



**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”**

Estudio realizado en la ciudad de Portoviejo Provincia de Manabí en el año 2011

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

AUTORA:

Linzán Macías Rosa Flor

MENCION:

EDUCACION BASICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Dr. Gonzalo F. Morales Larreátegui.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Gonzalo Morales

**DIRECTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION U.T.PL**

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, marzo del 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **ROSA FLOR LINZAN MACIAS**, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

Rosa Flor Linzán Macías
C.I. 1301618862



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

AUTORIA:

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

(f) _____

Rosa Flor Linzán Macías
C.I. 1301618862

DEDICATORIA

A Dios ya que sin su aliento no hubiera tenido la tenacidad necesaria para culminar este trabajo, quien ha sido y será mi principal apoyo, guía e inspiración en cada una de las etapas de mi vida.

A mis padres que me enseñaron lo valioso de la vida.

A mi esposo por estar conmigo y tener el sueño de terminar mi carrera, gracias por todo el apoyo brindado.

A mis hijas y mis nietos que son mi inspiración y mi orgullo.

A mis hermanos y amigos por su confianza, apoyo y comprensión.

Rosa.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, especialmente a nuestra querida facultad de Ciencias de la Educación, por haberme acogido durante mis años de estudio, lugar donde adquirí conocimiento.

A mi Director de Tesis Dr. Gonzalo F. Morales Larreátegui, por guiarme en la ejecución del proyecto de Tesis.

A los compañeros de la presente promoción por su permanente consejo de ayuda.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	10
2. INTRODUCCIÓN.....	12
3. MARCO TEÓRICO.....	15
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	15
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	18
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	21
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	27
3.1.4 El género y la profesión docente.....	32
3.1.5 Síntesis.....	34
3.2 CONTEXTO LABORAL	35
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	36

3.2.2	La demanda de educación de calidad.....	38
3.2.3	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	39
3.2.4	Políticas micro: institucionales.....	45
3.2.5	Síntesis.....	45
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	46
3.3.1	Definición.....	47
3.3.2	Competencias profesionales.....	48
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	50
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	52
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	57
3.3.6	Síntesis.....	62
4.	METODOLOGÍA.....	63
4.1	Diseño de la investigación	63
4.2	Participantes de la investigación.....	64
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
4.3.1	Técnicas.....	65
4.3.2	Instrumentos.....	65
4.4	Recursos.....	66
4.4.1	Humanos.....	66
4.4.2	Institucionales.....	66
4.4.3	Materiales.....	66
4.4.4	Económicos.....	67
4.5	Procedimiento.....	67
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	69
5.1	Caracterización socio demográfica.....	71
5.2	Situación laboral.....	74
5.3	Contexto laboral.....	84
5.4	Necesidades de formación.....	92
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	97

6.1 Conclusiones.....	97
6.2 Recomendaciones.....	99
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	100
ANEXOS.....	105

1. RESUMEN

Las Instituciones de Educación Superior tienen una gran responsabilidad con el desarrollo nacional, en todos los ámbitos, de allí que, lo que haga la Universidad para fomentar el desarrollo del país, preparando a los profesionales que se desempeñen en las diferentes áreas del quehacer social y económico del País, depende en gran parte el avance o desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

Uno de esos ejes lo constituye la Educación, por lo que la Escuela de Ciencias de la Educación, realizan un gran esfuerzo en la formación de docentes para los diferentes niveles.

Mucho se ha dicho y comentado sobre el exceso de estudiantes en las Escuelas y Facultades de Filosofía y Letras, respecto a que su necesidad laboral no está plenamente justificada.

Analizar, la situación laboral de los egresados, para determinar el campo ocupacional, debe ser uno de los objetivos a conseguir en el corto plazo, ya sea para replantear, continuar, o tomar correctivos respecto al ingreso de estudiantes a estas especialidades.

La Universidad Técnica Particular de Loja, y especialmente la Escuela de Ciencias de la Educación, se propuso realizar esta investigación, para conocer el contexto laboral de los titulados a nivel nacional, en el período 2005-2010.

Este trabajo se realizó a nivel nacional, investigando a 3015 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, a los que se les aplicó una encuesta en base a un cuestionario propuesto por la UTPL y que fuera adaptado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y de la Acreditación, para el presente caso.

También se aplicó un cuestionario a los directivos de las instituciones educativas.

Como resultado de esta investigación se encontró que los titulados egresados de la UTPL, escuela de Ciencias de la Educación, a la fecha de la investigación se encontraban trabajando como docentes.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja inicia sus actividades en el Ecuador en el año 1976 con la Carrera de Ciencias de la Educación.

En esta Universidad se titulan cada año profesionales en las diferentes áreas.

De ese gran total de titulado, un alto porcentaje corresponde a egresados en la Escuela de Ciencias de la Educación.

Cada año el número de profesionales que egresa de las distintas Universidades va en aumento, ya sea porque existen facilidades para acceder a los centros educativos o porque la población se esfuerza en prepararse para poder enfrentar el futuro con un título que le garantice al menos la posibilidad de trabajo.

Acceder a la Universidad se ha convertido en el objetivo de los bachilleres, en busca de un título que les garantice un mejor futuro.

Pero la falta de fuentes de trabajo, ya sea para la mano de obra calificada como para aquella preparada es cada día más evidente.

Esta falta de fuentes de trabajo se agudiza por cuanto la población va en aumento, en cambio la creación de empresas en nuestro País no es proporcional a dicho crecimiento poblacional, creándose un desfase cada día mayor entre la demanda y la oferta de trabajo.

Cientos o miles de profesionales en el País están desocupados, al igual que otros sectores de la población que no tienen ningún título universitario. Pero es indudable que el poseer un título a nivel superior constituye una esperanza para conseguir trabajo, aunque muchas veces esa esperanza tarda en hacerse realidad.

La situación laboral de los egresados universitarios del País, muy poco ha preocupado a los Institutos de Educación Superior, por lo que se desconoce a ciencia cierta, si dichos profesionales se encuentran laborando o no en la profesión para la

cual se formaron, o peor aún si es que están empleados, subempleados o desocupados.

