



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DE
TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

AUTOR:

Ana Jakeline Cabrera Chiriboga

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Lcda. Requena Vivanco Rosario

CENTRO UNIVERSITARIO SUCÚA

2011



CERTIFICACIÓN:

Lcda. Rosario Requena Vivanco,

DIRECTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, Junio del 2011



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, ANA JAKELINE CABRERA CHIRIBOGA, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____
CI. 140075379-2



AUTORÍA:

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

(f) _____
CI. 140075379-2



DEDICATORIA:

Este presente trabajo, el cuál significa esfuerzo y sacrificio, se lo dedico a mi amada madre quien a pesar de ya no estar en este mundo, fue mi máxima inspiración para seguir en este camino hacia la superación intelectual, hasta culminar con mi carrera docente, y sé que desde el cielo me bendicirá eternamente.



AGRADECIMIENTO:

El presente Trabajo de Fin de Carrera es también fruto del esfuerzo de mi estimada directora del trabajo, como también del director y coordinadora del Proyecto Nacional de Investigación, por lo que les agradezco por su paciencia y atención prestada para que este trabajo se realice y llegue a su fin, ya que sus valiosos aportes sirvieron de gran ayuda para que yo pueda desenvolverme y expresarme de una mejor manera.

Por último no por ello menos importante agradezco a Dios, que si hoy obtengo mi título profesional es porque él me lo ha permitido, termino agradeciendo a mi amado esposo, a mi hija y a mi hermano, quienes me transmitieron la constancia y la perseverancia para seguir adelante con este proyecto, quienes me brindaron su apoyo moral y económico, para de esta manera realizar mi sueño de ser una docente profesional.



INDICE

Portada.....	I
Certificación.....	II
Acta de cesión de derechos.....	III
Autoría.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice.....	VII
1. RESUMEN.....	
2. INTRODUCCIÓN.....	
3. MARCO TEÓRICO.....	
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	
3.1.4 El género y la profesión docente.....	
3.1.5 Síntesis.....	
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de	



	Educación, DINAMEP.....
3.3.4	Políticas micro: institucionales.....
3.3.5	Síntesis.....
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición.....
3.3.2	Competencias profesionales.....
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....
3.3.6	Síntesis.....
4. METODOLOGÍA	
4.1	Diseño de la investigación.....
4.2	Participantes de la investigación.....
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....
4.3.1.	Técnicas
4.3.2.	Instrumentos
4.4.	Recursos:
4.4.1	Humanos.....
4.4.2	Institucionales.....
4.4.3	Materiales.....
4.4.4	Económicos.....
4.5.	Procedimiento.....
5 ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	
5.1.	Caracterización sociodemográfica.....
5.2.	Situación laboral.....
5.3.	Contexto laboral.....
5.4.	Necesidades de formación.....



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.Conclusiones.....

6.2.Recomendaciones.....

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....

8. ANEXOS.....



1. RESUMEN



El tema a investigar en este trabajo de investigación es “Situación laboral de los titulados de la UTPL, Escuela de Ciencias de la Educación”, el mencionado tema fue sugerido por el equipo de planificación de la UTPL.

Esta investigación se realizó en la provincia de Morona Santiago, cantón Sucúa, en varias parroquias cercanas al centro asociado, entre ellas; Chinimbimi, Huambi, Yampas y Tayuza. Luego de las investigaciones, realizadas a los titulados, por informaciones en textos y en el internet, los resultados fueron gratificantes por ser miembro de la UTPL, debido a que los titulados investigados gozan de buenas condiciones laborales, como también los empleadores dan buenas referencias de ellos. Cabe mencionar que con respecto al aspecto sociodemográfico, los titulados investigados, se encuentran en buenas condiciones geográficas, porque se puede decir que casi todos trabajan en lugares urbanos, aunque algunos aún se consideren rurales, son zonas de fácil acceso, lo cual es una gran ventaja para los titulados.

Si bien es cierto que siempre hay un “pero”, y en esta investigación, no es diferente, puesto que es necesario señalar que una de las limitaciones entre los titulados investigados, es la práctica docente, debido a que cada generación es distinta, por lo tanto se comporta diferente y ahí es cuando los docentes deben estar al tanto de las necesidades y dificultades que tienen hoy en día los estudiantes; para de esta manera poder responder de forma eficiente y eficazmente al discente durante su formación intelectual y humana.



2. INTRODUCCIÓN



La Universidad Técnica Particular de Loja, con el fin de determinar la situación laboral actual de sus titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación; Educación Inicial, Educación Básica y Bachillerato en el Ecuador, que se graduaron durante el periodo 2005-2010, se propone la presente temática de investigación, la cual permite realizar un diagnóstico de la situación laboral del titulado de la UTPL,

Se considera a la UTPL como una propuesta para formar profesionales de manera integral, partiendo de esto se procede a un proyecto de investigación para determinar la situación laboral actual de los titulados, este proyecto tiene sus dimensiones que son: Caracterización Sociodemográfica, Situación Laboral Docente, Contexto Laboral y Necesidades de Formación, los participantes son docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no hayan trabajado en la docencia, Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y Egresados en la Escuela de Ciencias de la Educación.

Con esta investigación se pretende caracterizar la situación socio demográfica de los titulados así como también determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional- laboral de los titulados e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, todos estos objetivos fueron cumplidos al 100%, gracias a que se utilizó la metodología e instrumentos sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL.

Esta propuesta del proyecto es muy interesante, puesto que, hace ver al estudiante egresado el interés que tiene la Universidad Técnica Particular de Loja por seguir mejorando la formación que día a día brindan a la sociedad y esto es de interés nacional porque al investigar el ejercicio profesional del titulado de la UTPL, sobre su desempeño docente y determinar la calidad de educación diferenciando y comparando con titulados de otras universidades, directa o indirectamente se da a conocer a la sociedad en la que cada egresado que hace la investigación se desenvuelva, de esta manera se promociona nuestra Universidad, porque se puede decir desde ya, que los titulados de la UTPL tienen mayor acogida en las instituciones educativas sin presentar



mayores dificultades para insertarse en el ámbito laboral, también es interesante porque la UTPL analizará la situación y pulirá los aspectos que tenga que pulir a más de seguir implementando mejoras para el bien de la sociedad educativa y sociedad en general.



3. MARCO TEÓRICO



Capítulo I. Situación laboral docente

3.1.1. Formación Inicial docente y formación continua

Luego de haber revisado, los escritos publicados en Encarta (2010), se dice que “durante la antigüedad y la época medieval no existía ningún tipo de instrucción específica especializada en la pedagogía propiamente dicha”, es decir, que formara en los principios y en la práctica de la enseñanza. “Quienes deseaban ser profesores debían demostrar el conocimiento que poseían en la disciplina que sería objeto de enseñanza. Durante el renacimiento, algunos profesores, como Vittorino da Feltre en Italia, Johannes Sturm en Alemania o John Colet en Inglaterra, tuvieron gran fama como pedagogos y se les reconoció su habilidad para enseñar, pero a la formación del maestro estaba muy lejos de que se pudiera dar en esos tiempos”.

El proceso de profesionalización comienza por calificar la demanda de los postulantes para el ingreso a la formación docente. Constituye una enorme preocupación para los países en constante descenso de la calidad de los conocimientos, habilidades y motivaciones de quienes se incorporan a las carreras docentes. Para garantizar un mínimo de talento y de aptitud, dice es necesario establecer mecanismos que puedan alternar entre procedimientos selectivos como los exámenes de ingreso a los talleres de nivelación, que no son excluyentes, pero que condicionan el ingreso a la acreditación de esos mínimos exigibles. Cumplida la acreditación de los mínimos puede ingresar a la carrera.

El desempeño de los maestros y profesores depende de un conjunto de factores, entre los que se encuentran la formación inicial y continua, los incentivos, los recursos, la carrera docente y los formadores. Partiendo de lo que menciona el autor (CASTRO SILVA) del tema formación inicial y continua del docente se puede decir que con frecuencia los docentes suelen estar mal preparados, mal administrados y mal remunerados, por lo cual es muy difícil que hagan un buen trabajo, puesto que la administración y los recursos económicos no ayudan mucho al maestro para



actualizarse y seguir preparándose a lo largo de su carrera profesional como docente, y si no tiene los recursos y el apoyo necesario es casi imposible que los docentes tengan un buen desempeño, y por ende es imposible tener buenos alumnos que en su futuro se conviertan en seres pro sociales comprometidos con el cambio y avance de nuestro país.

La formación docente y la formación de formadores se encuentran en un estado bastante deficitario, y varios de estos maestros son conscientes de su insuficiente preparación por lo que buscan por sus propios medios prepararse, sin embargo esto no es suficiente ya que es una cifra muy pequeña la de los maestros comprometidos con su labor docente. Villegas – Reimers afirmó que “Existe hoy un renovado interés en la formación de formadores en la región, fundado en tres premisas interrelacionadas: la calidad del sistema educativo de un país depende en gran parte de sus docentes; la correlación entre la preparación profesional en clase; las prácticas docentes y su efecto relevante en el desempeño académico y en el aprendizaje de los estudiantes”,

Sin embargo por investigaciones realizadas se conoce que en promedio los maestros ecuatorianos reciben menos horas de formación profesional que sus contrapartes en los países desarrollados y la preparación que reciben es deficiente ya que tienen dos años menos de formación profesional en comparación con los países desarrollados , tal es la situación que en nuestro país se busca la capacitación del docente pero esta capacitación es tradicionalista se podría decir puesto que , tiende a tratar al docente aislado, separado de los grandes contextos de la clase, escuela y comunidad, porque es necesario resaltar que la capacitación se debería dar por expertos en la formación de formadores, pero llevar esta capacitación a la práctica, porque dichas capacitaciones se dan, pero quedan en la mera teoría, ya que no se capacita al maestro en su aula, con sus alumnos, cada quien con diferentes necesidades y habilidades, porque la competencia profesional no se forja únicamente en el estudio sino, fundamentalmente, en el lugar de trabajo y en el ejercicio mismo de la profesión .



En síntesis, de esto se ha comprobado que las capacitaciones teóricas no dan los mejores resultados, simplemente se considera un entrenamiento, como algo que debe compensar a la falta de habilidad, motivación o conocimiento del docente.

En cualquier caso las competencias docentes requeridas para hacer frente a la demandas de las sociedades modernas, implican como mínimo un profesionalismo entendido como dominio y competencia teórico- práctica, capacidad para la toma de decisiones, para anticipar consecuencias para evaluar críticamente, etc.

Todo esto no se logra con cursos o seminarios de actualizaciones simplemente teóricas sino que para lograr los docentes requeridos por las sociedades modernas implica un énfasis nuevo, actual y una inversión fuerte (económica, social, individual y colectiva) en el tema docente con parámetros renovados y acordes a las nuevas generaciones.

En síntesis según lo que menciona Villegas Reimers, es necesario superar limitaciones, es decir ir más allá de la dedicación diaria a nuestros estudiantes, porque según lo que hasta hoy se conoce en general el perfeccionamiento, es una actividad ocasional, asistemática, discontinua, sin vinculación con la formación inicial, reducida a un restringido número de docentes, dirigida a capacitarlos en aspectos específicos y desarticulados, desconectada con la práctica diaria, con modalidades tradicionales de enseñanza, no participativa, que contribuye a que los docentes tomen las mismas estrategias para con sus estudiantes, haciendo del proceso enseñanza aprendizaje un proceso obsoleto y poco significativo.



3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Según la Ley de Educación Ecuatoriana, los maestros en el sector público pueden ser nombrados o contratados. Para ser nombrado, e ingresar al Magisterio, se requiere título pedagógico según la Ley de Educación, sin embargo en las áreas rurales si se contratan a bachilleres, debido a que no hay profesionales que vayan a los lugares alejados, aunque también algunos bachilleres son contratados para el área urbana por amistades o influencias que tengan con autoridades a nivel educativo, sin embargo el proceso de selección de maestros debe ser descentralizado, parcial y en función de los nuevos puestos de trabajo disponibles.

Parafraseando las políticas de gobierno actual en el Ecuador se puede decir, que quienes ingresan al magisterio estatal deben hacerlo trabajando en zonas rurales o urbanas de menor desarrollo de la región de origen o de realización de los estudios, de esta manera dar atención a las áreas rurales igual que a las del centro y poco a poco quedarán solo maestros preparados con título pedagógico, los mismos que estarán en constante preparación y actualización, lo que pone como condición este gobierno actual, aunque no directamente, pero todos los maestros están en la obligación de prepararse e innovarse constantemente gracias a las pruebas que se les realizará a estos de parte del Ministerio de Educación, una propuesta muy acertada por el gobierno, porque de esta manera se tendrá una educación de calidad.

Cabe mencionar, también que los maestros desde el momento de ser contratados, cuentan con beneficios que da la ley, tienen seguro médico, bonos y actualmente hasta incentivos para quienes mejor calificación tengan en las evaluaciones que tomará el ministerio de educación para el mejoramiento de calidad de la educación , por investigaciones y noticias de prensa, se ha comprobado que estos incentivos económicos son muy generosos, los cuales motivan mucho a los maestros para ponerle más empeño a su preparación constante como docente, e impulsa su carrera profesional.



Al interpretar a varios autores por sus publicaciones en la página web, se determina que, el maestro actúa como empleado y por desgracia en varias publicaciones de prensa y en el internet, se afirma que internaliza este papel, olvidándose de la vocación que debe existir dentro de él para de esta manera actuar como un verdadero formador. Con experiencia y luego de haber investigado se ha visto como, especialmente hablando del Ecuador, el maestro se ve obligado a defender su salario como los demás obreros: marchas, plantones, movilizaciones u otro tipo de expresiones (maestros en huelga de hambre, intento de golpe de estado en Ecuador por dirigentes de la UNE, etc.). El problema de fondo es que el sentido intelectual y profesional de su labor ha quedado marginado, la dimensión profesional sólo se ha reducido a un discurso.

El perfil que se pide hoy según investigaciones realizadas, es que el profesor sea, un organizador de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento; debe de transmitir la tradición cultural y a la vez suscitar interrogantes sobre la actualización de los conocimientos históricos con el fin de que el alumnado llegue a establecer las conexiones entre pasado, presente e, incluso, futuro; debe analizar y saber en qué contexto geográfico, social y cultural se mueve con el fin de responder a la sociedad cambiante actual.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Es necesario, primeramente definir qué es la enseñanza y qué es el aprendizaje por lo que se presentan las definiciones publicadas según la Encarta (2010).

