7	70
A tiempo Parcial	2	20
Por horas	1	10
Otras (especifique)	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N°12



Sobre la relación laboral, los encuestados contestaron el 70% lo hacen a tiempo completo en tanto que un 20% lo hace a tiempo parcial y el 10% por horas. Esto nos refleja que la mayoría de investigadores tienen estabilidad laboral.

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

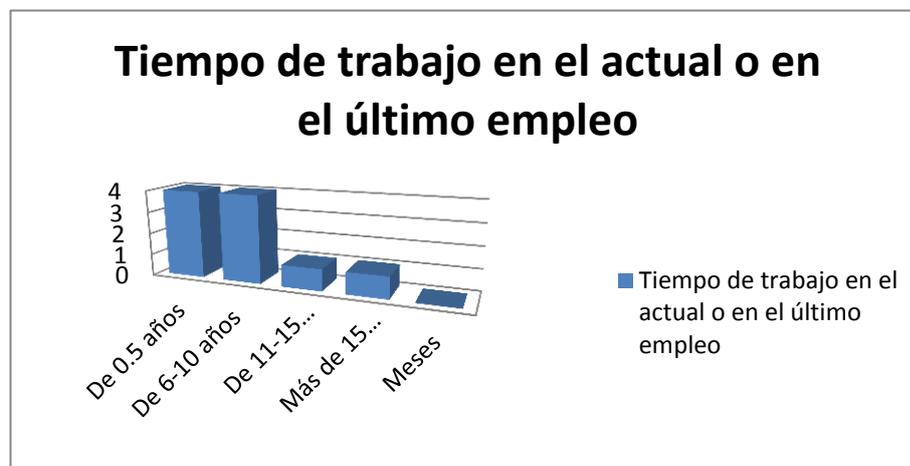
Tabla # 13

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente encaso de que en la actualidad no trabaje	F	%
Años 0-5	4	40
Años 6-10	4	40
Años 11-15	1	10
Años 15-+	1	10
Meses	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N°13



El tiempo de servicio es uno de los parámetros importantes al momento de querer ingresar a un trabajo cualquiera que sea, siendo que con ello le garantiza una experiencia y por ende una mejor posibilidad de encontrar un puesto donde trabajar.

De los datos obtenidos en la investigación, adheridos el 80% lleva de tiempo laborando entre los cinco y diez años, el restante porcentaje lo hace entre los once y más de los quince años de servicio.

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

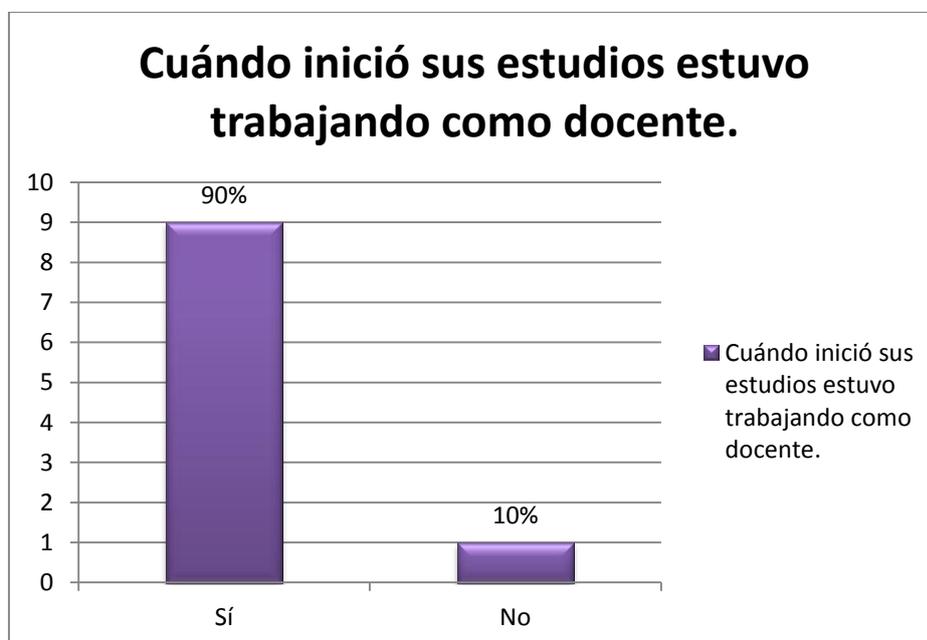
Tabla # 14

¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?	f	%
Si	9	90
No	1	10
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N°14



El 90% de los investigados ya estaban laborando antes de decidirse a estudiar en la UTPL, esto sin lugar a duda nos hace reflexionar, que la mayoría de profesores encuestados, decidieron seguirse preparando, gracias a las posibilidades que nos brinda dicha institución.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE.

Las preguntas: P.9, P.10, P.11, P.12, P.13 y P.14, se omitieron porque los encuestados no trabajan en puestos no docentes y por lo tanto no contestaron a esas preguntas.

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

No está por demás mencionar que los titulados no trabajan en puestos no docentes ya que todos trabajan solamente en actividades docentes aunque tengan otro trabajo en otra institución pero se relaciona con la docencia misma; por tal virtud los investigados no contestaron esta pregunta.