Es muy común escuchar comentarios de diferentes sectores gubernamentales sobre la existencia de exceso de profesionales en algunas disciplinas, llegando incluso a proponer en algunos casos, la supresión de tales carreras o la suspensión temporal de las mismas.

Pero a pesar de ello, cada día en el País, se crean nuevas universidades, con nuevas propuestas profesionales y la subsistencia de aquellas tradicionalmente conocidas, a pesar del gran número de profesionales que egresan cada año.

¿Qué están haciendo, laboralmente, los egresados de las Universidades del País?. La respuesta a esta interrogante no la tenemos, o al menos no lo sabemos con exactitud, ya que para ello sería necesario efectuar una investigación seria que nos permita conocer la realidad laboral de los egresados universitarios en las distintas disciplinas.

La Universidad Técnica Particular de Loja se encuentra empeñada en conocer la situación laboral de los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación y con esta finalidad, ha escogido el periodo 2005-2010, seleccionando una muestra de 3014 titulados. Los escogidos para esta investigación, se los deberá ubicar geográficamente y laboralmente para conocer si están desempeñándose como docentes y si la docencia la realizan en la especialidad obtenida.

Pero la investigación va más allá de la simple ubicación laboral, buscando determinar si el título obtenido le ha servido o no para acceder a su puesto de trabajo, o mejorar su situación económica.

También buscamos establecer cuantos profesionales titulados en la carrera de Ciencias de la Educación del periodo seleccionado, se encuentran desempleados o cuántos de estos profesionales no se desempeñan en el campo de la enseñanza.

Es indudable que la formación profesional que otorga la Universidad Técnica Particular de Loja es de alta calidad, sin embargo ello no es garantía suficiente para acceder a un puesto de trabajo como docente, ya que para ello inciden otras circunstancias, ajenas a la universidad, como son la falta de plazas de trabajo, la falta de centros educativos suficientes y completos, la existencia de “profesores” que sin tener el título en ciencias de la educación logran captar puestos de trabajo en áreas de la educación, desplazando a los profesionales legalmente capacitados para ello, o simplemente decisiones de autoridades educativas, tanto privadas, como públicas que en unos casos han hecho de la educación un negocio y en otros casos la han politizado. .

A ello se suma el hecho de que muchos profesionales que obtuvieron su título en ciencias de la Educación, antes de estudiar esta carrera ya se encontraban y se encuentran trabajando en puestos de trabajo diferente al de la docencia y al obtener el título simplemente lo hacen como satisfacción personal, continuando en el mismo trabajo anterior, que en la mayoría de los casos no tienen ninguna relación con la docencia.

El resultado de esta investigación permitirá conocer la realidad y permitirá a la Universidad Técnica Particular de Loja, tomar acciones para mejorar su función de formadora de profesionales docentes.

3. MARCO TEÓRICO

A nivel latinoamericano, europeo y del Ecuador, existe una serie de investigaciones relacionadas con la situación de los profesionales docentes.

En el país se han realizado foros para tratar a distintos niveles la situación profesional del docente. Los gobiernos de diferentes épocas siempre han estado preocupados del tema, planteando leyes y reglamentos relacionados con la educación.

Se han dictado leyes que regulan al magisterio nacional, se ha aprobado la ley Orgánica del servidor público o dictado una nueva constitución que trata de los derechos de la ciudadanía.

La Unión de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires, Argentina, en el documento “Formación Sindical para Delegados” Eje: Condiciones para enseñar y aprender”, hace referencia al puesto de trabajo docente, identificando entre otras cosas el riesgo por las condiciones de los trabajadores de la educación.

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 3 dispone que el Estado tenga el deber de garantizar el derecho a la educación, entre otros.

La misma Constitución en el Art. 26 señala que la educación constituye un área prioritaria de la política pública y que estimulará el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

También señala en la Sección Octava, que trata del Trabajo y la Seguridad Social,” Qué el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o

aceptado” (Art. 33 de la Constitución de la República, del Ecuador.-Registro Oficial No. 449 del lunes 20 de octubre del año 2008.)

Si analizamos un poco el Art. 39 de la misma constitución, vemos que al referirse a los jóvenes dice: que el Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, garantizando el acceso al primer empleo.

Como podemos ver el derecho a la educación y al trabajo están garantizados al más alto nivel de la institucionalidad jurídica del País.

Se entendería entonces que todos los ecuatorianos en capacidad de trabajar deberíamos tener un trabajo remunerado, mucho más si se le ha garantizado la educación para mejorar su sistema de vida.

En la edición del Diario Hoy de la ciudad de Quito, del día 5 de julio del año 2005, se publicó un artículo titulado “La Situación Laboral se Discute en Guayaquil”. En esa reunión, el Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresó que hay que aumentar la productividad para generar plazas de trabajo, sobre todo para los jóvenes que están desempleados, ya que a esa fecha de cada 100 jóvenes (comprendidos entre las edades de 16 y 24 años), 26 no tenían ocupación.

Es decir que la preocupación por la falta de empleo es una constante en el País. Y es lógica la preocupación ya que mientras existan desempleados la situación política de cualquier nación puede enfrentar crisis social.

Según estudio realizado por Bolívar de Jesús Jumbo Lapo, estudiante de economía de la Universidad Técnica Particular de Loja, titulado “Desempleo en el Ecuador”, en su introducción señala que el desempleo es un paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar, pero no encuentran un puesto de trabajo.

También señala que la causa del desempleo se debe al excesivo número de trabajadores y a los pocos puestos de trabajo. (Jumbo, B. 2002).

Ubicándonos un poco en la parte laboral docente, encontramos que Soledad Guzmán, en su trabajo de investigación titulado “Malestar Docente: Análisis de la Situación Laboral de los Docentes de Educación Básica” expresa que nunca como ahora los docentes de educación básica habían estado sometidos a demandas tan extensas, complejas y a veces contradictorias por parte de las autoridades educativas, sociedad, directivos, padres de familia y alumnos.(Guzmán, S.2003)

Por su parte en la edición virtual del Diario “El Comercio” del martes 28 de diciembre del 2010, dice que de 27 docentes de la Facultad de Artes de la Universidad Central, 15 no tienen nombramientos porque no cumplen con el requisito de tener maestría.