Enseñanza, es la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes. A pesar de que los seres humanos han sobrevivido y evolucionado como especie por su capacidad para transmitir conocimiento, la enseñanza (entendida como una profesión) no aparece hasta tiempos relativamente recientes.

Aprendizaje es la adquisición de una nueva conducta en un individuo a consecuencia de su interacción con el medio externo, de la enseñanza, se dice enseñanza educativa, para referirnos a ese tipo de enseñanza, que se supone facilita el aprendizaje al tiempo que acrecienta esa cualidad innata del ser humano de aprender a aprender, el docente ayuda



así a que cada individuo asuma su propio proceso vital, la enseñanza en sí es una actividad de gran complejidad en la que concurren problemas de muy diverso signo, además de los viejos problemas siempre nuevos de ¿qué enseñar?, ¿para qué enseñar? y ¿cómo enseñar?, otro problema de la enseñanza es de tipo ideológico, el que conlleva la propia naturaleza humana que tiende a no practicar lo que predica por lo que es preciso decir que la ideología incide y afecta al propio concepto de enseñanza.

Parafraseando lo que dice en las publicaciones de Encarta y de varios actores se puede decir que, la enseñanza, depende de las condiciones en las que se encuentren tanto los maestros como los estudiantes para que se de un aprendizaje, luego de una enseñanza, cabe resaltar que existen muchos factores que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje como son: el estado anímico, el clima, la convivencia etc., son aspectos que deben ser tomados en cuenta al momento de enseñar,

Los sistemas y prácticas para examinar el trabajo de los maestros, reconocer y premiar la buena enseñanza, y conocer sus necesidades de crecimiento pueden ser vitales en el desarrollo y conservación de maestros eficientes, esto es lo que actualmente intenta hacer el gobierno ecuatoriano, según declaraciones de varios maestros en el diario la hora con fecha de 22 de noviembre del 2010; el presidente Rafael Correa intenta lograr una mejor educación, imponiendo las pruebas al magisterio para de esta forma preparar al docente conforme a las necesidades presentadas y de esta manera el docente pueda desenvolverse de la mejor manera enseñando, ya que la calidad del aprendizaje en el aula depende de los métodos de enseñanza y de las prácticas en clase implementadas por los maestros.

Se está reclamando la cordialidad, el diálogo, el esfuerzo por el entendimiento en la resolución de problemas y en la planificación de la actividad docente, como instrumentos que deben estar presentes en la vida de un centro educativo para su adecuado funcionamiento. Así, tiene incidencia sobre la salud psíquica y el equilibrio emocional, en el gusto con el que se realiza la tarea docente, pero también en el trabajo



en equipo y en el clima de trabajo condiciones indispensables para realizar la tarea educativa con valores colectivos, coordinada, y por tanto con la eficacia que supone no caer en el “aulismo”, en limitar la actividad del docente al trabajo individual que realiza en el aula.

El buen clima de convivencia también se orienta hacia los alumnos y las alumnas, y hacia sus padres y madres, especialmente en el Ecuador lo que se ha podido determinar según la experiencia del diario vivir, es que los padres de familia creen que la educación de sus hijos es solo responsabilidad de los maestros, ellos simplemente los envían a los establecimientos y se descuidan totalmente, por supuesto no son todos, pero si hay una gran cantidad de padres que no se preocupan por acercarse al maestro por lo menos una vez al mes para preguntar como va el desempeño de su hijo, ofrecerse para ayudarlo al profesor y colaborar con la formación de su hijo lo cual se ha comprobado influye mucho en el desempeño académico del estudiante.

Son muchos los docentes investigados que consideran que una buena relación con sus alumnos es una clave imprescindible para el buen desarrollo de los objetivos docentes. Pero también del alumnado con el centro educativo, con los docentes, en términos colectivos, elemento que mejora la integración y la participación, el gustodiario por asistir al centro educativo no sólo a causa de la relación de los alumnos con sus compañeros, el compromiso.

Asimismo otra de las condiciones para el buen desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje es el ambiente en el cual los estudiantes aprenden, depende que el salón de clase disponga de adecuaciones pedagógicas y material didáctico para que el alumno demuestre más interés y curiosidad por aprender, cabe decir cada vez se hace más necesario disponer de materiales didácticos bien elaborados acorde con los objetivos educativos de niveles y etapas, y en soporte acorde con las nuevas tecnologías, de medios de reprografía, (reproducción de documentos por diferentes medios) y, por supuesto, de equipos informáticos adecuados a la finalidad educativa a que se destinen,



estos pueden ser por ejemplo: aprendizaje de materias oáreas, u obtención de recursos y comunicación a través de la red, ya que con el paso del tiempo y al ritmo en el que evoluciona todo no tardará mucho para que se conviertan en instrumentos imprescindibles para el aprendizaje en todas las aulas, para la elaboración de tareas y para compartir experiencias educativas.

Por ello, varios autores publican su opinión acerca de las condiciones para el proceso de enseñanza - aprendizaje, y hacen un aporte, diciendo que “se debe seguir planificando la dotación progresiva de los centros educativos”, con ello será un buen elemento de renovación metodológica y un revulsivo a la tendencia histórica al retraso, a llegar tarde, como siempre, pero el equipamiento incluye asimismo instrumentos y materiales de laboratorio, mobiliario de los diversos espacios del centro, aparatos de educación física, medios audiovisuales, dotación de las bibliotecas, etc.; todo lo necesario.

En fin las condiciones medioambientales se dibujan asimismo como un amplio listado de aspectos que deben complementar los espacios y los equipamientos para optimizar su eficacia en el proceso de enseñanza – aprendizaje, es preciso cuidar específicamente la iluminación con luz natural y con artificial del aula y sus condiciones acústicas; eliminar la contaminación que impida la propagación del sonido; adecuar la temperatura, evitando un ambiente demasiado frío pero también el estrés térmico por exceso de calor.

Son aspectos que deben cuidarse imprescindiblemente en las nuevas construcciones, pero que también han de tenerse presentes para realizar los oportunos arreglos en las instalaciones educativas actuales, de ellos depende el clima medioambiental que se cree, con una inequívoca influencia en el estado de bienestar de los alumnos y las alumnas, y por ello en su rendimiento escolar; pero también en el del profesor o profesora, con el consiguiente ahorro de energía física y psíquica: menor deterioro de su salud, que repercute de manera positiva en su actividad educativa diaria.



Consiguientemente viene la condición de la importancia de la formación inicial y continua para el ejercicio de la profesión docente, de la preparación de los responsables del desarrollo de los proyectos educativos y curriculares, es sin género de dudas crucial.

La capacidad profesional de maestros y maestras, y de profesores y profesoras de secundaria, es la base fundamental de un sistema educativo de calidad; y alcanzando, en nuestro caso, niveles muy aceptables en términos colectivos, no es un obstáculo para que se plantee la necesidad de mejorarla.

Tampoco puede ser objetivo de este trabajo realizar un análisis de las circunstancias que rodean la formación inicial de maestros, de los planes de estudios, de la fase de prácticas, etc.; pero sí interesa recordar un aspecto legal que la ajusta, de manera explícita, la adicional duodécima de la LOGSE establece que el "... título de Maestro tendrá la condición de diplomado al que se refiere el artículo 30 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria".

Esta exigencia limita toda pretensión de modificar la formación inicial para dar a la titulación de maestro el rango de licenciatura, objetivo que, aparte de otras connotaciones de carácter laboral, supondría un avance considerable en la mejora de la formación inicial, en fin esta última condición laboral es muy vital para que exista un buen proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es necesario también mencionar acerca de las condiciones con las que se forma el docente, la formación de formadores, entre las condiciones más relevantes son: la falta de práctica, llevar lo teórico-práctico al salón de clase con sus alumnos, no se enseña al profesor a realizar material didáctico apropiado, como tampoco los hacen creativos mucho menos están preparados ante las nuevas tecnologías, para que las nuevas tecnologías puedan ocupar el lugar que demandan en nuestra sociedad éstas han de formar parte muy importante de la formación del profesorado, pues para utilizarlas y adaptarlas se presupone que las deben conocer. Mas, ¿cuándo y cómo hacerlo adecuadamente? No importa con qué enfoque se forme al profesorado, su preparación



en ese campo es algo que falla en muchos modelos, todo esto según investigaciones realizadas a maestros que ejercen su profesión.

Luego, los profesionales han de aprenderlas por su cuenta y riesgo, como los idiomas y otras herramientas de trabajo, que debería facilitar su formación; lo que significa que las enseñanzas que necesitan los profesionales para la vida no se contemplan en su plan de estudios. Y eso, que ya hace tiempo, que Faure dijo que: “La ciencia y la tecnología deben convertirse en los elementos esenciales de toda empresa educativa; insertarse en el conjunto de las actividades educativas”

Paraphrasing the phrase of Faure, it can be said that the problem in the education of Ecuador is that teachers do not update themselves, nor are they interested in staying up to date with technology in order to provide quality education to their students, when today it constitutes a basic, elementary tool of work, it cannot enter into its philosophy or in its criticism.

Por último, la situación de crisis y empobrecimiento generalizado en la Escuela, se consideró en todos los casos como de fuerte impacto, dificultando el proceso de aprendizaje y afectando la predisposición de los alumnos, particularmente como reflejo de situaciones familiares negativas generadas por la falta de trabajo de los padres y en algunos casos, por la necesidad de salir los jóvenes a trabajar.

La falta generalizada de elementos de uso escolar conspira, asimismo, contra el desarrollo de la dinámica áulica, respecto a lo cual se llega a señalar que el propio docente realiza “asistencialismo”, aportando los elementos necesarios para la práctica áulica. En un solo caso se rescató el hecho de que concomitantemente a estas dificultades, la situación de crisis y empobrecimiento ha traído un aumento de las actitudes de solidaridad, colaboración y participación por parte de las familias.



Expresiones tales como, “.....muchos chicos vienen sin desayunar y a media mañana se desmayan de hambre....” o “....Algunos vienen enfermos a la escuela para que desde aquí se los haga ver con un médico....” se escucharon en escuelas de todos los niveles, esto demuestra que existen también un gran porcentaje de estudiantes que por pobreza no están en condiciones de estudiar, ya que no están bien alimentados, por lo tanto no dispone de buena salud ni física ni emocional, y de esta manera no puede darse un aprendizaje porque no esta en condiciones de adquirirlos.

3.1.4. El género y la profesión docente.

Según las publicaciones de Encarta, los sistemas de educación más antiguos conocidos tenían dos características comunes; enseñaban religión y mantenían las tradiciones del pueblo. En el antiguo Egipto, las escuelas del templo enseñaban no sólo religión, sino también los principios de la escritura, ciencias, matemáticas y arquitectura, en estas épocas existían solo hombres que ejercían como maestros puesto que todavía era mal visto o prohibido por las mujeres trabajar, el mundo era machista, sin embargo con el paso del tiempo la mujer salió a relucir proclamándose ese acto heroico día internacional de la mujer, desde este momento las mujeres pueden trabajar, estudiar, en fin todo lo que antes estaba permitido solo a los hombres.

De esta manera las mujeres se fueron integrando a la sociedad y muchas de ellas se convirtieron en maestras, demostrando que no solo los hombres pueden desempeñar ese papel. Con el paso de los años ya había más numero de mujeres que hombres que se desempeñaban como educadores Más de un siglo después de la consolidación de los sistemas de educación publica, seguía sin ser llamativo que la gran mayoría de las mujeres maestras en escuelas primarias fueran comúnmente llamadas como “segundas madres”, “tías”, “señoritas”, “misses”, “chicas” o “hermanas”.

Varios estudios han señalado mediante google, que estas maneras de nombrar a las docentes no fueron (ni son) simples expresiones ingenuas. La falta de reconocimiento de las características específicas de las mujeres que trabajan en las escuelas (tales como



condiciones profesionales, estado civil, edad, sexualidad, y su reemplazo por denominaciones románticamente estereotipadas) asociadas al ámbito de lo hogareño-doméstico, estimula una suerte de “domesticación” e infantilización social de las maestras. Ser maestra quería decir que además de dominar las *artes y ciencias de la enseñanza*, se poseía la *vocación*: una profesora o un profesor, lo eran porque tenían que responder a su “llamado vocacional”, en contextos sociales que consideraban que transmitir conocimientos y los valores colectivos de la nación era casi una “misión sagrada”

En el caso de los hombres, la utilización de otras denominaciones también ocultan las particularidades de los que ejercen la docencia. En este caso acentúa la relación de la masculinidad con la disciplina y el orden que, sin embargo, es acompañada por una mirada de sospecha, en relación con la sexualidad. Lo curioso es que mientras a las maestras se les infantiliza, se les relaciona con el ámbito de lo doméstico y en ese sentido se les asexualiza, a los maestros se les hipersexualiza.

Parafraseando lo expuesto, se dice que los hombres son considerados como transmisores y responsables del orden, la practicidad y la disciplina. Esta combinación de miedo y seguridad parece estar estrechamente relacionada con las dinámicas de género y, por ende, en las diferentes maneras de organizar la carrera docente de hombres y mujeres.

Estos modos diferenciales de ver y nombrar a los y las docentes, de estimular a unos a tomar posiciones de autoridad mientras que a las otras se les exige cariño y afecto, son manifestaciones de regímenes de género imperantes en la sociedad; pero además, indican la existencia de otros procesos relacionados con la formación y el estatus profesional y social de los docentes.

Encontrar espacios de reflexión para poder analizar qué entienden los y las futuras docentes por vocación o cuál es la relación entre autoridad y género, son desafíos



urgentes y retan a la imaginación, no sólo como educadores, sino también como ciudadanos.

Por último, a diferencia de lo que sucede en otros sectores del mercado laboral, según investigaciones en la página de google académico, el salario no depende del género de los docentes. Incluso, las profesoras reciben un salario igual o mayor que los hombres en otras profesiones, siendo los varones profesores los que reciben un salario menor al compararlo con otras profesiones. Independiente de los motivos, la división sexual del trabajo en el ámbito escolar, no es exclusiva de Ecuador y se inserta dentro de un ordenamiento de género global, donde lo común es que sean los varones los que ocupan posiciones de poder y privilegio.

Como señalan algunos autores, esta diferenciación produce fuertes tensiones en la organización escolar en términos micro político en cuanto influyen los estilos de gestión de los establecimientos y en las trayectorias laborales de las mujeres profesoras.