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

La situación demográfica es otro parámetro tomado en cuenta en este trabajo investigativo para con los resultados tomar acciones de vital importancia.

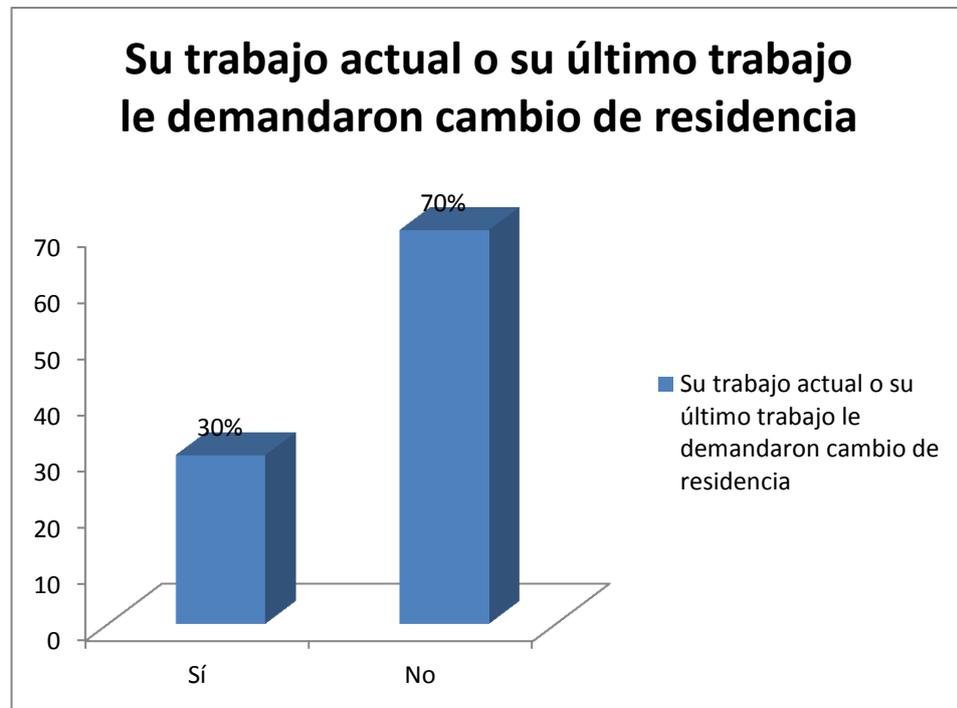
Tabla # 24

¿Su trabajo actual, o su último empleo le demandaron cambiar el lugar de residencia?	F	%
Si	3	30
No	7	70
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N°14



El 70% de las respuestas a esta pregunta fueron negativas, siendo que los titulados solo en un 30% tuvieron que cambiar el lugar de residencia, se puede deducir que los que se titularon en Zumba se quedaron a trabajar en el mismo lugar de residencia, debido a que hay fuentes de trabajo de acuerdo a su profesión.

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

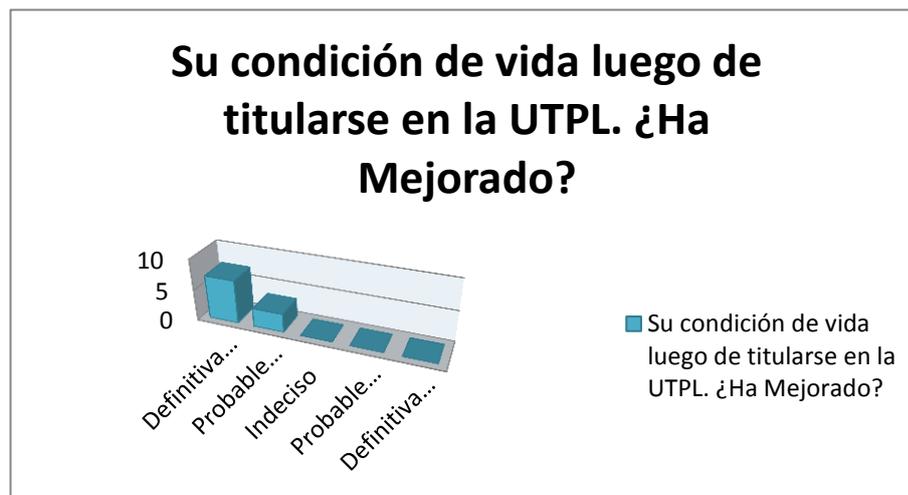
Tabla N° 15

Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?	f	%
Definitivamente sí	7	70
Probablemente sí	3	30
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 15



A los titulados al preguntarles si su condición de vida mejoró luego de titularse obteniendo una respuesta que definitivamente sí mejoraron en un 70% mientras que el restante porcentaje dijo probablemente sí. Es obvio que si preparan serán más competentes para ejercer cualquier función relacionada con la docencia.

3.6. Contexto laboral

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

Tabla N° 16

¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?	f	%
Institución educativa fiscal	10	100
Institución educativa municipal	0	0
Institución educativa particular	0	0
Institución educativa fiscomisional	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 16



Base a estos parámetros se puede deducir que el 100% de los titulados laboran en instituciones educativas fiscales. Por lo que en el cantón Chinchipe no hay más instituciones que no sean las fiscales o gubernamentales.