Es común encontrar, a diario, publicaciones en la prensa nacional o a través del internet de personas que buscan empleo. Así encontramos que en la página www.computrabajo.com.ec, una hoja de vida de una persona soltera que busca trabajo. En dicha hoja de vida se puede leer que tiene estudios en secretariado ejecutivo, tiene título de docente, con 27 años de edad, habla y escribe el idioma inglés de manera intermedia, que busca trabajo, aspirando ganar entre USD\$300 y USD\$350,00.

Este es solo un ejemplo, ya que la mayoría de maestros titulados presenta carpetas en el Ministerio de Educación para ingresar al Magisterio Nacional y son miles de solicitudes que cada año se van acumulando ante los pocos que logran el ansiado puesto.

En el Foro de discusión del Diario Universo en la edición del 20 de diciembre del 2010, encontramos diversas opiniones al respecto, de las cuales tomamos las siguientes: “a los profesores de especialidad que trabajan por contrato durante varios años en una misma institución se les dé la oportunidad de un contrato fijo para no estar cada fin de año esperando que le renueven el contrato”. Por otro lado, otra opinión expresa “que es docente a contrato y que está preocupada por la situación

laboral y solicita que se la tome en cuenta para las partidas de nombramiento y así formar parte del Magisterio Fiscal”.

Como podemos observar, la preocupación por la situación laboral de los docentes es a nivel nacional, así tenemos que en la edición del Diario “La Gaceta” de la ciudad de Latacunga, en su edición del 11 de enero del 2011 se expresa que existe incertidumbre entre maestros que laboran bajo contrato y que la demora en la renovación de los mismos, ha llevado a los maestros de diferentes niveles a un estado de desesperación por su situación laboral (Diario La Gaceta-Latacunga.-(11-01-2011).-Incertidumbre entre Maestros a contrato.

3.1.1. Formación Inicial Docente y Formación Continua.

Formación Inicial Docente

Para tratar los aspectos de la formación inicial del docente, tomaremos como base el documento del Ministerio de Educación de Chile de fecha octubre del 2000, titulado “Estándares de desempeño para la Formación Inicial del Docente”, en cuya página 4, como nota al pie de la misma dice : “Se entiende por formación inicial de docente, aquella que, en distintas universidades imparten las carreras de pedagogía, destinadas a preparar a los alumnos para su posterior ejercicio profesional como profesor”.

En el marco conceptual de dicho documento dice, que si la formación del docente es continua, es decir durante toda la vida, entonces la formación inicial docente prepara al futuro maestro o maestra para que realice un buen trabajo docente al comienzo de su vida profesional.

Se hace referencia en dicho documento, a la capacidad que debe tener el maestro para lograr la participación e interacción entre él y sus alumnos, detectando sus necesidades y dificultades para apoyarlos.

Es decir construir el entorno en el que va a trabajar, para compartir y relacionarse y a la vez aprender de los padres de familia y de los miembros de la comunidad.

Tanto es así, que el mismo en el mismo documento se expresa: “Puesto que son profesionales de la educación, los profesores deben asumir su condición de aprendices permanentes y adoptar una práctica constante de análisis crítico con respecto a su trabajo docente”.

De lo que acabamos de anotar, podemos resumir que hablar de formación inicial docente implica conocer estándares o parámetros que indiquen el nivel de calidad que el profesional docente requiere para lograr un desempeño adecuado, así como para evaluar dicho desempeño.

Por lo general, se dice que los maestros tienen calidad de docente cuando disponen de los conocimientos y de las capacidades para enfrentar las tareas y resolver los problemas propios de su esfera de trabajo.

En el documento al que estamos haciendo referencia se indican varios estándares del desempeño del maestro, que me permito indicarlos a continuación:

-Preparación Para La Enseñanza

En esta etapa del proceso de enseñanza, el profesor tiene presente a sus alumnos y el contenido que va a enseñarles.

-Creación De Un Ambiente Propicio Para El Aprendizaje De Los Alumnos

Se refiere al establecimiento de interacciones humanas en el aula y al vínculo que se establece entre profesor y alumno y entre los propios alumnos.

-Enseñanza Para El Aprendizaje De Los Alumnos.-

En este caso, las acciones en el aula están orientadas a facilitar el proceso de conexión de los alumnos con el contenido de la enseñanza.-

-Profesionalismo Docente.-

Para mejorar la enseñanza es importante que el profesor evalúe hasta que punto cada una de las clases impartidas logró el resultado esperado, evaluando incluso su

desempeño tanto en el aula como su participación con los padres de familia y con los miembros de la comunidad.(Ministerio de Educación Chile .2001)

En el mismo tema relacionado a la formación inicial del docente, Karoll Ibañez Goudeau, en un documento titulado “Formación Inicial Docente: La Clave para el Cambio Educativo”, se plantea la siguiente interrogante: “¿ Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior, en especial de las carreras de pedagogía, si efectivamente cuando alumnos y alumnas llegan a estas instancias, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarias?” (Ibáñez, K)

Luego de plantear la interrogante señalada, Karoll Ibáñez comenta: “Aquí comienza la preocupación ya que serán ellos y ellas los futuros responsables de la educación de un país.”. Inmediatamente expresa que se debe dar mayor énfasis a la formación inicial, entregando competencias profesionales y fortaleciendo los aspectos relacionados con la metodología de la enseñanza- aprendizaje.

En el Ecuador, el Foro de Formación Inicial Docente llevado a cabo los días 23 y 24 de noviembre del año 2010, en la ciudad de Quito abrió una ruta de trabajo para el desarrollo profesional docente en el País.

Formación Docente Continua

A lo largo de la historia, las personas han desarrollado métodos e instrumentos para establecer y mejorar las normas de actuación de sus organizaciones e individuos. Los egipcios ya desarrollaron métodos con el deseo de mejorar sus sistemas.