3.1.5. Síntesis:

Con respecto a la formación docente se puede decir que, todo perfeccionamiento lleva en forma explícita o implícita, los objetivos de renovar y/o consolidar un determinado rol docente, por lo cual no es un hecho novedoso que hoy se hable de la necesidad fundamental de capacitar a los profesores como la principal alternativa de cambio frente a la problemática actual de la educación, esto guarda relación con que tradicionalmente, el perfeccionamiento de profesores se caracteriza por estar dirigido al docente como individuo. En este sentido, generalmente se desliga al profesor de su contexto laboral específico, desarrollándose bajo la modalidad de cursos o grupos de discusión integrados por maestros que provienen de diferentes establecimientos educacionales.

En el proceso de enseñanza- aprendizaje también consta la contratación y carrera profesional del docente, algo que influye directamente en la actitud del maestro puesto



que se sienten inconformes, porque se dice que no justifica el sueldo con los esfuerzos y gastos que tienen que hacer en nombre de la educación, aunque también se debe a que hay muchos maestros sin vocación y es por eso que se les hace muy difícil, no se sienten satisfechos con la actividad que están ejerciendo, es más, muchos de ellos buscan la manera de ascender dentro de la educación mismo , pero no como maestro de aula sino como autoridad , ocupar cargos administrativos dentro de la educación esto en su gran mayoría ocurre dentro del género masculino, ya que sienten que tienen voz de mando , como para dirigir ya sea como director, supervisor, administrador, jefe de departamentos de educación, etc.

Se presupone que lo que el profesor necesita para ser un mejor maestro es que otro le muestre y le explique “qué hacer y cómo”; Sin embargo, en general las metodologías de trabajo utilizadas en el perfeccionamiento han buscado la transmisión de ciertas pautas teóricas o la reflexión de los profesores, pero en forma muy escasa, se han intentado facilitar, efectivamente, cambios en la conducta de los profesores en la relación con sus alumnos, y es esta una de las causas para que existan problemas en el proceso de enseñanza- aprendizaje , debido a que los maestros no están capacitados lo suficiente por lo que no pueden llevar la clase de la mejor manera , esto influye mucho en el rendimiento académico del niño.

Cabe resaltar que también es tarea de los padres de familia la educación de sus hijos y muchos de ellos descuidan a sus hijos y le dejan todo el trabajo a los maestros, lo que no es correcto, puesto que forman una comunidad educativa el maestro, alumno, y padres de familia, con la colaboración de todos estos componentes se podrá llevar de la mejor manera el proceso de enseñanza- aprendizaje.



Capítulo II. Contexto Laboral

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

Las comunidades educativas: ¿Qué son?

Son instituciones conformadas por los educadores, los padres y/o representantes, y los alumnos de cada plantel; además pueden formar parte de ella, los organismos, entes y personas que tengan vinculación con el desarrollo de la comunidad en general, citado en google beta

Objeto y fines de las comunidades educativas:

Por otro lado los fines de estas comunidades educativas es la cooperación, es algo primordial en este caso, por ello la Comunidad Educativa en el "Deber ser", tiene que fomentarla en los miembros que la conforman, y los organismos que hacen vida de forma directa o indirecta en la sociedad y el medio que rodea a los planteles y centros educativos.

Parafraseando lo citado es necesario, destacar que los padres y representantes tienen el deber de colaborar con el plantel en todo lo relacionado con el Cronograma, y a participar en todas las actividades que se ejecuten en el mismo. En caso de no poder participar en forma económica, debe hacerlo a través de los medios que disponga a su alcance. A través de la participación en las actividades académicas programadas. Además de estar siempre pendiente del rendimiento académico de su representado para de esta manera trabajar conjuntamente con la/el maestro/a para un mejor rendimiento del estudiante.

Dentro de las comunidades educativas existe un Consejo Consultivo, el cuál solicita y realiza informes anuales que le permitan elaborar conclusiones y recomendaciones para mejorar las actividades educativas, desde la planificación hasta la evaluación y mantener una visión holística y conciliatoria entre las distintas personas que hacen vida dentro de la institución.



Asimismo las leyes referidas a la protección del Niño y Adolescente, vinculan su desarrollo socio-cognitivo al proceso de enseñanza – aprendizaje, es por ello que las Comunidades Educativas juegan un rol que va más allá de los aspectos económicos y estructurales de la planta física de las escuelas.

Ya la familia no ve a la escuela como una guardería, sino como un ente que imparte educación de forma universal, puesto que al involucrar en sus actuaciones a los padres y representantes, la extensión en el conocimiento se hace también asequible a las comunidades; sin embargo todavía existen familias que en efecto consideran a los establecimientos educativos una guardería y que el trabajo de educar a sus hijos es solamente de los maestros , “ellos tienen suficientes ocupaciones como para estar pendiente de la educación de sus hijos si para eso les envían a las escuelas”, esta es una afirmación muy irresponsable de parte de los padres de familia y representantes , considerando que para eso es la comunidad educativa , es decir todos ; padres o representantes, maestros, y alumnos, son los responsables de la educación, y de ellos depende los resultados que se obtengan al final del periodo escolar , por ende de ellos depende el futuro de nuestro país.

Al interpretar lo expuesto, se puede decir que, educación es una tarea compartida de padres y educadores con el fin de llevar acciones educativas de manera conjunta, el equipo educativo y, por tanto, el tutor debe asumir la responsabilidad de facilitar a los padres la participación y la información necesaria para que la familia se sienta vinculada a la gestión escolar, se sienta responsable del proceso educativo de su hijo y el niño perciba una misma línea de acción entre los adultos que lo rodean.

La actuación del maestro, debe tener como principal objetivo, el desarrollo armónico de la personalidad del niño y de la niña, dentro de un ambiente relajado y feliz en el que las actitudes positivas y cordiales presidan las relaciones de todos los miembros de la sociedad que han de intervenir en la educación de estos niños y niñas que están empezando y aprendiendo a vivir.



Al interpretar lo publicado en la página web de varios autores, se puede decir que, “La familia y la escuela”, estos elementos comparten un objetivo común; la formación integral y armónica del niño a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y del proceso educativo, estas dos agencias de socialización aportarán los referentes que les permitan integrarse en la sociedad. Indiscutiblemente, estos sistemas de influencias necesitan converger para garantizar la estabilidad y el equilibrio para una formación adecuada de niños y adolescentes.

Se puede decir también que para propiciar la interacción familia-escuela no radica en la sensibilización de estas instituciones sino en el planteamiento de qué entiende cada una de las partes por participación en el encuentro interactivo y como hacerlo.

Por lo que es muy interesante la iniciativa de que los maestros y padres de familia, hagan una alianza, para llevar adelante la educación de sus hijos, considerando que, de cierta manera los dos grupos se necesitan el uno al otro para lograr sus objetivos.

Los maestros conocen mejor a sus alumnos a través de los padres, éstos últimos se enteran de los progresos de su niño en la escuela por medio de la conversación que mantiene con los maestros por eso una vez más se demuestra una vez más que la comunicación entre padres maestros y alumnos constituye el fundamento de una relación efectiva para la formación de alumnos estables, seguros intelectual y emocionalmente lo que favorece el proceso de aprendizaje en los escenarios familiar y escolar.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

La escuela con una educación, de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados."



Pero hay que ser conscientes que por más universal que pretenda ser la educación las condiciones en todos los lugares nunca son las mismas, y prueba de ello es ver en las zonas urbanas de la misma escuela presenta características distintas en el turno matutino que en su turno vespertino, aun cuando se parta de situaciones “similares”. Es ahí cuando se debe comprender, que la calidad de la educación en buena medida no está solo en buscar las condiciones físicas necesarias, sino en la necesidad de facilitar los recursos personales, organizativos y materiales a todos los alumnos.

En fin, la educación se entiende como un proceso intencional de la persona humana en virtud del cual el ser humano llega a ser capaz de formular su propio proyecto personal de vida y hacerle realidad en su existencia individual, en la familia y en la comunidad humana, en el mundo del trabajo, en el ámbito del ocio y la amistad y en la vida de fe. Al interpretar todo lo mencionado antes, se puede decir que en las instituciones educativas, debe haber un clima de alegría y confianza en el cual serán fáciles y formativas las relaciones entre todos los miembros de la comunidad.

Al hacer un breve énfasis, de esta aclaración se puede decir que “Educación de calidad y competencias para la vida” son dos elementos que se tendrá en cuenta de aquí en adelante para compartir un desarrollo educativo, un primer aspecto que llama la atención en la expresión educación de calidad es que en sí misma parece sugerir que la calidad es algo que sólo puede estar presente o ausente en los procesos educativos, o bien que es un atributo que se alcanza de repente, sin contemplar la posibilidad de que puedan presentarse diversos grados o niveles de calidad.

Luego, buscar una (buena) calidad de la educación, supone la presencia de una dinámica en la que se evalúa de manera continua lo que se está favoreciendo o no, mediante los actuales sistemas de organización, políticas, propósitos, planes de estudio, programas y prácticas educativas, los logros educativos deseados; pero, además, supone la generación y seguimiento de acciones con posibilidad de reorientar o transformar



aquellos aspectos que no están contribuyendo suficientemente a que los procesos educativos alcancen sus objetivos de manera óptima.

Con respecto a la calidad educativa se refiere, a la capacidad que tienen los educadores para transmitir los conocimientos de manera efectiva o conocimientos de calidad, es decir, conocimientos que le sean útiles en un futuro, la calidad educativa es un tema bastante delicado ya que son los educadores los que tiene la responsabilidad de formar el futuro es decir de formar y educar a las personas que en un futuro van a ser quienes los representen.

Parfraseando lo contemplado, se dice que todos, los que están encargados de la transmisión de conocimientos de una generación a otra están obligados a dar su mejor esfuerzo para que las generaciones futuras tengan una mejor posibilidad para poder crecer en mejores condiciones tanto de ellos mismos como de sus respectivas familias. Por lo que, los docentes son los más obligados a buscar todas las formas de mejorar intelectualmente y como persona para poder estar en condiciones de ayudar a las generaciones futuras a desarrollar todas sus capacidades y darle la posibilidad de crecer culturalmente en su beneficio y el de sus allegados.

Al llevar todo esto a la realidad actual con respecto a la educación, se determinó que, la mayoría de los sistemas educativos ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad, e incorporar como criterio prioritario y orientador para la definición de políticas y la toma de decisiones la satisfacción de las nuevas demandas sociales.

Existe urgencia en producir transformaciones estructurales que reorienten las responsabilidades del sector público, la readecuación del estado es uno de los puntos más importantes para superar el aislamiento del sistema educativo con respecto a los



requerimientos sociales, para definir las nuevas responsabilidades es necesario analizar dos cuestiones claves: las funciones del estado, referidas a garantizar la unidad y la integración de las naciones, y las funciones del Estado que atienden y reconocen las diversidades.

Las nuevas demandas educativas refuerzan la defensa de la escuela como institución destinada prioritariamente a la transmisión y apropiación del conocimiento sistematizado. El éxito de este nuevo enfoque dependerá del equilibrio que se alcance entre los dos ejes de la organización institucional de los sistemas educativos: el eje de la unidad que promueve la integración y el eje de la descentralización que reconoce la diversidad.

El logro de una educación de calidad para todos, que es el objetivo esencial de la presente Ley, que además es compartido por todos los ciudadanos ecuatorianos, puesto que todos anhelan una educación de calidad, es un fin cuyas raíces se encuentran en los valores humanistas propios de una aspiración ecuatoriana; además, constituye en el momento presente, un instrumento imprescindible para un mejor ejercicio de la libertad individual, para la realización personal, para el logro de cotas más elevadas de progreso social y económico y para conciliar, en fin, el bienestar individual y el bienestar social.

3.2.3. Políticas educativas

La educación constituye uno de los instrumentos clave para el desarrollo de un país, por lo que es de vital importancia superar los graves problemas que presenta la educación en el Ecuador, al respecto la **carta magna** expone varios artículos

Basado en los artículos 343, 344 y 345 de la constitución del Ecuador (carta magna). El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades que posibiliten el aprendizaje, puesto que tendrá como centro al sujeto que aprende, brindándoles el debido respeto y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente, además el sistema nacional de educación



comprenderá las instituciones, y 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, la que deberá estar dentro del marco del sistema de inclusión y equidad social.

Al analizar y seleccionar lo más importante, se cita los artículos 346, 347 y 348, en los cuáles interpretando dice, que existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, además será responsabilidad del estado 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 públicas.

Garantizar el respeto de desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, bajo los principios de equidad social, territorial y regional para que todas las personas tengan acceso a la educación pública la misma que será gratuita y el estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente, también financiará la educación especial, fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre y cuando no tengan fines de lucro y rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley.

Por otro lado se puede decir resumiendo los artículos 349, 350, 351, se puede interpretar que el estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua, y mejoramiento pedagógico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño, y méritos académicos. La ley regulará 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, el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con



visión científica y humanista; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo, además estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo.

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 la planificación.

Entre los aspectos principales que se examinan al realizar un análisis del sector educativo figuran: los marcos macroeconómicos y socio demográfico; las cuestiones relativas al acceso y la equidad en la educación; la calidad de la enseñanza; la eficacia externa; los costos y la financiación de la educación; y los aspectos administrativos e institucionales.

Al analizar todos estos artículos expuestos en la constitución Ecuatoriana se puede decir que el gobierno actual busca brindar una calidad de educación, puesto que se ha implementado artículos que benefician a los docentes y reconoce su ardua tarea de educar, también beneficia a los estudiantes, y por ende esto beneficia al país, considerando que una educación de calidad promete un gran futuro por delante.

Con respecto al **Plan Nacional de Desarrollo**, en relación con el ámbito regional y local, además de un programa permanente de asistencia técnica, se dinamiza el Plan de Descentralización como herramienta que incluye los procesos que deben seguir los departamentos y distritos para asumir las competencias que tienen asignadas por ley para delegar responsabilidades y recursos a los municipios. Es así como en el nivel nacional se elabora el Plan Nacional de Desarrollo Educativo, sustentado en el Plan de Gobierno, pero dentro de los lineamientos del Plan Decenal. En el nivel regional se elabora el Plan de Desarrollo para la Prestación del Servicio Educativo; se hace uno por año. En el nivel



local, el municipio debe elaborar el Plan de Desarrollo Educativo; y por último, en el nivel institucional, deben diseñar y poner en funcionamiento el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que confiere autonomías curriculares, pedagógicas y administrativas a las instituciones.