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

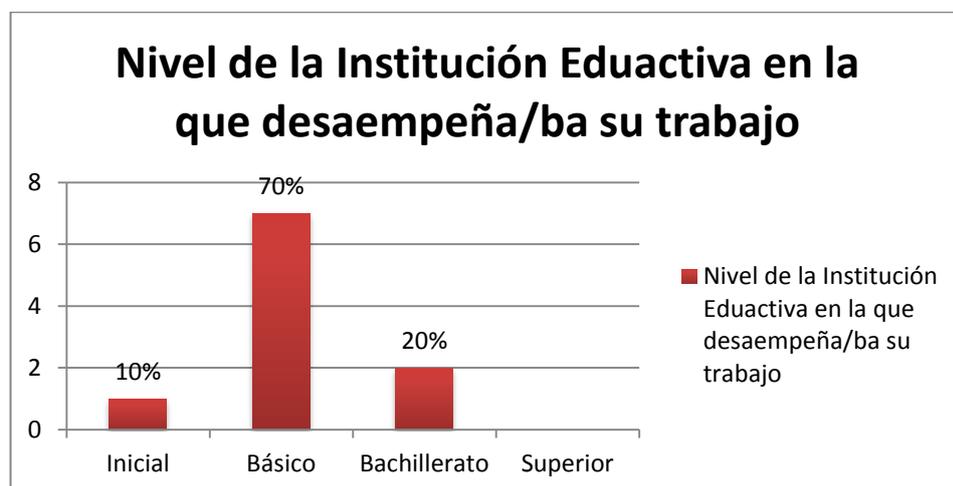
Tabla N° 17

La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:	f	%
Inicial	1	10
Básico	7	70
Bachillerato	2	20
Superior	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 17



En esta pregunta los informantes manifestaron que desempeñaban las labores educativas en un 70% en nivel básico, y en un 20% lo hace en nivel de bachillerato y el 10% en inicial, demostrando claramente que la mayoría optan por un título en educación, generalmente porque se encuentran trabajando como profesores de educación primaria, cabe mencionar que en la mayoría de los investigados tuvieron sus títulos en el Instituto Pedagógico “Jorge Mosquera de Zamora, y esta institución promociona solo el Nivel Inicial y actualmente el Nivel Básico.

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

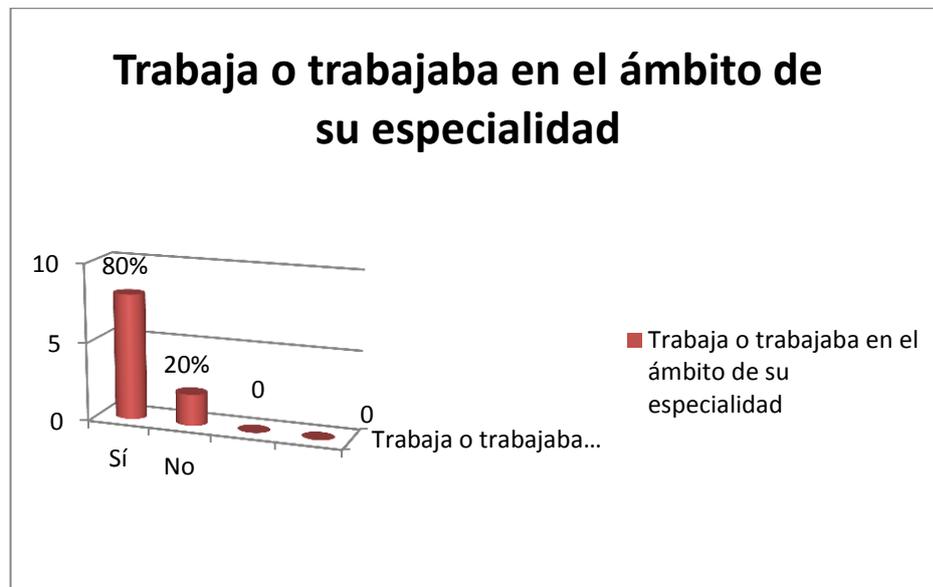
Tabla N°18

¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	f	%
Si	8	80
No	2	20
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 18



La mayoría de investigadores laboran en el ámbito de su especialidad, esto es por lo que ellos provienen de los institutos y se decidieron por sacar su licenciatura en la función que están trabajando.

Al preguntar a los investigadores si actualmente trabajan o trabajaba en el ámbito de su especialidad, contestaron en un 80% haberlo realizado y un 20% no lo hizo en el ámbito de su especialidad, esto hace entrever que estos docentes optaron por capacitarse en su profesión.

P4a. (En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?)