El mejoramiento continuo, más que un enfoque es una estrategia, y como tal constituye una serie de programas de acción y despliegue de recursos para lograr objetivos, pues el proceso debe ser progresivo. Podríamos decir que el mejoramiento continuo tiene que ver con el mejoramiento de la calidad del profesional, ya que donde la calidad es escasa, es fácil que se produzcan frustraciones, conflictividad y confusión, ocasionando pérdidas de tiempo.

“Las funciones de formación docente, de capacitación, actualización y perfeccionamiento docente y de promoción e investigación y desarrollo configuran un único proceso integrador, dinámico y permanente que dará sentido al criterio de profesionalización. Además, la evolución del conocimiento y el eventual desempeño de diferentes roles a lo largo de la trayectoria profesional del docente exigirá permanentes revisiones y actualizaciones.”

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Mediante Oficio Circular No. 0002-DM-2011 de fecha 12 de enero del 2011, dirigido a los directores provinciales de educación y a otros funcionarios, la señora Gloria Vidal Illingworth, ministra de educación a la fecha, dictó las directrices en relación a la contratación del personal docente y administrativo para el ejercicio fiscal 2011.

En forma concreta, refiriéndose a los docentes establece:

-Los contratos a docentes serán renovados a partir del 1 de enero del 2011 y estarán vigentes hasta la promulgación de la Ley de Educación en el Registro Oficial.

-Para ese efecto se elaborarán los listados del personal docente que estuvo contratado hasta el 31 de diciembre del 2010, en base a cuya lista se efectuarán las renovaciones de los contratos para el 2011.

-La renovación de los contratos de los docentes deberá hacérsela en base a lo que dispone la Ley de carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

-Se establece que quedan terminantemente prohibidos los nuevos contratos.

Los contratos (se entiende de aquellos que los van a renovar), afectarán al presupuesto con aplicación al grupo de gastos 71 “gastos en personal para inversión”

La renovación de los contratos para los docentes se hará considerando los estrictamente necesarios.

Renovación De Contratos Del Personal Administrativo

De igual manera, los contratos al personal administrativo serán renovados para el ejercicio fiscal 2011, no autorizándose la suscripción de nuevos contratos para el personal administrativo.

BONIFICADOS.- Con respecto a los alfabetizadores, educadores comunitarios, madres comunitarias y asistentes técnicos pedagógicos, se establece la obligación de que cada mes se remita a la unidad Financiera del Unidad ejecutora de cada programa o proyecto, el informe validado en función del análisis. La responsabilidad del pago de la bonificación será de la Unidad Gestora del Programa o proyecto.

Personal Docente Contratado.- De la lectura del Diario el Comercio en su edición del día viernes 14 de enero del 2011, en el Art. Publicado en la Pagina 19, titulado “Cambios de Ultima Hora en la Ley de Educación”, se encuentra el siguiente texto” La Disposición Transitoria para que 44.000 docentes con contratos reciban el nombramiento no se incluyo en la ley Orgánica de Educación Intercultural”

De este comentario podríamos deducir que, a la fecha, en el País existiría 44.000 docentes por contratos en el Magisterio Nacional.

Como hemos dicho en páginas anteriores, el trabajo es obligatorio de conformidad a lo establecido en la Constitución de la República y al Código del Trabajo; sin embargo, las personas somos libres para escoger la actividad que más nos guste. En todo caso las autoridades siempre estarán obligadas a velar por la protección de los derechos de las personas, relacionados con el trabajo. Es que los derechos del trabajador son irrenunciables.

El Derecho Administrativo” es aquella rama del derecho Público que regula la actividad del Estado y de los organismos públicos entre sí y con las personas naturales y jurídicas entre sí.”(Granda , N.-(1999, pág. 43).-Fundamentos de Derecho Administrativo.-UTPL)

Cuando hablamos de la contratación de docentes estamos hablando de una relación que puede estar dada desde dos puntos de vista: Desde el punto de vista del sector público(a través del Ministerio de Educación) y desde el punto de vista privado (a través de las autoridades de las diferentes instituciones de educación privada).

Es importante señalar que empleado público “es aquel individuo, que sin tener jurisdicción ni mando, se limita tan solamente a participar de las funciones administrativas, dependiendo de otras personas que ejercen funciones públicas” (Granda G.N.-Fundamentos de Derecho Administrativo.- (1999, pàg.128--UTPL).

Este mismo autor expresa que el empleado puede ser de planta o bien a contrato.

Es importante definir primero, si el maestro docente de los centros educativos del Gobierno es servidor público o no.

De conformidad a la Ley Orgánica del Servidor Público, el maestro es un servidor público, por lo tanto, su nombramiento o contrato debe estar normado de conformidad al Derecho Administrativo y efectivamente así lo está.

El nombramiento de un servidor público da origen a derechos y obligaciones entre el estado y dicho servidor. El estado antes de seleccionar a los servidores públicos debe considerar a los más idóneos.

Para desempeñar un puesto público, se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.

Para posesionarse de un cargo público se tiene un plazo de 15 días a partir de la notificación, caso contrario el nombramiento caducará.

Los nombramientos pueden ser:

-Permanentes.-Aquellos que se extienden para llenar vacantes y a los que se les aplica el sistema de selección establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público.(R.O. No.294-06-12-2010)

-Nombramientos provisionales.-Que se dan cuando un servidor ha sido suspendido en sus funciones, y dura hasta que el Contencioso Administrativo da el fallo correspondiente. También pueden ser emitidos estos nombramientos provisionales cuando un servidor se halle en goce de licencia sin remuneración, en comisión de servicios, o cuando el servidor se encuentra en la etapa de prueba.

-Nombramiento de libre nombramiento y remoción, y,

-De periodo fijo.

Para el caso de contratos de servicios ocasionales en el sector público no será necesaria acción de personal, debiendo únicamente registrarse en la Unidad de Administración de Talento Humano.