En esta perspectiva, el Consejo Nacional de Educación, dentro del **Plan Decenal 2006-2015**, acordó las siguientes políticas: las que se presentan a continuación son un resumen de las presentadas en plan

- “Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad”. Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad considerando que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad como ciudadano ecuatoriano.
- “Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años” Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a convivir con los demás, conscientes de su identidad nacional e inculcarles el respeto a las diferentes nacionalidades del país de esta manera se formarán profesionales humanos comprometidos con el cambio social.
- “Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente”. Preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados con todo esto podrán participar de manera activa en la sociedad conociendo las demandas y necesidades del mundo del trabajo.
- “Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa” La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.



- “Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas”. Las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento, material didáctico y otros recursos, es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.
- “Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación”. La evaluación desempeña una función principal, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa, esta estrategia se ha implementado para incentivar y en cierto modo a presionar a los maestros a capacitarse constantemente, de esta manera se lucha para tener una educación de calidad.
- “Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida”. Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida, por lo tanto el trabajo del maestro será reconocido como merece.
- “Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%”. El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

Luego de analizar las políticas del Plan Decenal, tomado del Ministerio de Educación, se determinó que han habido varias modificaciones en lo que respecta la educación infantil, por ejemplo anteriormente los niños que asistían a centros educativos eran los



de 5 años en adelante, mientras que hoy en día, los niños reciben estimulación temprana, algunos ya desde un establecimiento educativo, otros reciben en su domicilio, algo que seguramente traerá mejoras a la educación del país, otro punto de vital importancia es también la mejora de infraestructura de los establecimientos, puesto que, como se mencionó anteriormente la infraestructura adecuada, es una de las condiciones para que exista un buen aprendizaje, por ende una educación de calidad, asimismo otra de las condiciones era la de una buena remuneración al maestro/a, esto también está contemplado en el plan decenal, en fin tal parece que de esta manera todo marchará de la mejor manera; Sin embargo la tarea del gobierno actual y de todos quienes están involucrados en este proceso deben cumplir a cabalidad con todo lo establecido, considerando que de nada serviría si todo lo que está expuesto, quede solamente escrito.

3.2.4 Políticas micro institucionales

Según el análisis de varios actores acerca de las condiciones en que se trabaja en las escuelas, esto es: infraestructura, tecnología, materiales didácticos, condiciones de trabajo y características de la gestión escolar se hacen más relevante cuando se ubica en el nivel correspondiente al período de la escolaridad obligatoria, porque, es en esta etapa formativa donde las políticas educativas deben manifestar la preocupación para que todos los alumnos adquieran los conocimientos básicos para comprender, actuar y transformar la realidad.

El Estado como garante de la igualdad de oportunidades, tiene la responsabilidad de crear las condiciones socio-educativas y económicas necesarias para un funcionamiento equilibrado de las instituciones educativas. La escolaridad obligatoria plantea el acceso masivo de los alumnos al sistema educativo como una propuesta de equidad social, y el rol del estado es el de actuar sobre las diferencias de carácter estructural evitando la reproducción de mecanismos de discriminación al interior de las escuelas, proporcionando accesos iguales al mundo del conocimiento, todo esto está vigente en la



constitución Ecuatoriana, en cuanto al proceso de construcción del **Proyecto Educativo Institucional** (PEI), en todos los casos se manifestó como participativo y consensuado.

Como reflejo de las respuestas obtenidas se encontró una mayor apropiación del PEI como instrumento de integración de acciones en las instituciones educativas, en las que se manifestó la necesidad de articular a través del proyecto institucional las acciones tendientes a lograr una mejor comprensión lectora y competencias básicas vinculadas con el aprendizaje, relacionadas con la escasa y/o inexistente colaboración que la escuela recibe desde los hogares de los alumnos; esta apropiación se refleja asimismo en el hecho de que el PEI está en proceso de reformulación con base a evaluaciones requeridas a los docentes, según el Ministerio de Educación.

Desde el punto de vista de los docentes, coincidieron en que el proceso de formulación del PEI fue una instancia participativa, en algunos casos se remarca el hecho de haber insumido “mucho tiempo” y, en términos generales, los procesos de reformulación del mismo se identifican como funciones o iniciativas de los directivos y no como necesidades propias, no se evidencia apropiación del PEI como instrumento de acción.

Actualmente también a nivel institucional se habla del código de convivencia en las diferentes instituciones, sean públicas o privadas, todas ellas realizan un código reglamentario en el cual existen muchas modificaciones en comparación con los reglamentos anteriores, esta estrategia trata de llevar de la mejor manera la disciplina del estudiante sin agobiarlos con prohibiciones, sino más bien educarles y hacerles saber y reconocer por ellos mismos los valores éticos y morales, sin que se sientan presionados o cohibidos, ya que al hacer prohibiciones a los jóvenes y adolescentes, esto se pone peor y la disciplina no se puede controlar.

Respecto a los niveles de burocratización, independiente del hecho de que algunas de las instituciones tengan o no su reglamento interno como documento formal por escrito, hay coincidencias en destacar que la flexibilidad, apertura, diálogo y tolerancia son los



criterios que priman por encima de normas escritas; de igual manera se identifica la dinámica interna de los establecimientos como no burocrática y orientada a tratar de dar respuestas ágiles a los distintos requerimientos.

3.2.5 Síntesis.

Las comunidades educativas son instituciones conformadas por los educadores, los padres y/o representantes, y los alumnos de cada plantel; además pueden formar parte de ella, los organismos, entes y personas que tengan vinculación con el desarrollo de la comunidad en general, para que la comunidad educativa marche de la mejor manera es necesario implementar mejoras, como son: las políticas educativas a nivel nacional, las políticas educativas a nivel institucional, las cuales son de gran ayuda para mejorar la calidad educativa, que cada vez, es más exigente, puesto que las nuevas generaciones demandan más preparación para poder desenvolverse eficientemente en la sociedad actual.

El análisis de las normas revela una importante información respecto de la orientación de las políticas, sus contenidos, su dirección, dispositivos y recursos, etc. Y cada política pública y privada reconoce la coexistencia de normas complementarias cuya lectura permite comprender mejor las orientaciones predominantes, las contradicciones, las luchas y las tensiones alrededor de las definiciones, en este caso, de política educativa.

Cabe resaltar que varias de las políticas implementadas últimamente por parte del gobierno en turno, han ocasionado mucha polémica, en especial en el plano educativo, específicamente para el maestro/a ha sido una sorpresa poco agradable el hecho de ser evaluados constantemente, especialmente para quienes no han recibido capacitaciones por falta de interés, por otro lado se puede añadir que esta política es muy sana, considerando que se busca mejorar la calidad de educación.



Capítulo III Necesidades de Formación Docente

3.3.1. Definición:

Según lo expuesto por González Tirados (1994), las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. El estudio de las necesidades de formación docente orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

En cuanto a la utilización de metodologías de enseñanza las principales necesidades del profesorado encuestado se manifiestan en la falta de preparación para la dinamización de sesiones presenciales, aumentar conocimientos sobre el trabajo en equipo y el estudio dirigido, a esto se suma la falta de práctica docente con la debida supervisión del personal calificado, para de esta manera ir perfeccionando la labor docente.

Con respecto a los conocimientos psicológicos necesarios para la docencia se destacan los relativos a estrategias de intervención psicológica, los mecanismos de aprendizaje autónomo y cooperativo y el conocimiento de la personalidad de los estudiantes así también se menciona la utilización de las TIC (manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación), se destacan necesidades de formación relativas a la utilización de las TIC como apoyo a la docencia presencial, al dominio de acciones formativas a través de entornos de aprendizaje, y a la utilización de las TIC en las tutorías.



3.3.2 Competencias Profesionales

Según lo investigado, por varias fuentes, se entiende por competencia profesional la capacidad de aplicar, en condiciones operativas y conforme al nivel requerido, las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines.

Parafraseando lo mencionado anteriormente, se puede decir que competencia profesional tiene la persona que es capaz de aplicar sus conocimientos en el momento que lo requiera, eficaz y eficientemente, utilizando su creatividad y conocimientos adquiridos previamente y de forma experiencial.

Las competencias profesionales, se definen como la “capacitación real para resolver determinados problemas”, contando además de los conocimientos, destrezas y aptitudes, o la flexibilidad y autonomía, con las competencias “humanas y sociopolíticas” (Bunk, 1994: 8-9).

Actualmente en todo el mundo y en toda situación los seres humanos están prácticamente obligados a superarse y actualizarse constantemente, en toda especialidad, sean arquitectos, ingenieros, médicos, maestros, etc. La sociedad y las generaciones actuales exigen cada vez, considerando que conforme pasa el tiempo todo evoluciona, por lo tanto esto significa cambio, innovación para de esta manera estar acordes a cada generación y desenvolverse de manera competente.



3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

Según el autor, Jacques Delors, la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

• **Aprender a conocer**, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

- ❖ Explotar al máximo las facultades intelectuales, para percibir cualidades y diferencias de las cosas en forma general y específica, de esta manera se aprende a aprovechar las oportunidades que ofrece la educación.

• **Aprender a hacer**, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

- ❖ Comprometerse de manera responsable a prepararse y dar lo mejor de sí, pero de una manera espontánea, con alegría y principalmente con vocación, mas no por obtener una buena calificación profesional, considerando que un maestro con verdadera vocación hace su trabajo pensando en el bienestar del equipo y no en intereses meramente individuales.

• **Aprender a vivir juntos** desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.



- ❖ Ser respetuosos con el prójimo, puesto que el ser humano se creó para estar constantemente relacionándose con los demás y para trabajar en manera conjunta, por ello se necesita ser tolerantes y respetuosos ante las diferencias individuales de los seres humanos, siempre trabajando por la paz.
- **Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicarse
- ❖ Ser auténticos e independientes, tratando de fortalecer los valores cívicos, éticos, morales y religiosos, como también aprender a valorar las capacidades físicas e intelectuales que posee cada ser humano.

Al interpretar lo expuesto acerca de los pilares de la educación para el siglo XXI, se puede decir que la aplicación creativa del “saber” constituye un requisito imprescindible, cuando se trata de una formación basada en principios, la cuál consiste en ayudar al crecimiento intelectual, espiritual, moral y humano del alumno mediante el desarrollo del pensamiento crítico y objetivo, puesto que está claro que para ser un profesional no necesita solo conocimientos científicos, sino también necesitan aprender a ser seres humanos con amor a Dios y a la Patria, así como también necesitan saber convivir con los demás, puesto que el ser humano fue creado para relacionarse entre sí, no para ser aislado, para esto hay que saber respetar a los demás y valorarlos con su cultura, idioma, costumbres, etc. De esta manera se puede hablar de un ser humano con una educación integral.

3.4. Competencias Profesionales Docentes:

Por su parte Short, establece 4 especificaciones acerca de competencia profesional docente, las cuales en resumen se puede decir que, la competencia radica en la conducta práctica del profesor en el aula, el hacer o ejecutar cosas particulares, se refiere al



dominio de conocimientos y destrezas que requiere pensar, en fin todo esto tiene que ver con la calidad de enseñanza que el maestro brinde a sus alumnos y para brindar una educación de calidad el docente tendrá que estar en constante preparación, para de esta manera responder a las necesidades que demandan sus dicentes.

Por su parte, 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 OCDE 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 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.

Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores, el alcance de estos desafíos y demandas y el ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores.

Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios dramáticos en algunos casos, tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor. Ante estos desafíos surgen numerosos interrogantes:

¿Transformará radicalmente la nueva tecnología la manera en que tiene lugar la educación? ¿Qué competencias habrá de asumir el profesor para dar respuesta a la sociedad del siglo XXI? ¿Están los profesionales de la educación suficientemente



preparados para asumir el reto tecnológico para la formación de las futuras generaciones? ¿La integración curricular de las nuevas tecnologías en el marco de la educación formal contribuirá a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje?

Con todas estas interrogantes los docentes y futuros docentes deben tomar conciencia sobre su formación y prepararse a conciencia, no solo para obtener su título como muchos sino para ser capaces de satisfacer las necesidades de sus estudiantes y hacer de ellos unos buenos profesionales, la mayor recompensa será el tener la satisfacción de haber formado seres humanos profesionales capaces de aportar con algo positivo a la mejora del país.

A todo esto se suma, 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, esto justifica que se centre la 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), al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

- ❖ “El primero es un **papel técnico**, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.
- ❖ El segundo papel se asocia a los **aspectos éticos y socializadores de la profesión**. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe vehicula constituyen un marco de referencial normativo para las personas en formación. Por otra parte, como



juezevaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

- ❖ Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, *partenaire* o terapeuta.”

Al interpretar se puede decir que, se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla sino que sea una acción responsable.

El proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Por tanto, participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen los elementos esenciales en la formación docente.



3.3.5. Necesidades de Formación en el Ecuador:

Según la página del Ministerio de Educación del Ecuador, el Ecuador de hoy, demanda un estado estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución.

El Ecuador necesita formadores de profesionales, para que estos sean capaces de desenvolverse eficientemente en la sociedad actual, que sea un profesional comprometido con el cambio social, y sea capaz de aportar con estrategias e ideas que hagan bien al país y a la sociedad en general, ya no necesita el Ecuador de profesionales inhumanos, egocéntricos y egoístas, que nada más trabajan para su bienestar propio y poco les importa el desarrollo del país y la sociedad

El problema que se menciona a continuación, posiblemente se presenta en la formación de todas las profesiones: consiste en que las instituciones formadoras le ofrecen al futuro docente una visión conceptual y teórica relacionada con las orientaciones, doctrinas, corrientes pedagógicas, teorías científicas y sociales, que en su conjunto no guardan relación con la visión práctica de las dificultades y situaciones conflictivas que se producen en la cotidianidad del trabajo docente. Entonces, el verdadero aprendizaje de la profesión se produce en los primeros años del ejercicio profesional, que a veces se hace con distorsiones de los procesos pedagógicos. A ello se debe la práctica repetitiva, memorística, de dictados y de copias en las que viven atrapados muchos docentes, en las que no hay un desarrollo de la inteligencia, ni de ningún proceso de crecimiento personal.



La situación anteriormente descrita es provocada por un antecedente que fue estudiado en el caso de la formación docente en Ecuador y que tiene que ver con los diseños de las propuestas curriculares, que tienen una connotación eminentemente teórica y alejada totalmente de los fenómenos actuales, de las necesidades sociales y de los requerimientos profesionales que la sociedad demanda.