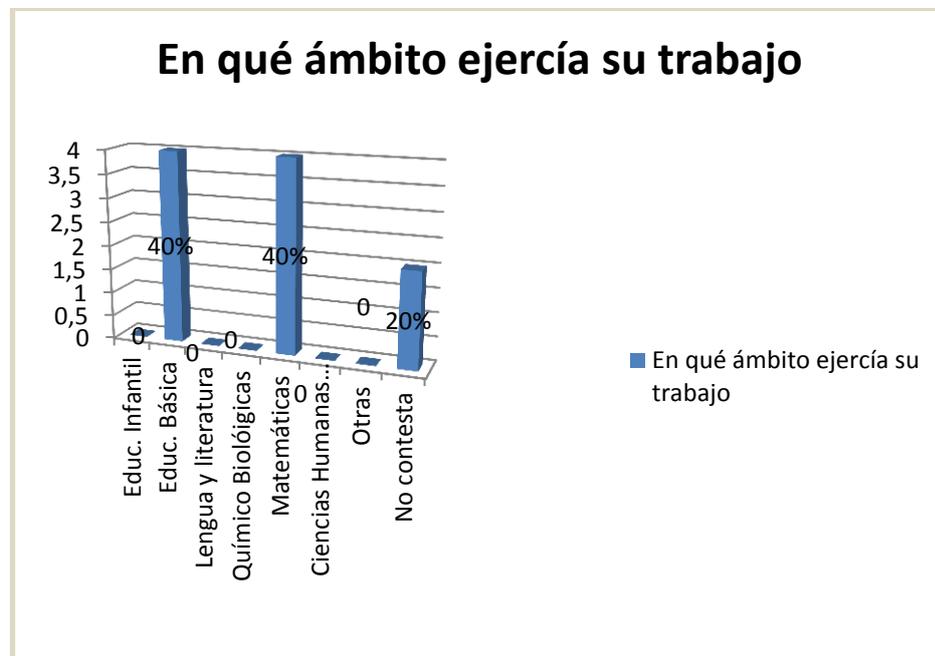
Tabla N° 19

(En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?)	F	%
Educación Infantil	0	
Educación Básica	4	40
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	4	40
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s(especifique)	0	0
No Contesta	2	20
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N°19



El ámbito en que ejercían las labores docentes, los mayores porcentajes se ubicaron para las especialidades de Educación Básica y Físico Matemática

3.7. Necesidades de formación.

PARA TODOS

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

Tabla # 20

¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	f	%
Quichua	0	0
Inglés	0	0
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros (especifique)	0	0
No	10	100
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Estos porcentajes alarmantes, hace pensar que a los docentes generalmente de Educación Básica no les interesa una segunda lengua.

El manejo de una segunda lengua es ya una necesidad vital existiendo una relación de intercambio de lenguas ya que los habitantes de unos y otros países se encuentran muy estrechamente relacionados con el comercio y el turismo.

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

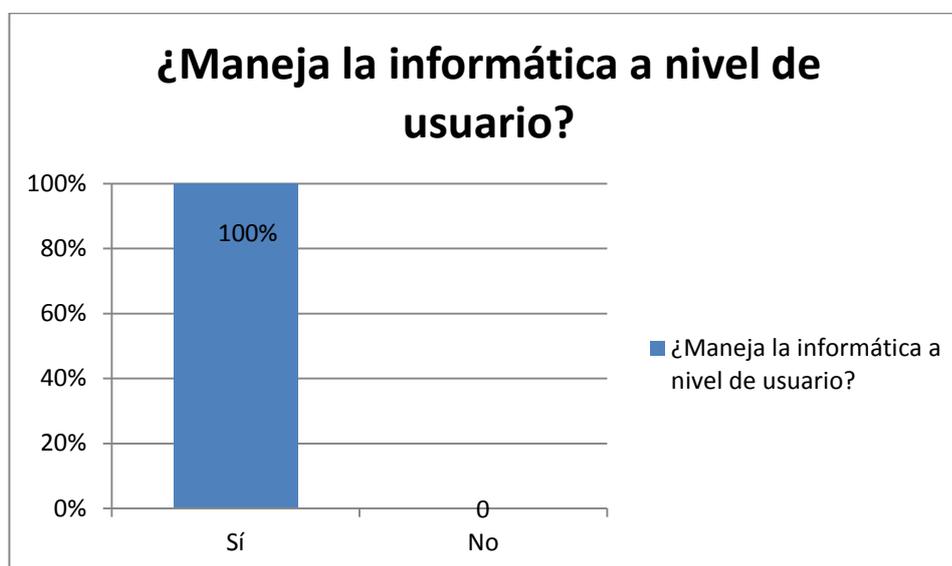
Tabla 21

¿Maneja la informática a nivel de usuario?	f	%
Si	10	100
No	0	0
Total	10	100

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 21



La informática es una necesidad ya expuesta hace unos años atrás especialmente en la educación ya que permite estar al alcance de los avances científicos de actualidad y lo que es más la variada información actualizada de los diversos campos del saber.

El total de los investigados contestaron manejar la informática a nivel de usuario, esto conlleva a un mejor desenvolvimiento del profesor dentro y fuera del acto educativo.

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

La actualización de los conocimientos es muy importante para el desarrollo de las actividades profesionales en el campo educativo, se preguntó los cursos de actualización profesional que requieren actualizarse los titulados.

Tabla # 22

Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?: (puede contestar a más de una alternativa)	f	%
Didáctica y Pedagogía	9	90
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	5	50
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	2	20
Organización y Gestión de centros educativos	1	10
Diseño y planificación Curricular	4	40
Educación en valores	3	30
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	0	0
No me interesa	0	0

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

Gráfico N° 22



Los cursos de actualización profesional que los titulados más requieren son didáctica y pedagogía y manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) seguido de planificación curricular.