El servidor público debe cumplir de manera obligatoria su jornada de trabajo, con atención debida al público, garantizando el derecho de la población a tener servicio público de calidad, para lo cual el servidor deberá someterse a evaluaciones durante el ejercicio de sus funciones.

De conformidad al Art 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, se pueden suscribir contratos de servicios ocasionales, los que no podrán sobrepasar del 20% del personal de la institución.

Este tipo de contrato no representa estabilidad laboral ni da derecho para la emisión de un nombramiento permanente.

Según el Art. 65 de la misma Ley, para ingresar a un puesto público deberá hacérselo mediante concurso de méritos y oposición.

El Código Civil (actualizado y codificado) publicado en el Suplemento del R.O, No 46 del 24 de junio del 2005, en su Art. 2022 define a los servidores profesionales como “los servicios de las profesiones carreras que suponen largos estudios”.

En la administración pública, el ingreso de los servidores muchas veces se da a través de un contrato que no es otra cosa que un acto de declaración de voluntad de obligarse la una parte, con la otra, a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

El contrato en la administración pública, a diferencia del contrato en el sector privado, tiene que cumplir las formalidades que la Ley exige, tanto en la forma como en el procedimiento.

Podríamos clasificar a los contratos desde diferentes puntos de vista. Así podemos tener contratos de prueba, contratos de tiempo indefinidos y contratos de tiempo definido.

Por ejemplo, según la edición del Diario EL UNIVERSO del 27 de marzo del 2010, la Dirección nacional de Educadores Populares Permanentes (SINOP), contrató de forma temporal, cerca de 2000 profesores para que efectuaran una campaña de alfabetización en la provincia de Manabí, por el tiempo de 5 meses.

Comparativamente, si analizamos un documento de la federación de Asociaciones de Padres y madres y alumnos de la ciudad de Murcia, España, dice que existen dos maneras básicas de contratar personal profesional, que son:

- Contrato mercantil profesional

- Contrato laboral.

El contrato mercantil con profesionales sirve para contratar servicios sin que tenga por qué especificarse el lugar ni el tiempo de trabajo, que supondrán dichos servicios, poniendo como ejemplo los servicios de un abogado o de un economista.

En el contrato laboral, en cambio, se expresa que está indicado para las relaciones en las que se pretende que alguien trabaje en un sitio determinado, y sobre todo, durante un horario preestablecido y bajo la dirección de quien lo contrata.

De todo lo dicho, encontramos que toda relación laboral, sea en el sector público o sector privado siempre estará respaldado, ya sea por un nombramiento o por un contrato.

Los profesionales universitarios están enrolados o en el sector público o en el sector privado. Lo ideal sería que el sector privado absorbiera la mayor cantidad de profesionales, generando puestos de trabajo que a la vez generen y produzcan bienes y servicios para la colectividad.

Pero en lo relacionado al profesional docente, es el Estado quien absorbe la mayor cantidad de profesionales de este tipo, ya que el servicio de educación es un servicio básico que le compete al estado satisfacerlo y para ello debe contar con profesionales de alta calidad.

Sin embargo, las universidades, públicas y privadas, egresan cada año ingentes cantidades de profesionales especializados en educación, que no logran ser contratados ni por el estado ni por el sector privado, generándose un universo de desocupados con el título de docentes bajo el brazo que deambulan cada año en busca de un nombramiento. De ellos, algunos logran un puesto de trabajo en unidades educativas privadas, con sueldos que no se compadecen con su alto nivel profesional.

Respecto al ingreso al magisterio nacional ecuatoriano, existen requisitos como los siguientes:

- Solicitud de ingreso (en especie valorada)
- Copias del resultado del concurso y resumen de partida creada (Internet)
- Certificación del director o directora de escuela en el que se señale el número de profesores, estudiantes y grados, el lugar en que se encuentra el plantel (sitio, comunidad, parroquia y cantón)
- Copias de cedula de ciudadanía, papeleta de votación, militar (varón) a colores.

- Original y copia del título de mayor jerarquía. Notariado del respectivo nivel. A colores.
- Hoja impresa del SENACYT original y copia a colores.
- Certificado de SENRES, original.
- Record Policial original.
- Certificado del banco donde indique que la cuenta está activa y copia de la libreta del banco.
- Presentar declaración patrimonial registrada en la Contraloría, con fecha de posesión de su nombramiento.

En cuanto a los requisitos para contratos de maestros docentes tenemos:

- Hoja de vida
- Documentos personales
- Titulo (copia notariada)
- Certificado de no tener impedimento legal-Ministerio de Relaciones Laborales.
- Certificado del Director de la Institución Educativa o Supervisor en caso de ser unidamente de haber laborado normalmente en el periodo 2010 (Para el caso de renovación)
- Copia de contratos anteriores (caso de renovación)

3.1.3. Las Condiciones De Enseñanza Y Aprendizaje

La Gran Enciclopedia Ilustrada (Circulo, 1984, pág. 1360, volumen 4) al referirse al término enseñanza, dice: “Proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia”.

Se explica, en la misma enciclopedia, que el concepto de enseñanza es más restringido que el de educación. Se dice que la educación tiene como objeto la

formación integral del ser humano, en tanto que la enseñanza se limita a transmitir, por diversos medios, determinados conocimientos.

La enseñanza puede ser clasificada, desde el punto de vista de los niveles, de la siguiente manera:

-Enseñanza preescolar.-Orientada a los pequeños desde los tres meses de edad hasta los 5 o 6 años. Ciclo en el cual los niños y niñas conocen el espacio, ejercitan los movimientos del cuerpo, conocen los objetos que los rodean, aprenden a escuchar y respetar reglas de convivencia.

-Enseñanza primaria.-La que proporciona las bases de una formación humana e intelectual.

-Enseñanza media o secundaria.-La que prepara a los alumnos para el ejercicio de oficios o profesiones técnicas y que le sirve de base para el ingreso a las universidades.

-Enseñanza superior.-Se inicia alrededor de los 18 años y se obtiene el título de tercer nivel.

Adicional a esta clasificación, de la enseñanza, podríamos hablar también de otros tipos de enseñanza, como la enseñanza de adultos, de profesionales, etc.