Una tensión muy frecuente es la relacionada con la organización de los procesos de mejoramiento profesional. Los planes de mejoramiento profesional no parten de las necesidades reales de cada docente ni de los centros educativos; al contrario, se trata de propuestas generales que ofrecen los sistemas a los docentes que demandan estos servicios. Lo máximo que se puede hacer es escoger entre un menú de posibilidades que se plantea para el mejoramiento profesional y que con mucha frecuencia no concuerdan con las necesidades y requerimientos institucionales.

Al interpretar, lo publicado en la página web, se puede decir que en realidad los planes de formación y mejoramiento docente no son los mejores en el Ecuador, considerando que, en la mayoría de universidades se le educa al futuro docente en forma teórica y alejada de la realidad que hoy en día, se presentan en los diversos establecimientos educativos, y lo que verdaderamente necesita el Ecuador, son docentes altamente capacitados para solucionar problemas y satisfacer las necesidades de cada generación, las cuáles cada vez son más conflictivas, por lo que es necesario que el maestro esté capacitado también para brindar ayuda psicológica al estudiante y de esta manera conseguir una enseñanza de calidad

3.3.6. Síntesis:

A partir del tema general “Las necesidades de formación profesional docente, se puede decir en forma resumida; que una realidad patente es que, muchos de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas del Ecuador, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos y educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje eficaz hacia las actuales



generaciones. Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos, no debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, por que, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor, lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser, basándonos y teniendo siempre presentes estos cuatro pilares es posible formar excelentes profesionales, quienes aportarán positivamente al mejoramiento del Ecuador.



4. METODOLOGÍA



4.1. Diseño de la Investigación

Para este proyecto de investigación se utilizó el método Descriptivo, puesto que se buscó especificar la situación laboral actual de un grupo de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en la UTPL, durante los periodos 2005-2010. Se midieron y evaluaron diversos aspectos, dimensiones o componentes del tema a investigar, de acuerdo con los cuestionarios que fueron entregados por la UTPL

4.2. Participantes de la Investigación

En esta investigación los participantes involucrados fueron: primeramente los egresados en la carrera de Ciencias de la Educación, luego el equipo de planificación de la UTPL, quienes sugirieron la lista de los titulados a investigar, considerando el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas, también participaron los directivos de las instituciones educativas en donde se encuentran trabajando los titulados asignados para la presente investigación.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Instrumentos: Para esta investigación se utilizaron dos cuestionarios, formatos redactados en forma de interrogatorio, donde se obtiene información acerca de las variables que se va a investigar, estos cuestionarios fueron tomados de la ANEC (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, un cuestionario sería para los titulados y otro para los empleadores.

Las técnicas utilizadas para realizar esta investigación son las que a continuación se describen:

Observación Documental.- Se realizó la investigación bibliográfica de varios escritos, libros, en su gran mayoría la información recolectada fue obtenida de la página web.



Modalidad Abierta y a Distancia

Observación de Campo.- Se realizó en los establecimientos educativos y en hogares en donde se encontraban los titulados a investigar en algunos casos se salió de la parroquia y cantón.

Observación no participante.- Como seminarista investigador; se hizo la labor de observar y recopilar información del grupo de titulados, mientras contestaban el cuestionario.

4.4. Recursos:

4.4.1 Humanos.- Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en la UTPL, en los periodos de 2005-2010, Los empleadores y directivos de las instituciones educativas, en donde se encuentran laborando los titulados y la seminarista autora del presente proyecto.

Nombre del titulado	Establecimiento donde trabaja
Ampam Leonardo	Escuela Fiscal “Yampas”
Bonilla Carlos	Escuela Fiscal “Julio Padilla”
Cárdenas Jenny	Escuela Fiscomisional“ Daniel Villagómez”
Delgado Katty	Instituto Especial “Rosita Palacios”
Jaramillo Narcisa	Escuela Fiscal “Atahualpa”
López Betty	Escuela Fiscomisional “San Francisco”
Ortega Irma	Escuela Fiscomisional ”Mercedes Navarrete”

4.4.2 Institucionales.-Universidad Técnica Particular de Loja, Escuelas en donde trabajan los titulados y directivos institucionales



4.4.3 Materiales.-En el transcurso de la investigación se utilizaron varios materiales como por ejemplo una cámara fotográfica, con ella se pudo captar las imágenes y lugares de trabajo de los titulados, también se utilizó los cuestionarios, los cuales fueron llenados por los investigados, también se utilizó, celular, lapiceros y carpetas.

4.4.4 Económicos.- Primeramente el gasto que se hizo fue en transporte para tratar de localizar a los titulados, puesto que había que movilizarse a los lugares de trabajo de los titulados, se gastó también en llamadas telefónicas, a la dirección de educación y establecimientos para realizar la cita con los titulados a investigar, papel, anillados, impresiones e internet, para realizar el informe completo.

4.4. Procedimiento:

Luego de las indicaciones recibidas por el Dr. Fabián Jaramillo y de la Coordinadora Tania Valdivieso en la ciudad de Loja, al regreso del seminario, se empezó con la elaboración del marco teórico, al cabo de unos días se recibió la lista de titulados a investigar, desde ese momento comenzó la investigación, tratando de localizar a las personas de la lista asignada por el equipo de planificación de la UTPL, habiendo localizado a varios titulados se llevó a cabo la movilización a los centros educativos en los que estos se encontraban trabajando, mientras tanto se seguía averiguando acerca de los demás titulados a quienes se localizó con mucha dificultad pero también con éxito, excepto a una persona llamada Ángela Chamba, quien se negó rotundamente a colaborar, de esta manera solamente fueron investigadas 7 personas de 8 que fueron las asignadas.

Por otra parte se investigaba en escritos, libros, publicaciones e internet información relacionada con el tema a investigar para de esta manera construir el marco teórico, lo cual fue enviado vía mail a la tutora asignada, quien fue una guía para cada paso que se realizó en este proyecto, a continuación, se siguió con cada paso hasta llegar a finalizar el trabajo de fin de carrera



Modalidad Abierta y a Distancia

Una vez que se ha recopilado y tabulado la información se presume que la mayoría de titulados/as, son mujeres y a medida que pasa el tiempo son las mujeres las que más optan por elegir esa profesión que es la de ser una docente; sin embargo existe un número considerable de varones que tienen también esa vocación de enseñar, mas no como en los tiempos antiguos, en los cuales la carrera de docente era en su gran mayoría para las mujeres. En la actualidad ha aumentado considerablemente el porcentaje de varones docentes



5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN



5.1.- Caracterización sociodemográfica (TITULADOS)

Objetivo 1.- Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Se ha comprobado que la mayoría de los titulados investigados son mujeres, esto rectifica lo investigado en el marco teórico, en el que afirma que es mayor la cantidad de maestras que maestros en la actualidad, por otro lado se demuestra en esta investigación, que los titulados/as se encuentran trabajando en el sector rural, sin embargo estos sectores están muy cerca de la ciudad (10/15 minutos aproximadamente), por lo que se puede decir que gozan de una excelente ubicación de trabajo, puesto que de acuerdo a lo investigado los maestros que recién obtienen su título (en otras universidades), van a trabajar en lugares muy alejados y de difícil acceso, no cuentan con una estabilidad laboral, puesto que, van de un lugar a otro, aunque cabe mencionar que esto sucede también porque en la actualidad todo se maneja de acuerdo a los políticos y si es que se quiere conseguir un empleo, primeramente, tiene que tener simpatía con el gobierno o estar afiliado al partido,

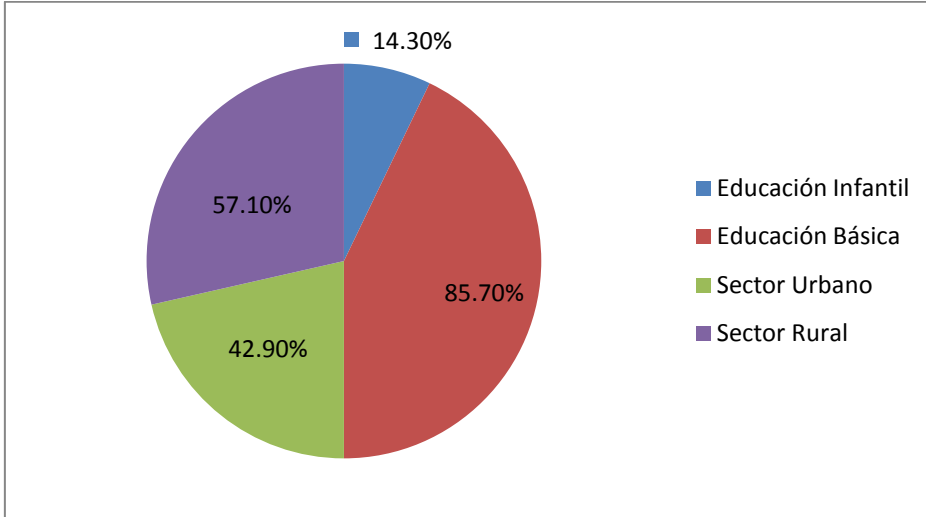
Sin embargo, también existen excepciones y contratan a profesionales, según su título; además se demuestra que existe la mayoría de titulados en educación básica, puesto que es la mención que más llama la atención a los estudiantes de ciencias de la educación, quizá por la variedad de materias que puede dictar, también por la edad que tienen los estudiantes, considerando que los niños son más dóciles y espontáneos, en fin es una mención que tiene gran acogida tanto para los que aspiran a ser docentes, como para los empleadores.

P. 1.- Podría indicar la mención cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos 5 años desde 2005 hasta 2010 y en el año en que finalizó

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



Modalidad Abierta y a Distancia



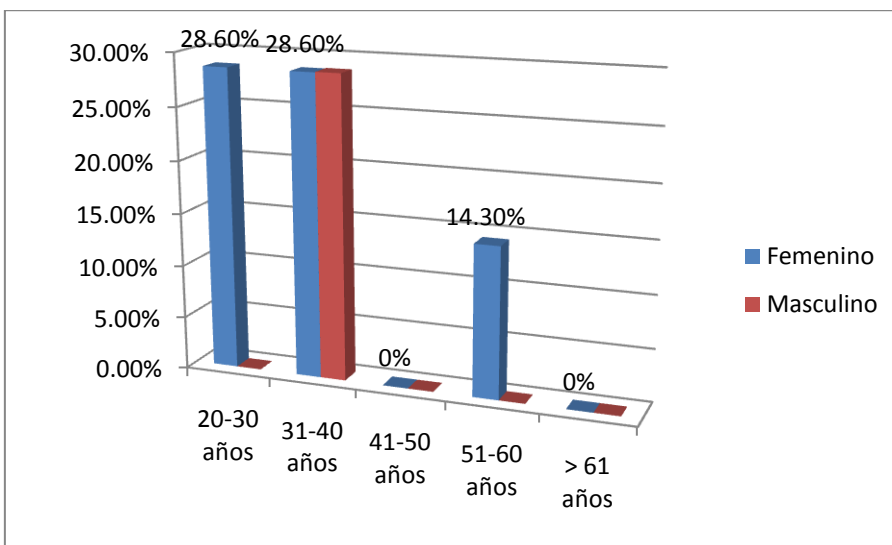
P. A1.- Género

P. A2.- Edad de años cumplidos

P. A3.- Provincia de residencia

P. A4.- Centro asociado donde estuvo matriculado

Morona Santiago – Sucúa





5.2. Situación laboral (TITULADOS)

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

Este objetivo se ha cumplido de manera satisfactoria, considerando que dadas las investigaciones se pudo determinar que todos los titulados, se encuentran ejerciendo su carrera docente acorde con su especialidad, gozan de estabilidad laboral, puesto que tienen buena acogida en la sociedad educativa, la mayoría de los titulados están trabajando varios años en la docencia, esto es muy bueno, considerando que a nivel nacional existen titulados que no se encuentran ejerciendo su profesión sino que están desempleados o trabajando en algo muy distinto que no tiene relación con su especialidad, sin embargo los titulados de la UTPL, disfrutan ejerciendo su profesión, por lo tanto su estilo de vida ha mejorado en forma definitiva.

Todos estos aspectos mencionados son de gran importancia y los titulados investigados están conscientes de que gozan de una buena situación de vida, considerado que a nivel nacional existen maestros/as titulados que están desempleados o que trabajan en algo totalmente distinto a lo que fue planeado, por lo que toda esa inversión que hicieron para prepararse intelectualmente no sirvió de nada, puesto que no la ejerce y no le da ninguna utilidad a su vida, en el Ecuador existe también la falta de vocación, especialmente en los maestros antiguos, sabiendo que en tiempos atrás cualquiera que haya estudiado la secundaria, podía ser maestro/a, y desde allí empieza la baja calidad de educación, porque debido a la necesidad cualquiera se hacía profesor, y es por falta de vocación que estos, maestros no se ha estado preparando constantemente, por ende no están ofertando una educación de calidad a sus estudiantes.

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

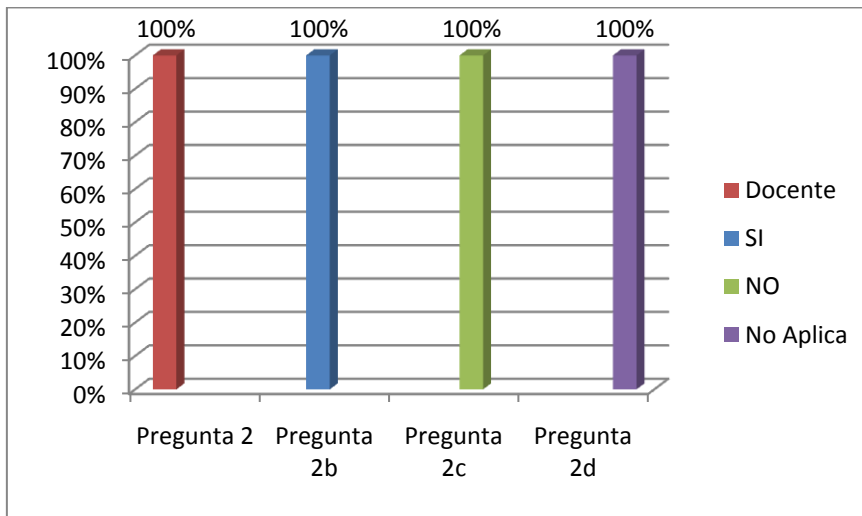
P. 2b.- En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia ¿ Ha trabajado antes como docente?