PREGUNTAS A DIRECTIVOS/EMPLEADORES

En este apartado le corresponde a las preguntas que se aplicaron a los Directivos/empleadores de dos Instituciones que se tomaron en cuenta para este trabajo investigativo, dejamos constancia que en este apartado en unos casos fueron palabras recogidas textualmente, por ende proponemos a continuación el cuadro que corresponde a las respuestas obtenidas por los directivos/empleadores que se refieren a los requisitos que los interesados de un empleo requieran para postular a un trabajo.

Tabla # 23

Preguntas para Directivos/empleadores:

1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	Tienen título profesional en la especialidad requerida. Rendir las pruebas de eficiencia para ingresar al magisterio. Firmas de compromisos	Título profesional en Ciencias de la Educación (Tercer nivel) por especialidad. Someterse al concurso de méritos y oposición. Exponer una clase demostrativa de su especialidad		
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	20	10		
3. ¿Requiere de más personal docente?	Si, de tercer nivel en Idiomas-Inglés, Lengua y Literatura, Cultura Estética	Si, Trabajador Social, Mecánica Industrial, Psicólogo educativo, Aplicaciones Informáticas		
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	<i>Con Experiencia</i>	<i>Docentes que recién ingresan</i>	<i>Con Experiencia</i>	<i>Docentes que recién ingresan</i>
	Poco interés en capacitarse, Acciones muy limitadas,	Participación activa, Predisposición a capacitarse, Puntualidad	Seguros en su desenvolvimiento. A veces con técnicas un tanto atrasadas.	Altas expectativas de acoplamiento. Situaciones institucionales

	Mínima participación		(cumplidor)
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	No		No
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos	Reconocimiento escrito		En la actualidad no tenemos, pero si se han hecho.
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	Unidad de criterios con el personal docente, Diálogo permanente, Planificación compartida		Actualización de conocimientos específicos y generales. Remuneraciones dignas. Estabilidad laboral. Buenas relaciones autoridad-maestro.
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?	Capacitación permanente, Participar en las labores de la comunidad, Cumplimiento de compromisos.		Responsabilidad en el cumplimiento de sus actividades. La puntualidad que es un factor común dentro de los valores. Ética profesional dentro y fuera de la institución
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)	Reuniones con padres de familia, Recuperaciones pedagógicas, Asistencia puntual al trabajo.		Vicerrector. Comisión de la experimentación del colegio.
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio	Coordinación de brigada estudiantil. Repasar en participaciones estudiantiles		Labor social comunitaria a grupos vulnerables.

11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)	No	Sí. Recuperación pedagógica
---	----	-----------------------------

Fuente: Encuesta directa

Autor: Guido Castillo

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Objetivo 1.- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de le Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL:

Frente a este objetivo, siendo que abarca algunos aspectos importantes que se relacionan entres sí, trato de dar una explicación acorde con los datos obtenidos en la investigación, por ejemplo:

- ◆ Sobre edad los titulados se ubica el porcentaje más alto en un 50% que están entre los 31 y 40 años de edad en diferencia del 10% que se ubica entre los 20 y 30 años relacionándose así con un 40% que se ubican entre los 41 y 50 años, de todo esto puedo deducir que los titulados se encuentran en una edad entre los 31 y 50 años de edad.
- ◆ El 70% de los encuestados respondieron que no tuvieron que dejar o a su vez les demandó cambiar lugar de residencia, para el trabajo que tuvieron o están laborando actualmente.
- ◆ El grupo de investigados corresponde el 60% al sexo femenino esto quiere decir que existen más mujeres que hombres docentes titulados de la UTPL en lo que concierne a esta parte de investigación con esto está logrado el objetivo y sobrepasado frente al concepto de igualdad de género en el conglomerado profesional docente, aunque en ciertos aspectos todavía no se han superado, (TEDESCO Juan, (1998) manifiesta la relación entre Equidad y

Educación no es unidireccional ni estática, y sería pertinente preguntarse ¿cuánta equidad (desde lo social) es necesaria para que haya una educación con calidad?, pero esto será motivo de próximas investigaciones.

- ◆ En el ámbito de lugar donde labora el 70% trabaja en la zona rural, lo que mejora las condiciones de supervivencia para el docente mientras tanto el 30% restante lo realiza en la zona urbana.
- ◆ En lo que se refiere a las condiciones de vida de los titulados se pudo comprobar que el 70% manifiesta que definitivamente su vida cambió, frente al 30% que indica que probablemente si cambió.

De todo lo antes mencionado, puedo manifestar que el objetivo se haya logrado siendo que se pudo verificar los diferentes aspectos que enfoca la situación sociodemográfica de los titulados de la UTPL, analizados y detallados en los párrafos anteriores.

Objetivo 2.-Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Sabiendo que en toda empresa exige una mejor preparación para sus trabajadores, con la finalidad de obtener mejor rentabilidad en sus negocios, es así como la educación también requiera de esa preparación continua y actualizada de quienes hacen labor docente, con el objetivo de llevar a cabo una educación al alcance de los últimos tiempos.