En el Ecuador, la Reforma Curricular señala 10 años de educación básica, divididos de la siguiente manera.

PRIMER AÑO.- Jardín de Infantes

SEGUNDO AÑO.- Primer Grado.

TERCER AÑO.- Segundo Grado.

CUARTO AÑO.-Tercer Grado.

QUINTO AÑO.-Cuarto Grado.

SEXTO AÑO.-Quinto grado.

SEPTIMO AÑO.-Sexto Grado.

OCTAVO AÑO.-Primer Año Básico

NOVENO AÑO.-Segundo Año Básico

DECIMO AÑO.-Tercer Año Básico.

La interrogante que generalmente surge es ¿Cómo hay que enseñar? Para dar respuesta a esta pregunta recurrimos al Texto-Guía de la asignatura Currículo Primer Año de Educación Básica de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, correspondiente al periodo de estudios Abril-Agosto del 2010, compilado por el Dr. José Luis Arévalo Torres., en cuya pág. 18 se expresa lo siguiente: “ Cualquier práctica educativa se fundamenta en unas bases psicopedagógicas implícitas: cómo aprendemos los seres humanos, que peso confiere a la influencia de la interacción con las otras personas en el crecimiento y el desarrollo personal, los documentos y las sugerencias educativas.” (Da Fonseca, V.-Dificultades del Aprendizaje.-Edit. Trillas.- Agosto 2004) dice que en cuanto al aprendizaje, existen diversas teorías que intentan explicar los fenómenos del aprendizaje; como las teorías de conexión estímulo – respuesta. Pero lo importante es saber que en el aprendizaje intervienen las facultades perceptivas, cognitivas y motrices.

Es decir que en el aprendizaje, la manera como cada persona capta los estímulos es importante a fin de poder trabajar en cada caso de forma personalizada. Sin descuidar, por supuesto, el desarrollo de la inteligencia y la memoria.

Es indudable que pueden surgir dificultades para el aprendizaje, provenientes de problemas como los siguientes:

- Inestabilidad emocional
- Problemas psicomotores
- Trastornos de la memoria
- Dislexia

- Problemas de audición
- Problemas de visión
- Hiperactividad, etc.

Este mismo autor señala “Sólo un pequeño porcentaje de niños no tienen problemas de aprendizaje. La escuela y los profesores se deben preparar para esa nueva realidad, tal vez con el apoyo de psicólogos escolares y con profesores especializados...” (Da Fonseca, V.-Dificultades del Aprendizaje.-Edit. Trillas.-México-2004, pàg.16)

En el proceso de aprendizaje, la enseñanza debe incentivar y orientar, ya que los alumnos realmente aprenden cuando observan hechos, procesos y demostraciones prácticas, y los interpretan basándose en la experiencia y conocimiento que posean sobre cada caso.

Entonces, la técnica de la enseñanza debe contener actividades directrices para incentivar y orientar la actividad reflexiva de los alumnos.

El proceso de enseñanza debe diagnosticar por qué los alumnos fracasan en el aprendizaje, y ayudarlos a superar esta situación. De allí que el maestro debe tener atributos o cualidades personales para determinado tipo de actividad o trabajo.

El candidato al magisterio debe dominar, no solo las asignaturas, sino también la forma de relacionarse con los alumnos y la comunidad.

Es decir que el maestro debe tener vocación para el servicio social.

Es tan importante la vocación del docente ya que es el encargado de hacer que el educando adquiera buenos hábitos de vida, tenga una escala de valores y que aprenda a asumir una actitud responsable ante sí mismo y ante sus semejantes.

Comparto el criterio expresado en el Texto de Didáctica General de Galo Blacio (1992,99) dice que las funciones básicas del profesor son:

-Función Técnica.- es decir, poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia.

-Función Didáctica.- El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello, métodos y técnicas que exijan la participación de los mismos.

-Función Orientadora.- El profesor debe comprender a sus alumnos y su problemática, para ayudarlo a encontrar las salidas a sus dificultades.

-Función No Directiva.- Es decir que el profesor debe estimular a los educandos, para que busquen por sí mismos los métodos de estudio.

-Función Facilitadora.- El profesor es un facilitador para que el educando tenga o adquiera conocimientos.

Como podemos deducir, el aprendizaje requiere de motivaciones, por lo tanto, si el alumno no está motivado, no aprenderá.

Un alumno está motivado cuando siente la necesidad de aprender lo que se está enseñando. Por supuesto que también puede existir motivaciones negativas que bloqueen al estudiante en el aprendizaje, como pueden ser los castigos físicos y psicológicos.

Para la motivación del alumno, la personalidad del profesor juega un papel sumamente importante, a través de su forma de ser, de su entusiasmo, su tolerancia y comprensión.

Se dice siempre que una de las más viejas recetas con las que cuenta el maestro, es el entusiasmo. Si el maestro no está entusiasmado, es difícil que el alumno se entusiasme.

Hablar de condiciones para la enseñanza y el aprendizaje, nos lleva al análisis del entorno para encontrar los factores de riesgo, entre ellos el de la salud laboral.

Por otro lado, la falta de equipamiento, profesorado poco calificado y un clima desfavorable en el aula, conllevan a que el proceso enseñanza-aprendizaje se vea afectada.

Enseñar y aprender no solo es cuestión del encuentro entre maestro y alumno, es el conjunto de varios elementos y procesos, tanto legales, curriculares y administrativos, debidamente coordinados para el éxito de la tarea educativa.

Es lógico que si existe el apoyo administrativo al profesorado, este podrá dedicarse con más empeño en la enseñanza. Por supuesto que el apoyo pedagógico para brindar atención a los alumnos con dificultades debe ser oportuno.

3.1.4. El Género Y La Profesión Docente

En todas las profesiones siempre ha existido un sesgo de género.

La historia nos ha enseñado que la mujer ecuatoriana y mundial, siempre fue relegada en el campo profesional.