Modalidad Abierta y a Distancia

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

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

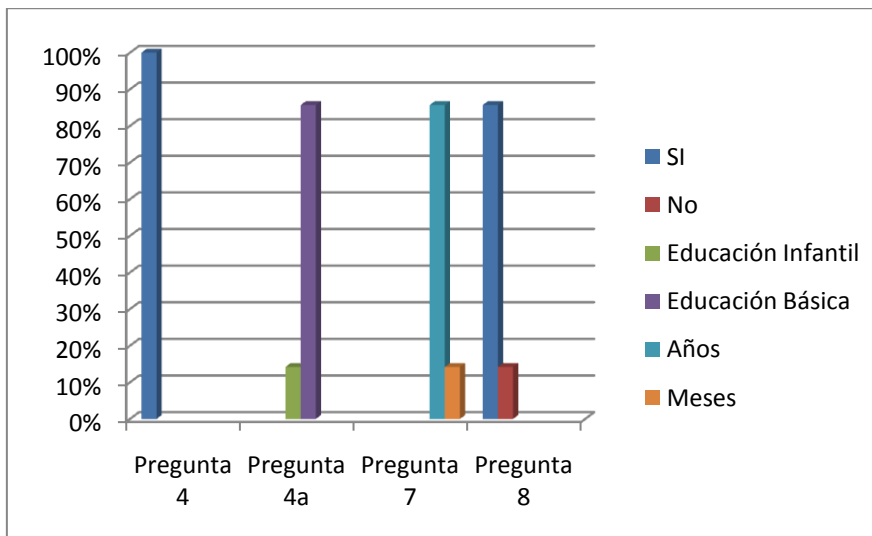


P.4.- ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

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

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?

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



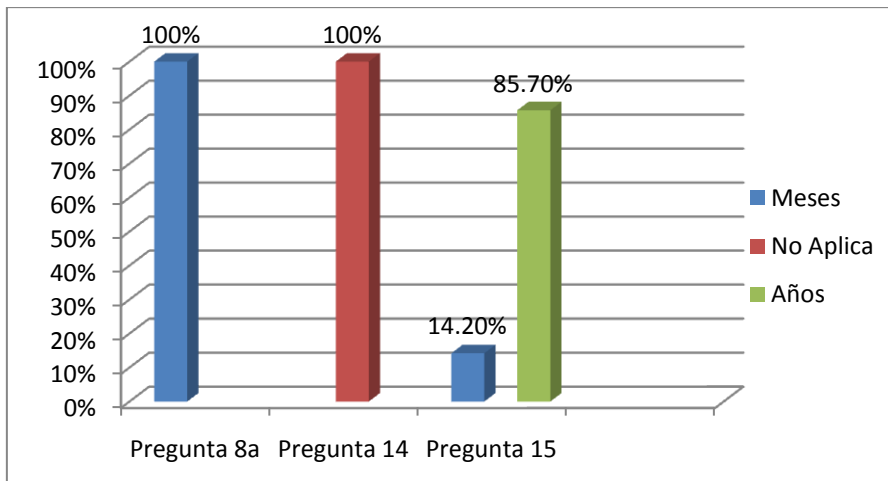


Modalidad Abierta y a Distancia

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?

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

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



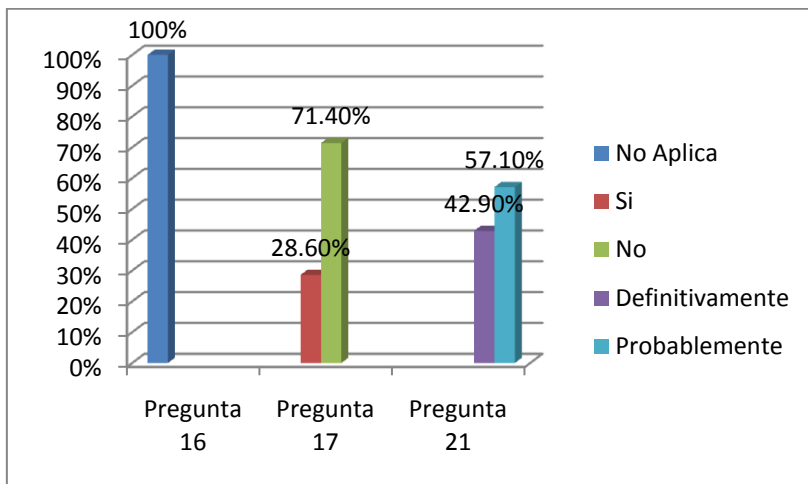
P 16.- ¿ Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?

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?

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



Modalidad Abierta y a Distancia



CON RESPECTO A LOS EMPLEADORES

Se ha comprobado que en la provincia de Morona Santiago, cantón Sucúa, no existen los suficientes incentivos, puesto que luego de la entrevista a los empleadores, mencionan que son pocos los incentivos y casi no se dan, considerando que el ministerio no apoya para estos aspectos, sin embargo en investigaciones en la página del ministerio, se dice que existen incentivos gratificantes para los mejores maestros, por lo que se estima que no hay la suficiente gestión de parte de las autoridades de los planteles educativos y es así, que no se cumple a cabalidad con lo expuesto por el gobierno nacional, por otro lado, los empleadores exigen un título docente de manera imprescindible para ocupar un puesto como maestro/a, puesto que si se habla de alcanzar una educación de calidad y calidez, se requiere de personas profesionales y capacitadas específicamente para ser maestros/as, considerando que para ser un docente profesional, se requiere de una formación integral, para de esta manera poder formar a profesionales capaces de transformar y cambiar para bien al país porque si se sigue contratando a personas que no son preparadas para maestros sino que terminan de maestros de pura coincidencia o porque no consiguen trabajo en lo que realmente están preparados, la educación del país seguirá decayendo, otro aspecto que es considerado para ocupar un cargo docente es; ser una persona responsable con valores éticos, morales y religiosos.

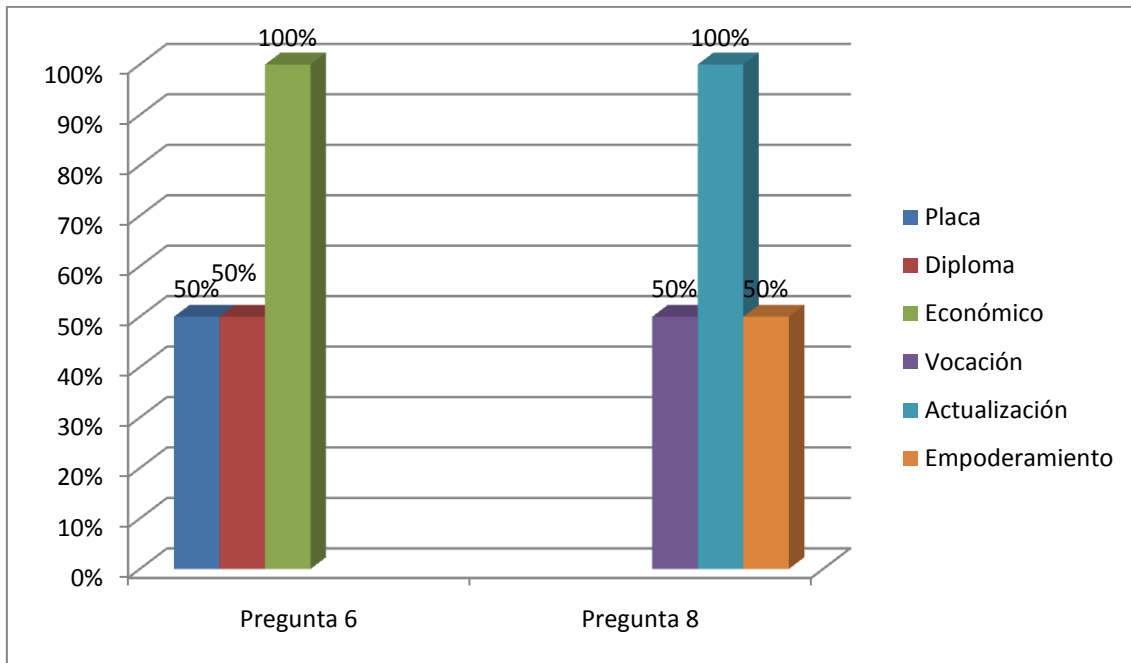


P 6.- Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos

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

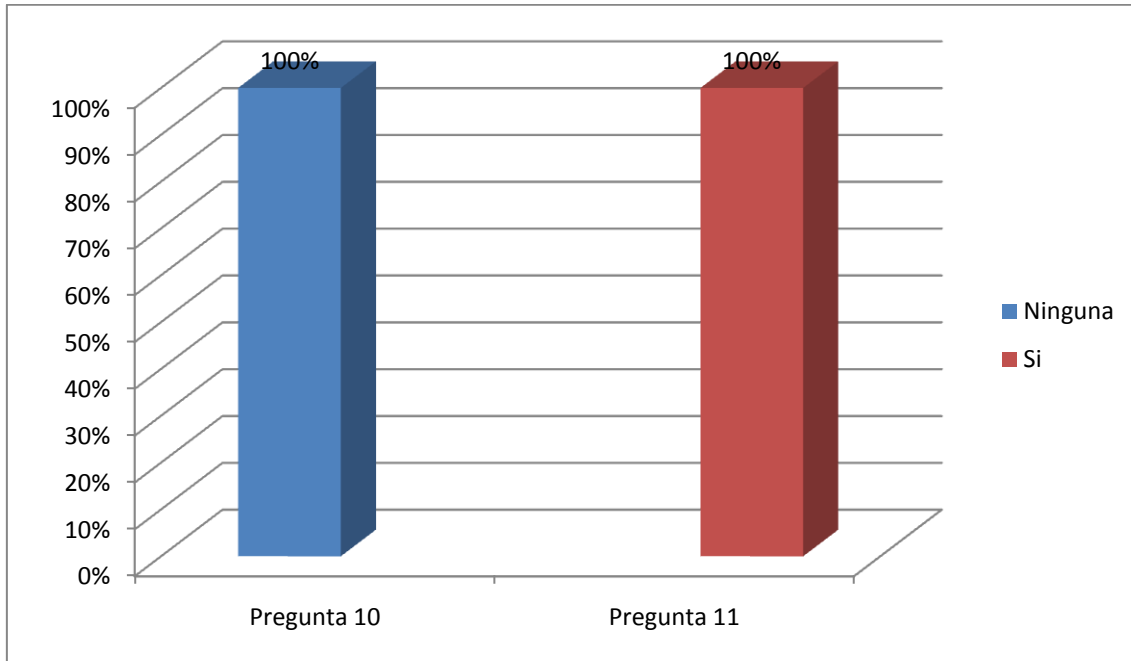
P 10.- Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional?

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





Modalidad Abierta y a Distancia



5.3. Contexto laboral (TITULADOS)

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

De acuerdo a las investigaciones realizadas a los titulados se pudo verificar que la mayoría de los investigados de la UTPL, tienen una excelente relación laboral, considerando que tienen nombramiento y varios años de servicio, las instituciones en las que laboran son fiscomisionales, de nivel básico, como es obvio, puesto que la mayoría de titulados tienen su especialidad en educación básica, por otro lado ninguno de los titulados investigados tuvieron antes un trabajo no docente, como tampoco pasó mucho tiempo para que consiguieran trabajo luego de haber obtenido su título docente, haciendo una breve comparación con lo investigado a nivel nacional y actual, estos titulados investigados gozan de excelentes condiciones laborales, considerando la dificultad que hoy en día existe para ocupar un cargo docente, por lo que hay varios docentes quienes no ejercen su profesión, o están desempleados.

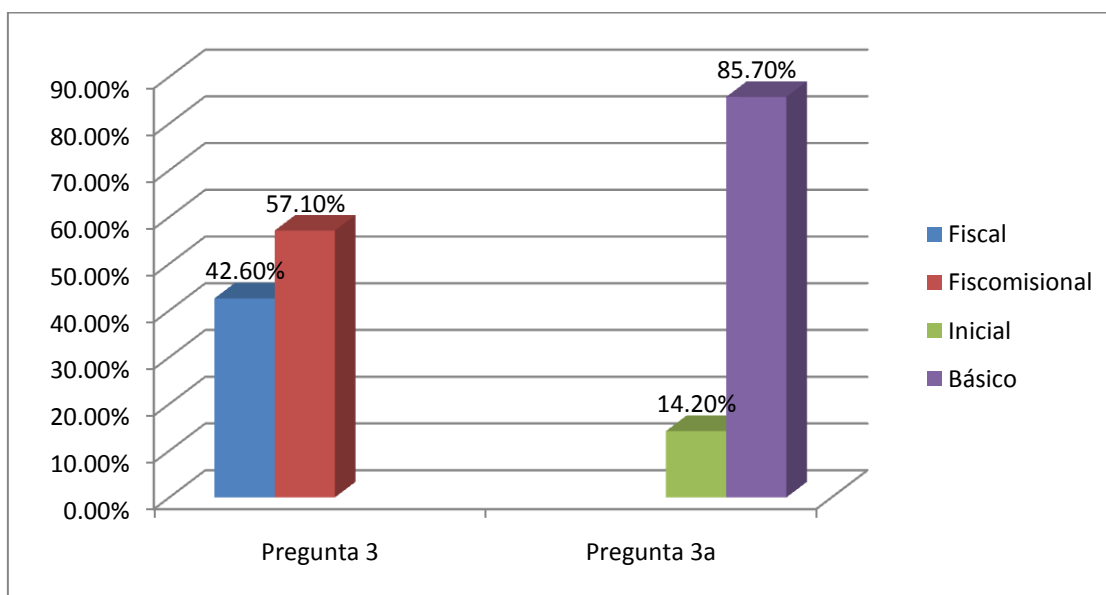


Modalidad Abierta y a Distancia

En la actualidad es muy difícil conseguir un empleo como docente, puesto que como ya se mencionó ahora todo se maneja mediante los políticos y sus conveniencias, sin embargo lo que se pudo averiguar con respecto al contexto laboral, es que el Ecuador necesita de profesionales capaces de desenvolverse eficientemente en la sociedad actual, y que aporte positivamente al país, sin dejar de considerar que el gobierno actual exige mucha preparación para el maestro puesto que se implementó las evaluaciones a los docentes, esto beneficia mucho al país en general, puesto que existen maestros que han laborado muchos años y creen que por tener mucha experiencia, ya no necesitan estudiar o prepararse más; sino que, se conforman con el título y los conocimientos que poseen, de esta manera no se preocupan lo suficiente por su preparación y no le dan la debida importancia a este compromiso de “educar” ; Entonces la evaluación docente es una estrategia muy eficaz para que los maestros se preocupen más por su preparación y por brindar una educación de calidad a sus estudiantes considerando para conseguir una educación de calidad, se necesita de un gran esfuerzo de todos.