La formación de los titulados de la UTPL, refleja una clara precisión de que los titulados investigados no hayan accedido a ninguna preparación de postgrado siendo que los mismos solamente constan como licenciados en un 60% en mención de educación Básica y con un 40% en Físico Matemáticas.

La Ley de Educación menciona que los derechos de los docentes son la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera. Pero también señala entre sus obligaciones capacitarse y actualizarse en forma permanente.

Dadas las circunstancias, la licenciatura es una buena opción para obtener un trabajo, por cuanto los entrevistados manifestaron en un total estar trabajando como docentes, pero esto no quiere decir que el licenciado deba quedarse estancado con su título y preparación, bien lo manifesté en los párrafos anteriores, sobre la necesidad de preparación continua para la educación en este caso.

Aunque bien se lo dijo en el marco teórico la docencia debe ser una vocación personal y bien definida por los inmersos en esta labor, en este caso se preguntó si antes de la titulación habría trabajado como docente, a lo que respondieron en un 90% que sí lo hicieron, cabe recalcar que los docentes trabajaron todo el tiempo, en unos casos con contratos y otros hasta la fecha aún lo siguen haciendo con sistema de contrato rescatando el valor del trabajo y la preparación; por versiones de los investigados quienes manifiestan que con lo que les pagaban se preparaban para su carrera profesional.

Objetivo 3.- Reconocer el contexto institucional- laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En lo que respecta al contexto institucional laboral de los docentes se pregunto si estos están desempleados, lo cual se pudo comprobar que en su totalidad están trabajando en Instituciones educativas fiscales del país.

El 70% de los titulados trabaja en instituciones de la zona rural, en tanto que el 30% lo hacen en la zona urbana, en instituciones fiscales. Por otro

lado es bien conocido en este trabajo de investigación parte de los investigados trabajan con sistema de contrato, esto se comprobó con un 30% de respuestas por contratos ocasionales, frente a un 70% con nombramiento.

Relativo a la relación laboral de los investigados también se preguntó la relación laboral es/era, lo que se pudo verificar que el 70% es a tiempo completo, frente a estos resultados se puede deducir que los docentes tuvieron un mejor salario para la estabilidad económica, aunque puedo mencionar que los sueldos de los docentes contratados y recién entrados al magisterio son paupérrimos porque no alcanzan ni siquiera a cubrir gastos de la canasta básica. De ahí la necesidad de que el Gobierno promulgue la nueva Ley de Educación ya aprobada por la Asamblea Nacional.

Objetivo 4.- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores.)

La educación como ente formador de seres humanos para que estén al servicio de la sociedad, es necesaria siempre una formación continua y actualización de los saberes de quienes desempeñan las funciones de docentes en todos los niveles.

En las grandes urbes, el ritmo vertiginoso que nos mueve día a día es tal, que no siempre nos detenemos a reflexionar para detectar los cambios que se presentan permanentemente. Es decir; Nos hemos acostumbrado a tener cambios sin experimentarlos conscientemente. De alguna manera esto nos ha restado la capacidad de asombro.

Particularmente y no siendo excepción, la educación, ocupa un singular renglón en la sociedad mundial ya que es el medio formador e integrador en dichas sociedades. Somos docentes convencidos que por medio de esta actividad, lógica y realmente bien dirigida y orientada, es el instrumento que nos permite entre otras cosas: Desarrollar las habilidades del

pensamiento. Potenciar al individuo. Integrar a los seres humanos. Mejorar la calidad de vida individual y de grupo.

Por tal razón al entrevistar a los Directivos/empleadores de Educación y los requisitos para poder postular a un trabajo docente, se comprobó que hoy más que nunca es necesaria una preparación, en tal virtud ellos manifestaron que los requisitos para postular a un trabajo son: Título profesional en Ciencias de la Educación (Tercer nivel) por especialidad. Someterse al concurso de méritos y oposición. Exponer una clase demostrativa de su especialidad, como lo manifiesta la Ley de Educación.

En conclusión los docentes deben estar preparados para poder enfrentar un mundo expuesto al cambio vertiginoso, por otro lado le exige competencias educativas para desempeñarlas en el aula frente sus alumnos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.8. Conclusiones.

- ✓ Todos los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL se encuentran laborando.
- ✓ Sólo el 70% de los titulados labora con nombramiento el resto lo hace con sistema de contrato.
- ✓ El 90% de los titulados ya desempeñaba labores educativas antes de iniciar sus estudios universitarios.
- ✓ Los investigados no dominan ninguna otra lengua adicional al castellano.
- ✓ El trabajo actual a los investigados no les demandó cambiar de domicilio un 70% aunque los que lo hicieron fue por mejorar situaciones secundarias.
- ✓ El total de los titulados informó manejar la informática a nivel de usuario.
- ✓ El 90% manifestó requerir actualización profesional, en Didáctica y Pedagogía.
- ✓ Para el 70% su condición de vida ha mejorado luego de titularse.
- ✓ Ninguno de los titulados optó por adquirir un postgrado para su mejoramiento profesional.
- ✓ Algunos docentes no tienen formación profesional en el cantón Chinchipe aparte de los titulados.