En la actualidad esa situación se ha revertido y la obtención de un título profesional o el acceso a un puesto ocupacional ya no está dado por el tipo de género, sino por la capacidad, el conocimiento y la inteligencia que demuestre cada aspirante.

Hablar hoy en día de profesiones típicamente masculina o típicamente femenina, ya no es posible. Ni aún en organismos o instituciones típicamente machistas, como son la policía o el ejército. En estas instituciones, actualmente, los hombres y mujeres compiten en igualdad de condiciones.

Me atrevería a afirmar que en ciertas profesiones donde anteriormente se encontraban elementos masculinos, en la actualidad están ocupados por elementos femeninos, como en el caso de la carrera de contador o auditor, donde antes el contador era hombre, las mujeres los han ido desplazando.

En el caso de la profesión del docente ha ocurrido algo diferente. Por lo general la mujer fue la encargada de enseñar, pero en la actualidad, ser maestro no es cuestión de género.

Sin embargo, la condición de la mujer y el papel que se espera de ella en la familia y en la sociedad, permanecen intactas, y la discriminación basada en el género, a pesar

de notables logros, aún no desaparece en nuestra sociedad. Pero no cabe duda que uno de los sectores sociales más feminizados es el de la enseñanza, será tal vez porque la mujer es una educadora natural, pero muchas veces se refería a la mujer como maestra por los bajos sueldos que se les pagaba.

Personalmente considero que el problema de género en la educación no se da tanto entre si se es hombre o mujer. El problema podría plantearse con más profundidad cuando el docente a más de haber decidido sobre ser maestro, también ha decidido sobre su vida sexual, como el caso de la homosexualidad o del lesbianismo.

Los docentes homosexuales o lesbianas siempre serán vistos con recelo por la comunidad, ya que con ellos pasan la mayor cantidad de tiempo sus hijos en la escuela.

Estos maestros se enfrentan a situaciones difíciles frente a sus propios compañeros y a sus alumnos, llegando muchas veces a faltarles el respeto.

Estos maestros tienen gran responsabilidad con ellos mismos para lograr el respeto.

Muchos profesionales docentes no logran ser contratados como maestros por la discriminación de las autoridades educativas y de muchos padres de familia. Pero esta discriminación no solamente la sufren ellos, sino también otros maestros por su condición de raza, por razones políticas o razones sociales. Esta discriminación constituye un irrespeto a los derechos humanos.

Lo importante en el caso de maestros con características sexuales diferentes a las normales, es que sepan cual es su rol como docentes, y al igual que cualquier maestro que transgreda las reglas de la moralidad deberá ser sancionado si llega a confundir que su condición sexual es un pretexto para degenerarse y atentar sobre la integridad de los alumnos.

3.1.5. Síntesis

Del análisis efectuado en cada uno de los puntos anteriores, podemos resumir que el docente es un profesional que se inicia desde las aulas universitarias y se va formando de forma continua a través de la experiencia que va adquiriendo en el desarrollo de su práctica.

Es la etapa inicial de su educación y formación como maestro la que le permite construir las bases suficientes para convertirse en aquel maestro entregado a sus alumnos y a la colectividad a la que le toque servir. Es que el maestro docente es un servidor social, un guía y orientador no solo de los estudiantes, sino también de la comunidad.

La contratación de los maestros conlleva el cumplimiento de una serie de requisitos académicos y legales, y muchas ocasiones sufren frustraciones al no conseguir trabajo ante tanta competencia o ante la falta de puestos de trabajo en centros educativos públicos o privados.

Cada día la contratación de maestros exige mucha más capacitación y actualización en temas tecnológicos, pedagógicos y en ejes transversales relacionados a la educación integral de los educandos.

La labor del docente no es fácil ni desde el punto de vista pedagógico ni desde el punto de vista del entorno o logístico.

Las condiciones del ambiente físico en las que se desempeñan la mayoría de maestros son deprimentes por falta de obra física y falta de recursos didácticos. Situación que los obliga a improvisar y a ser creativos para cumplir su misión.

Aquellos locales escolares en el área rural más funcionan por la habilidad del maestro para lograr el apoyo de la comunidad o de alguna autoridad local, antes que por el apoyo del Ministerio de Educación.

Dentro de la situación laboral del maestro no podía dejar de analizarse la situación del género, ya que en muchas ocasiones se han producido actos discriminatorios por este motivo. Sin embargo, en nuestro País, y considero que casi en la mayor parte de América Latina, la cuestión del magisterio no es un problema de género. Tal vez por cuanto siempre ha sido una profesión feminizada debido a la naturaleza propia de maestra de la mujer.

3.2. CONTEXTO LABORAL

El contexto tiene que ver con el entorno y se refiere al conjunto de circunstancias en un lugar y tiempo determinado. Así podemos tener contextos sobre diferentes aspectos: histórico, cultural, laboral, educativo, etc.

Podemos decir entonces que el contexto es el entorno físico a partir del cual se considera un hecho que no puede estar totalmente aislado del medio en que se da; caso contrario, cualquier análisis que se haga sobre dicho hecho, podría estar sesgado o incompleto.

Cada tipo de contexto tiene sus propias circunstancias, por lo que debe ser analizado cuidadosamente, ya que a veces no es comparable una circunstancia con la otra.

Son sinónimo de contexto: el entorno, el ambiente, el escenario, etc.

En resumen podemos decir que el contexto es el conjunto de circunstancias en las que se sitúa un hecho.

Por otro lado el término laboral es sinónimo de gremial, sindical, profesional.

Podríamos decir entonces, que el contexto laboral es sinónimo de competencia laboral, ya que constituye un enfoque integral que conecta el mundo, el trabajo y la sociedad en general. O dicho de otra manera, el clima laboral se basa en la importancia del papel que juegan los individuos en su organización, poniendo en

juego sus capacidades, conocimientos, habilidades y valores en la vida y en el ambiente laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) al referirse a la competencia laboral, dice que es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

“Las competencias profesionales son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia, como las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social.” (Bohórquez, M.-Competencias Profesionales y laborales).