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

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



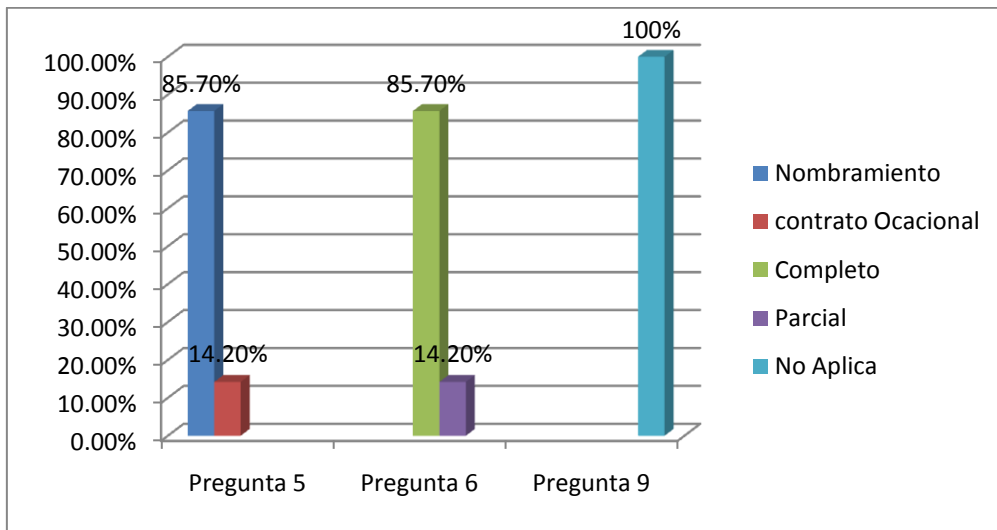


Modalidad Abierta y a Distancia

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

P 6.- ¿La relación laboral es/era?

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

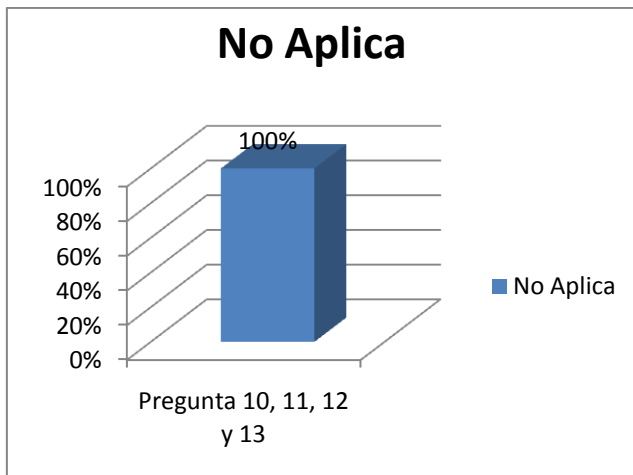


P 10.- ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?

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

P 12.- ¿La relación laboral es/era..?

P 13.- ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?



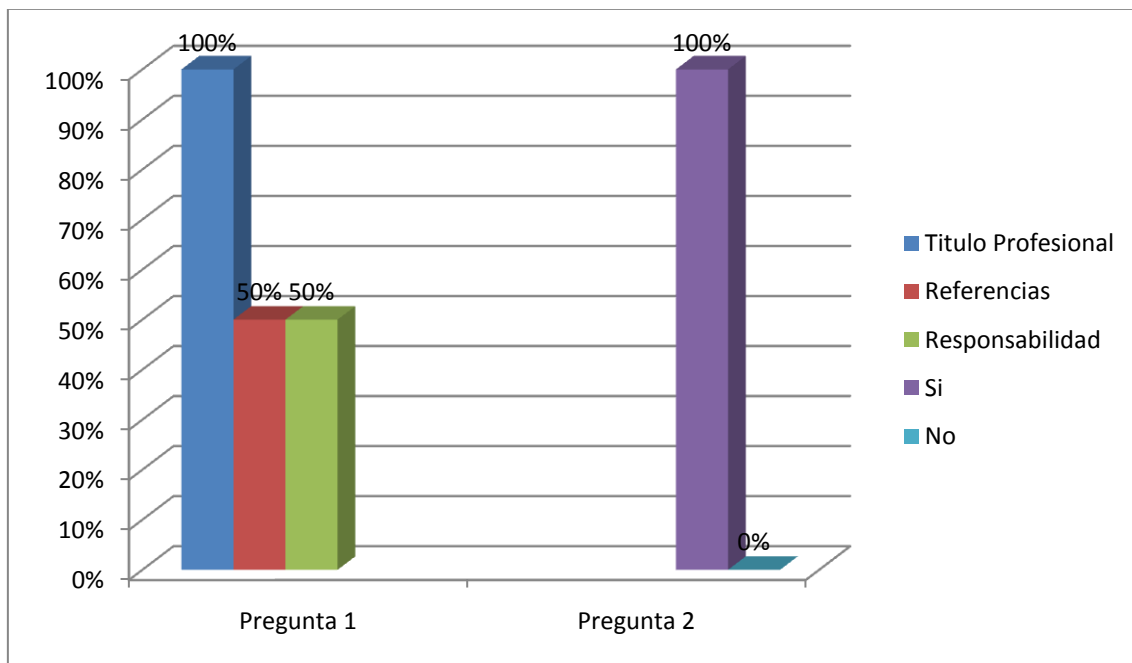


CON RESPECTO A LOS EMPLEADORES

En síntesis, se puede decir que los empleadores investigados exigen primeramente un título profesional, responsabilidad, referencias personales, etc, todos estos son los requisitos para postular a un cargo docente, existen varias solicitudes de trabajo, sin embargo hay quienes no cumplen el perfil, en otros casos no hay partidas para nuevas contrataciones, cabe mencionar que en todos los establecimientos investigados se necesita de maestros, se estima que todas estas debilidades se podrán combatir con las nuevas estrategias del gobierno nacional, con el fin de mejorar la calidad de educación para todos los establecimientos.

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

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



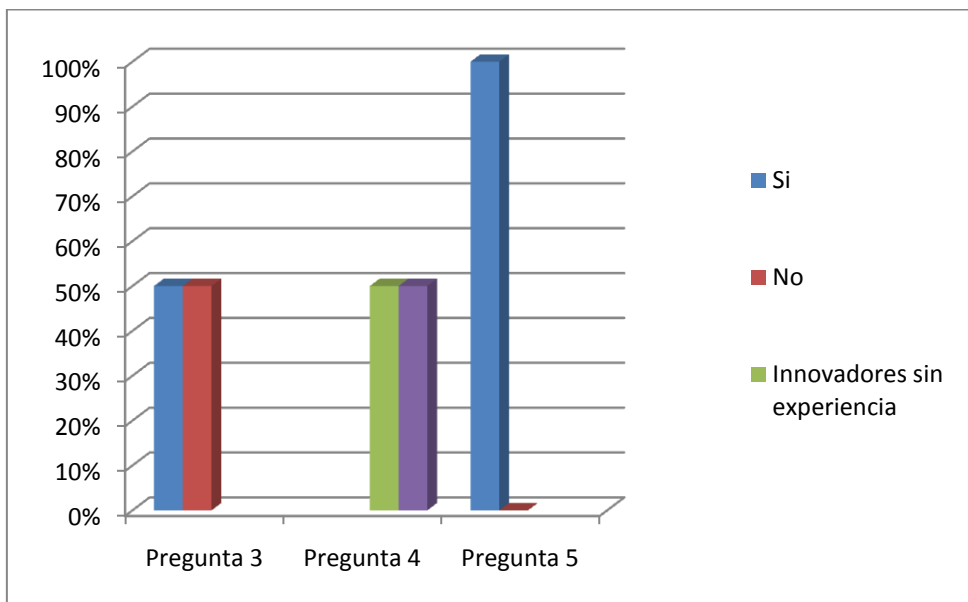


Modalidad Abierta y a Distancia

P 3.- ¿Requiere de más personal docente?

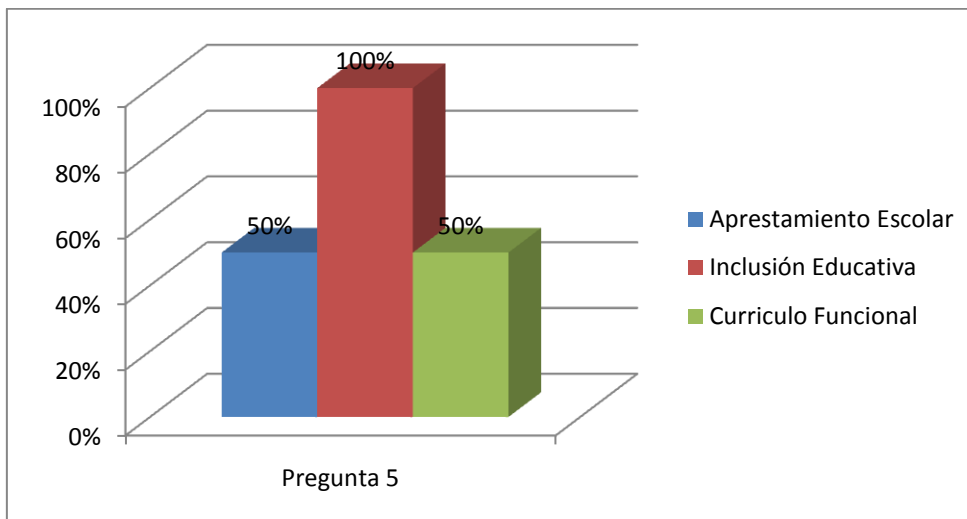
P 4.- ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?

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





Modalidad Abierta y a Distancia



5.4. Necesidades de formación

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

De acuerdo con las investigaciones realizadas se ha identificado que los docentes necesitan aprender una segunda lengua, puesto que la mayoría solo habla el español, considerando que, en la provincia de morona santiago, cantón sucúa, la lengua tradicional(nativa) es el shuar, sin embargo esta lengua se va perdiendo y con ella la cultura sucueña, además se puede decir que la mayoría de los maestros no están al tanto del avance de la tecnología, lo que desfavorece notablemente el desempeño del docente, con respecto a investigaciones fuera de los titulados, se puede decir que el país necesita de maestros innovadores, preparados y sobre todo con ganas de seguir adelante con su preparación, mas no quedarse estancado y conformarse con los conocimientos que posee.

Se puede decir que una realidad patente es que muchos de los docentes ecuatorianos, no cuentan con la preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos y educativos para poder responder de manera eficaz a sus estudiantes, por ello es importante insistir en la capacitación docente, pero que ésta verdaderamente ayude al



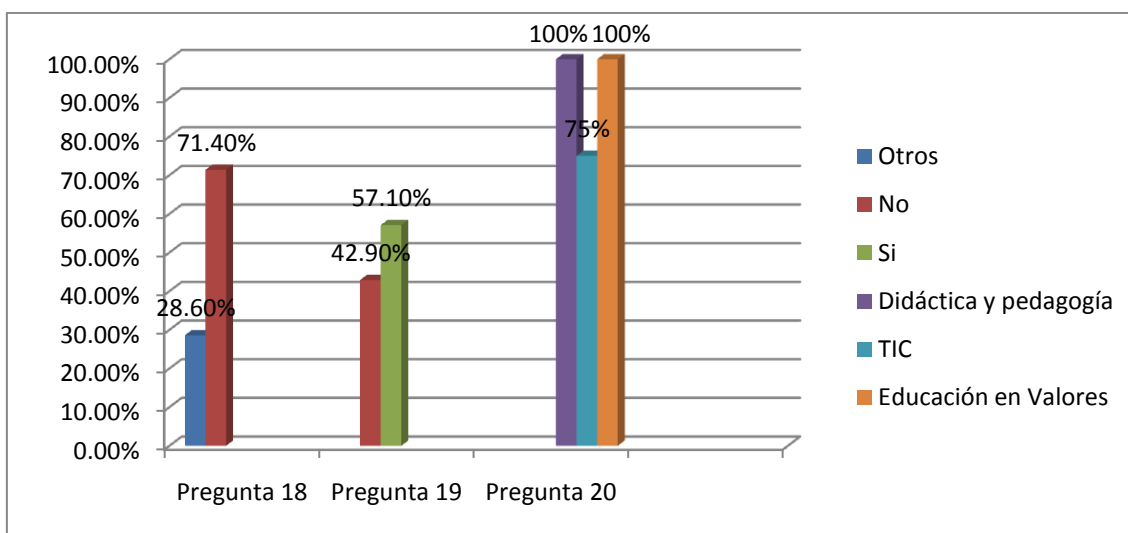
Modalidad Abierta y a Distancia

maestro a desenvolverse mejor y optar por estrategias que de una mejor dirección a la educación.