3.9. Recomendaciones.

- ✓ Proponer la actualización de los conocimientos profesionales a sus exalumnos y porque no decirlo también a todos los docentes del cantón Chinchipe por parte de la UTP.
- ✓ Prepararse en una lengua más por lo menos las que contempla la ley del Estado como lenguas oficiales.

- ✓ Proponerse mejoras en los estudios profesionales en docencia a nivel de maestrías por parte de la UTPL, UNL y demás universidades del País
- ✓ Proponer que se dicten tutorías de vocación profesional, ética y valores por parte de las instituciones educativas, para mejorar el desempeño profesional.
- ✓ Solicitar a las autoridades de educación más apoyo especialmente en las escuelitas rurales

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBIOGRAFÍA GENERAL

© **El Pequeño Larousse Multimedia, 2007.** *género*. Colombia : Larouse, 2007.

ADAMS, F. y Andragogía, Grafarte, Caracas, 1970. *Comunidad educativa*. Caracas : s.n., 1970.

Ángel Paccha, 2009. *Innovación Didáctica como experiencia educativa para el mejoramiento de la calidad de la educación de los centros educativos del Ecuador*. Zumba : s.n., 2009.

Ávalos Beatrice. 2007. *FORMACIÓN DOCENTE CONTINUA Y FACTORES ASOCIADOS A LA POLÍTICA EDUCATIVA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. 2007.

Bar Graciela, Lima Perú 1999. *I Seminario Taller sobre Perfil del Docente*. Lima : OEI, 1999. BECERRA T, GLADIS (2005) Necesidades de formación docente en la frontera. Aldea Mundo 33-40

Birgin, C. Braslavsky y A. 2006. *¿Quines enseñan hoy en la Argentina?* 2006, REICE:, pág. 34.

Connell, R. W. 1987, 2002. *Gender*. Cambridge: Polity Press. New York : Columbia University, 1987, 2002.

Constitución del Ecuador. 2008. *Elementos constitutivos del Estado*. Quito : Ministerio de Gobierno , 2008.

Diario Expreso de Guayaquil. 2011. Mujeres son minoría entre profesores universitarios. Publicación del día viernes 11- 03 - 2011.

Diario Hoy. <http://www.hoy.com.ec/noticias>. [en línea] consultado 07 de abril 2011 <http://www.hoy.com.ec/noticias>.

Encarta Microsoft Corporation, 2009. *Entorno educativo*. 2009.

FILMUS Daniel, (1995). *Los condicionantes de la calidad educativa*. Buenos Aires : Ediciones Novedades Educativas, 1995.

Filmus, Daniel. 1993. *¿Para qué sirve la escuela?* Buenos Aires : Grupo Editorial Norma, 1993.

Freire Paulo, (1921-1997), Pedagogía de la autonomía Pág. 72. 1967. *Pedagogía de la autonomía*. Brasil : s.n., 1967.

Fullan, A. Hargreaves y M. 1992. *FULLAN, M. Hargreaves, A. What's worth fighting for in your school? Working together for improvement.* London-UK : Open University, 1992.

GUTIÉRREZ M., L. 1999. *Necesidad de revalorizar la misión de la Educación en la Frontera. El Acto Pedagógico. Dialéctica. (2). 21-25. Rubio – Edo. Táchira.*

Hargreaves, Andy. 1999. *Cuatro Edades del Profesionalismo y Aprendizaje profesional.* Santiago : Santillana, 1999.

<http://www.efdeportes.com>. [En línea] Consultado Diciembre 14-2010 <https://login.yahoo.com>.

Huberman, M. 1993. *The model of the independent artisan in Teachers' Professional Relations .* Chicago-USA : Teacher College Press, 1993.

Lemus, Luis Arturo. 2002. *Pedagogía.* Buenos Aires : Kapeluz, S.A., 2002.

Ley Orgánica de Educación. Quito : Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010.

Lipe, Unesco, Ministerio de Cultura y Educación de Argentina. 2000. *Los docentes y los desafíos de la profesionalización.* Buenos Aires : Octaedro, 2000.

Lucy Frias de la Rosa. 2011. <http://www.4-pilares-de-la-educacion-2461708.htm>. [En línea] miércoles 05 de enero de 2011. [Citado el: miércoles 05 de enero de 2011.]

MEC, 2005. *Plan dcenal. 2005.*

Microsoft ® Encarta ®, 2009. *Competencia.* s.l. : Microsoft ® Encarta ® Microsoft ® © 1993-2008 Microsoft Corporation. , 2009.

Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008. 2008. *"Formación Profesional."* . s.l. : Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008.

Ministerio de Educación Cultura y Deporte de España, . Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo (L.O.G.S.E). 2009. *Sistema educativo.* España : s.n., 2009.

Ministerio De educación, 1994. *Políticas educativas.* 1994.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2011. www.educacion.gob.ec. www.educacion.gob.ec. [En línea] 08 de 03 de 2011. [Citado el: 08 de 03 de 2011.] <http://www.educacion.gob.ec>.