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

P 19.- ¿Maneja la informática a nivel de usuario’

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



CON RESPECTO A LOS EMPLEADORES:

Se puede decir que según los empleadores investigados los factores que influyen notablemente en la enseñanza es la vocación, afinidad, innovación, y esto concuerda con las investigaciones realizadas a nivel nacional, puesto que el mayor problema de enseñanza en la actualidad, es el tradicionalismo en el que viven los maestros, como también la falta de vocación, por lo que no hay ese interés del docente en innovarse, prepararse, para de esta manera poder brindar una educación de calidad, poniendole a la vocación como lo más importante se puede decir que es el sentimiento que mueve al maestro a ser mejor y velar por los intereses del estudiante, haciendo las veces de

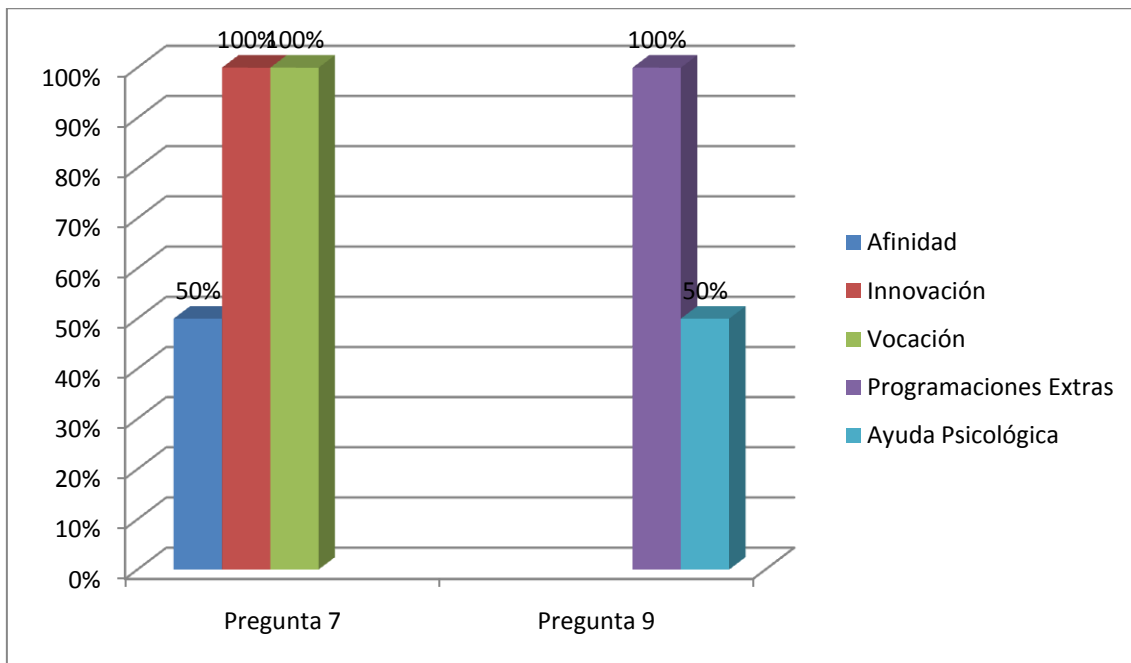


Modalidad Abierta y a Distancia

madre, padre, amigo y maestro a la vez, y en el mejor de los casos una maestro debe ser un pedagogo, orientador, etc.

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

P 9.- En torno a las tareas que ejecuta al docente, ¿qué actividades realiza el profesional?



Luego de analizar toda la investigación realizada a los titulados de la UTPL, se puede resumir toda esta información de la siguiente manera:

Las autoridades de las instituciones educativas exigen un título docente para que una persona pueda ocupar un cargo docente, además es necesario tener certificados de que ha estado en constante preparación lo que demuestra su interés por la profesión y sobre todo que se sienta comprometido con su labor de educar,



Cabe también mencionar que es muy importante también las referencias personales, las cuáles sirven para saber si es una persona confiable y con buenos valores morales y éticos, en fin, el perfil general del licenciado en ciencias de la educación sería que se encuentre en contante preparación con buenos principios morales, éticos, cívicos y religiosos pero sobre todo que sea emprendedor y que demuestre su compromiso de formar profesionales del futuro.

ante todas estas exigencias los titulados de la UTPL, consiguieron un cargo como docente, que por cierto no se les hizo complicado, puesto que consiguieron su trabajo poco tiempo después de haberse titulado como docente y otros en cambio ya estuvieron trabajando como docentes mientras estaban estudiando, por lo tanto se ha comprobado que los titulados de la UTPL, no tienen ni han tenido dificultades para insertarse al contexto laboral, puesto que hasta la actualidad estos se encuentran laborando en su especialidad.

Por otro lado también se investigó el desempeño docente del titulado, dichos resultados también son alentadores, puesto que los empleadores admiran la capacidad y la preparación de los titulados, se dice que estos son innovadores y tienen nuevas ideas y estrategias novedosas para llamar la atención de sus estudiantes, sin embargo también se encontraron debilidades, las cuales son; la falta de familiaridad con los problemas de aprendizaje o con problemas de conducta que se presentan en la clase, considerando que se dice que los titulados de la UTPL, se asombran o se desesperan ante un problema de los mencionados, además que les hace falta la práctica, puesto que cuando han empezado sus clases, no tenían la capacidad suficiente para llamar la completa atención de sus alumnos, sin embargo esto con el tiempo se ha ido perfeccionando.

Hoy en día son maestros utepelianos, merecen mucho respeto y consideración, los maestros encuestados son solamente maestros puesto que no están trabajando en ninguna otra profesión adicionalmente sino que son maestros a tiempo completo, esto habla muy bien de los titulados, considerando que se dan el tiempo para planificar sus



clases y también por que no decirlo se dan un tiempo para prepararse de manera autónoma

Es necesario mencionar que existen maestros entre los titulados encuestados que no se sienten motivados para prepararse más, al menos, si se trata de invertir dinero, puesto que el sueldo no es como para estudiar y al mismo tiempo mantener a su familia, sino que simplemente están dispuestos y se sienten comprometidos a asistir a todos los cursos que oferte el gobierno de manera gratuita, esto por cierto es una debilidad más de los titulados no de todos pero una parte de ellos no se sienten lo suficientemente motivados

Uno de los aspectos que se ha determinado para que las condiciones de trabajo docente mejore y para que así el maestro se sienta motivado, es el alza de sueldos a los maestros, pero de manera equitativa, tanto los de nombramiento como a los de contratato además de tener un buen ambiente de trabajo en armonía y con aulas adecuadas, se dice que con estas condiciones los maestros trabajarían de mejor manera.

En conclusión los titulados de la UTPL, están actualmente laborando en el ámbito de su formación y disfrutan de ejercer su profesión, que es su vocación, una de las investigadas es contratada no tiene estabilidad permanente, sin embargo está actualmente laborando de manera estable, porque cuenta con los requisitos exigidos para postular un puesto docente.



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



6.1. Conclusiones

Luego de haber terminado con el trabajo de fin de carrera cumpliéndose los objetivos trazados, se puede concluir diciendo que:

- La situación laboral actual de los titulados de la UTPL, es buena trabajan afiliadas al seguro social y tienen todos los beneficios de ley, sus lugares de trabajo no son muy alejados, de fácil acceso, por lo que existe medio de transporte para llegar a esos lugares un tanto distanciados.
- La situación sociodemográfica de los titulados, en su mayor parte es buena, puesto que están laborando en lugares que pertenecen al área rural, que son zonas poco distanciadas y de fácil acceso, además estos titulados están laborando en su lugar de residencia, lo que les permite brindar una mejor atención a sus estudiantes.
- Existe una estrecha relación entre la formación del titulado con el ámbito laboral, considerando que la preparación del titulado concuerda con los requisitos que ponen como condición los empleadores para poder ocupar un cargo como docente, además es necesario mencionar que la mayoría de titulados tienen nombramiento y han trabajado varios años como docentes, dicha tarea la desarrollan con compromiso y vocación.
- Los titulados de la UTPL, cuentan con la confianza de los directivos, niños y padres de familia, gracias a que son personas preparadas, demuestran su afinidad y vocación de maestros/as; y por supuesto también, influye el hecho de que sean titulados de la UTPL, considerando que a nivel nacional e internacional, es una



universidad reconocida por su excelencia, dicha institución les cambió la vida en forma definitiva.

- Con respecto a las necesidades de formación de los titulados, coinciden las investigaciones hechas a los empleadores y con la bibliografía recomendada, se ha identificado que los maestros titulados, necesitan estar en constante preparación, actualización e innovación en forma general, así como también, necesitan más práctica docente, de no ser así, el maestro no podrá satisfacer las necesidades que demanden sus estudiantes.

6.2. Recomendaciones:

- La situación laboral actual de los titulados de la UTPPL es buena trabajan afiliadas al seguro social y tienen todos los beneficios de ley, sin embargo existe una maestra que es contratada, es decir no tiene una estabilidad permanente como las y los maestros que tienen nombramiento, por lo que es necesario que el gobierno cree partidas para estos maestros/as quienes se han preparado y han invertido tiempo y dinero para su preparación, y sería justo tener un nombramiento.
- Con respecto a la situación sociodemográfica sería conveniente que con gestiones de las autoridades educativas y padres de familia consigan que se mejoren las vías que van hacia la institución educativa, para que de esta manera haya una mejor atención a la comunidad educativa y pueda trasladarse fácilmente.
- Lo que se refiere a la relación laboral, es conveniente recalcar que existen todavía maestros que laboran por contrato, es decir no tienen una estabilidad permanente, por lo que es necesario que el gobierno y autoridades educativas incrementen más partidas para que se den nombramientos a estos maestros contratados, quienes con sacrificio y dedicación han obtenido su título docente.



Modalidad Abierta y a Distancia

- Los titulados de la UTPL, gozan de la confianza de los directivos, niños y padres de familia, por lo que se recomienda que siempre trabajen con honestidad, responsabilidad, ética y vocación, para de esta manera no defraudar a quienes confían en su capacidad como docente profesional y humana, por ende su eficiencia aumentará todavía más el prestigio de la UTPL.
- En lo que se refiere a las necesidades de los maestros titulados, se puede decir que, se requiere que, el titulado, antes de ejercer profesionalmente su tarea como maestro/a, realice prácticas docentes, para de esta manera ir perfeccionando su desenvolvimiento en la clase, también se requiere que el titulado esté en constante preparación, actualización e innovación en lo que se refiere a la tarea educativa, puesto que de esta manera brindará una educación de calidad a sus estudiantes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



AGUERRONDO. "*La organización de los sistemas educativos*", Mimeo, Buenos Aires. Disponible en : www.google.beta.com[consulta 10,enero,2011]

APPLE, M Y KING, N, (1989), "¿Qué enseñan las escuelas?", en Gimeno Sacristan, J.y Pérez, A. *La enseñanza: su teoría y su práctica*, Akal, Madrid. [28, enero, 2011]

CASASSUS, Juan, (1993), "¿Debe el estado ocuparse aún de la educación?". En Mimeo, Santiago. [8, febrero, 2011]

CASTRO SILVA, Eduardo, (1992), "*La formación docente en América Latina*" UNESCO/OREALC, Santiago.[5,marzo,2011]

CEPAL- UNESCO, (1992), "*Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*", Santiago. [09, marzo, 2011]

EDWARDS, Verónica y ASSAEL, Jenny, (1989), "*Las practicas escolares*", en *Educación y transición democrática*, PIIÉ, Santiago.[13,marzo,2011]

EZPELETA, Justa, (1987), "*Factores que inciden en el desempeño docente: las condiciones del docente*". Disponible en: www.google.beta.com[19,enero,2011]

JACQUES DELORS, 1996"*La educación encierra un tesoro*". Disponible en: www.google.académico.com. [17, febrero, 2011]

Ministerio de Educación. *Ley de Educación*. Disponible en: www.google.beta.com [28, febrero, 2011]



8. ANEXOS



GLOSARIO

Suscitar.-Promover, provocar

Parafrasear.-Explicación o interpretación amplificativa de un texto, para ilustrarlo o hacerlo más claro.

Reprografía.-Reproducción de documentos por diversos medios.

Revulsivo.-Que es beneficioso aunque cause sufrimiento o repugnancia.

Optimizar.-Buscar la mejor manera de realizar una actividad.

Eficacia.-Virtud, actividad y poder para obrar.

Propagación.-Extender el conocimiento de una cosa o la afición a ella.

Imprescindible.-De aquello que no se puede prescindir.

Psiquismo.-Conjunto de los caracteres y funciones de orden psíquico.

Repercute.-Trascender, causar efecto una cosa en otra ulterior.

Continua.- Que dura, obra, se extiende sin interrupción o brusquedades.

LOGSE.-Ley Orgánica General del Sistema Educativo

Connotaciones.- Significar la palabra varias ideas una principal y las demás secundarias.

Presuponer.-Dar antecedentemente por sentada una cosa para pasar a tratar otra.

Ejercen.-Practicar los actos propios de un oficio o virtud.

Conspirar.-Concurrir varias cosas a un mismo fin.

Asistencialismo.-Acción de asistir por compromiso.

Concomitante.-Acompañar una cosa a otra, u obrar conjuntamente con ella.



Modalidad Abierta y a Distancia



Entrevista con la Lcda. Betty López, trabaja como maestra, en una escuela San Francisco de la parroquia de Chinimbimi, cantón Santiago de Méndez, provincia Morona Santiago.



Entrevista con la Lcda. Jenny Cárdenas trabaja como maestra en la escuela “Daniel Villagómez” ubicada en Tayuza, parroquia de Santiago de Méndez, provincia de Morona Santiago.



Modalidad Abierta y a Distancia



Entrevista con la Lcda. Nidia Jaramillo, trabaja como maestra, en una escuela "Atahualpa", de la parroquia Huambi, cantón Sucúa, provincia Morona Santiago.



Entrevista con la Lcda. Elena Ortega, trabaja como maestra en la escuela "Mercedes Navarrete", de la parroquia Sucúa, cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago.



Modalidad Abierta y a Distancia



Entrevista con el Lcdo. Bolívar Bonilla, trabaja como maestro en la Unidad Educativa “Julio Padilla”, en el centro del cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago.



Entrevista con la Lda. Judith Calle, trabaja como directora del Instituto de Educación Especial, “Rosita Palacios” donde se encuentra trabajando una titulada de la UTPL, en la ciudad de Sucúa, provincia de Morona Santiago



Entrevista con la Lcda. Katty Delgado, trabaja como maestra de niños con capacidades especiales en el Instituto Especial “Rosita Palacios” en el centro de Sucúa, provincia de Morona Santiago.



Cabe resaltar que falta la fotografía de un Licenciado, llamado Segundo Mero, Director de la Escuela Atahualpa, de la parroquia Huambi, cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, no permitió una fotografía, ya que había sufrido un accidente por lo que su rostro estaba desmejorado, sin embargo para dejar constancia del trabajo realizado, sumilló el oficio dirigido a los rectores con su respectivo sello de la institución.

Por último mencionar que la Lda. Ángela Chamba, como se mencionó antes no quiso colaborar con mi persona , alegando que como ya se cambió de residencia , ya no tiene nada que ver con este cantón y que además ya había colaborado con otra persona seminarista de la UTPL, por lo que no existe ninguna fotografía de la mencionada titulada.



To Ana Jakeline Cabrera Chiriboga

From: ROSARIO REQUENA (rrequena@utpl.edu.ec)

Sent: Wed 5/11/11 9:05 AM

To: Ana Jakeline Cabrera Chiriboga (faviana82@hotmail.com).

Estimada Ana:

Una vez realizadas las correcciones por favor proceda a imprimir y a empastar su trabajo de investigación.

Saludos,

--

Rosario Requena Vivanco

DOCENTE U.T.P.L.

Email: rrequena@utpl.edu.ec

Teléfono: (593) 07 2 570- 275 Ext. 2322