Ministerio de Educación, del Ecuador. 2010. *Actualización Curricular de cuarto aséptimo Área de Ciencias Naturales*. QUITO : MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2010.

M. Román. En persona y sociedad *Las representaciones de la desigualdad en la cultura escolar*. s.l. : Universidad Alberto Hurtado, 2003, págs. Ilades. Vol. XVII, N| 1.

Nassif, Ricardo. 1999. *Pedagogía General*. Argentina : Kapeluza, S.A., 1999.

Núñez, Iván. 1999. *Introducción a la educación*. Santiago de Chile : UAH, 1999.

Orellana Vilches, Isabel. 2008. “Yo educo;Tú respondes” UTPL. Loja 2008

Perremoud, Philippe. 1999. *Construir a competências desde a Escola*. Porto Alegre : Artmed Editora, 1999.

Perrenoud, Philipe. 2001. *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignants*. Paris : ESF EDITEUR, 2001.

Québec, Gouvernement du. 2004. “*Formación de docentes: orientaciones y competencias profesionales*”. s.l. : Ministère de l'Éducation, 2004.

Real Academia Española. 2009. *Informática*. 2009.

Revista Iberoamericana, de Educación Número 5 Calidad de la Educación Mayo - Agosto 1994. *Calidad de la Educación* . 1994.

samuel.gonzalez@terra.com.mx. 2011. [En línea] lunes 24 de enero de 2011. [Citado el: lunes de 24 enero de 2011.] Disponible en <http://www.formación docente.com>.

Savater, Fernando. 1997. *El valor de educar*. Madrid : Ariel, 1997. pág. Cap. 3.

Sebastián P. 2005. *Profesorado, política y género en Chile* .Madrid : s.n., 2005, FLACSO-Chile, págs. 18-27.

Sepúlveda, Isidora Mena, Silvia Ritteshausen y Jana. 2004. *Educación media y perfeccionamiento docente*. 2004, Estrategias del aprendizaje significativo, pág. 41.

- Schohaus, Willi. 1996.***Personalidad del Educador o Maestro.* Argentina : Kapeluz, S.A., 1996.
- Silva J y Gross B., 2005.** *La formación del profesorado como docentes en los espacios virtuales de aprendizaje.* 2005. pág. 1.
- Shulman, Lee. 2001.***Conocimiento y enseñanza* Santiago de Chile : CEP, 2001, Estudios publicos n°83, pág. 30.
- Tatto, María Teresa. 2004.***La Educación Magisterial.* Mexcico : Santillana, S.A., 2004.
- Taylor, H. P. 1970.***How Teachers Plan their Curses.* Inglaterra : National Fundation for Education Research, 1970.
- TEDESCO Juan, Carlos. 1998.**“*Desafíos de las reformas educativas en América Latina*”. Argentina : Propuesta Educativa, 1998.
- Tedesco, Juan Carlos. 2004.** Santiago de Chile : PREAL, 2004.
- . **1995.***El nuevo pacto educativo.* Madrid : Anaya, 1995.
- . **2004.** Nuevos maestros para nuevos estudiantes. *Maestros para América Latina.* Santiago de Chile : PREAL, 2004.
- UNESCO-IBE. 2010.** Personal docente: UNESCO-IBE. [En línea] 11 de noviembre de 2010. [Citado el: 22 de diciembre de 2010.] <http://www.ibe.unesco.org>.
- UTPL. 2008.***Innovación Didáctica como experiencia educativa para el mejoramiento de la calidad de la educación en los centros educativos del Ecuador.* Loja : EDITORIAL DE LA UTPL, 2008. 8884.
- Vaillant, D. 2005.***Formación de docentes en América Latina.* Barcelona : Edic. Octaedro, 2005.
- Venegas, P. 2003.***Perfeccionamiento, Identidad y Cambio de las Prácticas Pedagógicas.* Santiago de Chile : s.n., 2003.
- Zea, Francisco Leiva. 2003.***PEDAGOGÍA Para una Educación Diferente.* Quito : Radmandí, 2003.
- Zeichner, K. 1991.***Contradictions and tensions in the professionalization of teaching and the democratization of schools.* USA : Teacher College Record, 1991

8. ANEXOS



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

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 fiscoomisional.....	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?

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

• De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD).....	1
• De tercer nivel (Licenciatura, 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?

..... años meses

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

..... años meses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le 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, del internet : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter	1
▪ No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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



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 UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados.

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

En honor a su tiempo, le rogamos 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 de conocimiento?

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

SI NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos
- _____
 - _____
 - _____
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) Describalas: *(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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

FOTOS TOMADAS DURANTE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TITULADOS/AS

Foto N° 1. Encuestando a la Lic. Enriqueta Jaramillo en su lugar de residencia



Foto N° 2. Establecimiento donde trabaja la Lic. Enriqueta Jaramillo



Foto N° 3. Encuestando a la Lic. Reyna Tapia



Foto N° 4. Lic. Ángel Paccha exalumno UTPL



Foto N° 5 Lic. Hilda Castillo exalumna de la UTPL.



Foto N° 6. Prof. Fanny Sánchez, impartiendo clases a sus alumnos



Foto N° 7. Escuela "José Martín García" a cuatro horas de la parroquia Chito.