El personal docente en el proceso de su práctica debe integrarse a múltiples elementos relativos al trabajo cooperativo y social en el aula, respetando el criterio de los otros, evidenciando un dominio de estrategias, técnicas y habilidades para favorecer los procesos educativos.

3.2.1. Entorno Educativo, La Educación De Calidad

Al hablar del entorno educativo hacemos relación al vínculo entre la escuela y a la comunidad, como aquella unidad que impulsa la tarea educativa, relacionando al niño y al joven con el ambiente en el que viven.

Al referirnos a la comunidad hablamos de los grupos sociales, asociaciones religiosas, grupos de padres, organismos de gobierno, ONG, o cualquier otra que en un momento determinado pueda reforzar la tarea educativa de la escuela.

El maestro tiene la responsabilidad de coordinar con los distintos sectores, sobre todo en el área rural, donde un gran porcentaje de niños y adolescentes abandonan el estudio porque tienen que trabajar.

El maestro tiene que comprometerse en la promoción de las relaciones humanas, ya que el docente no está llamado a imponer su criterio sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber.

El contexto escolar se ve afectado sobre todo, en nuestros tiempos, por el abandono de las relaciones familiares. Es allí donde el maestro debe motivar a los alumnos para ser mejores a pesar de las condiciones del sistema imperante.

(Viteri, 2006), del Observatorio de la Economía Latinoamericana señala que: “La situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada entre otros por los siguientes indicadores: La existencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolar elevada, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico”.

En dicho estudio se establece que la población analfabeta de 15 años y más, en el año 2001 ascendía al 9% de la población, porcentaje inferior a la registrada en los años 1982 y 1990, pero, a pesar de haber disminuido el índice de analfabetismo, esa reducción fue inequitativa, ya que los menos beneficiados fueron los sectores indígenas, los grupos pobres, las mujeres y los habitantes del campo. Por ejemplo, el porcentaje de analfabetismo del área urbana fue del 5,3%, mientras que la rural fue del 15,5%.

Si comparamos el contexto educativo primario con el contexto educativo secundario, vemos que la escolarización en el nivel primario es mayor que en el nivel secundario, y mucho más crítica en el nivel superior, ya que el porcentaje de escolarización en el nivel primario, de acuerdo a cifras oficiales en el Ecuador, era el 94,8% y en el secundario es apenas el 58% y apenas un 20,1% accede a la Universidad.

Otro problema que afecta al entorno educativo es la repetición de los años de estudio, lo que le resta eficiencia al sistema educativo, conlleva a grandes pérdidas económicas, con implicaciones de carácter social y cultural. Muchos niños que repiten los primeros grados o cursos, no culminan su educación.

Entre las causas para la repetición, en el periodo 2004-2005 considerado en el estudio al que estamos haciendo referencia, están: Causas pedagógicas 39,7%; causas familiares 15,6%; causas personales 15,1%; causas económicas 9,9%; causas de salud 8,9%; causas geográficas 5,7% y, otras causas 5,1%.

Otro de los aspectos considerados en el estudio es el de la deserción escolar que si bien se ha reducido levemente, aún persiste un porcentaje casi igual en el periodo 1993-2005.

Indudablemente, también la mala calidad de la educación incide en el entorno educativo, encontrándose que los niños y niñas que asisten a las escuelas públicas y que residen en escuelas rurales presentan niveles más bajos de conocimientos que aquellos niños que estudian en las escuelas privadas y de las zonas urbanas.

Respecto a la infraestructura educativa y material didáctico, los locales escolares ecuatorianos muestran carencia de servicios básicos ya que muchos de ellos no tienen servicio de electricidad, agua potable ni alcantarillado. Existen miles de escuelas unidocentes y si bien en los últimos años el gobierno y los municipios entregan textos escolares, dicha distribución no es eficiente.

Otro de los aspectos importantes en el entorno educativo es el grado de preparación de los profesores, encontrándose que un gran número de ellos, que supera los 35.000, tienen título que no se relaciona con la docencia. Además el nivel de instrucción superior de los profesores de nivel primario es bastante bajo en comparación con el grado de educación de los profesores de nivel secundario.

3.2.2. La Demanda de la Educación de Calidad

La educación de calidad es aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo de la vida adulta.

Para tener un buen producto de la educación es necesario que también los procesos escolares sean de calidad.

La calidad de la enseñanza va a estar dada por: los recursos materiales disponibles; por la participación y compromiso de los recursos humanos; por la dirección y gestión administrativa y académica del centro educativo, y, por los aspectos pedagógicos para el logro de los objetivos previstos.

La calidad de la educación solo se logrará con la participación activa de todos los actores, incluida la familia, ya que es importante el refuerzo del aprendizaje en el hogar.

En el artículo escrito por Acosta (2009) titulado “ El Sector Educativo en el Ecuador”, señala que para medir la calidad de la educación en los niveles primarios y secundarios, el Ministerio está realizando pruebas a nivel nacional a partir del 2008, y de acuerdo a dichos resultados concluye que la calidad del sector educativo es bajo, refiriéndose a las principales áreas de estudio como matemáticas y lenguaje y comunicación, con porcentajes de calidad que no superan el 50% en el primer caso y ni siquiera el 30 % en el segundo caso.

La Asamblea Nacional, acaba de aprobar la Ley Orgánica de Educación, con la que se busca mejorar la calidad de la educación de los docentes.

3.2.3. Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional De Desarrollo, Ley De Educación, Plan Decenal De Educación, Dinamep

La política es una manera de actuar de las personas o de un grupo de personas en la búsqueda de un fin común. Los gobiernos y los organismos de gobierno de un país aplican políticas en las diferentes funciones que les toca realizar.

Podríamos decir que son medidas o conjunto de medidas socioeconómicas aplicadas de conformidad a la manera de pensar de cada gobernante. Así tenemos por ejemplo,

políticas agrarias, políticas comerciales, políticas monetarias, políticas culturales, políticas educativas, etc.

Cada una de estas políticas se van expresando o incluyendo en los diversos programas y proyectos que emprenda ese gobierno, con la finalidad de lograr el objetivo propuesto en los planes de gobierno, o simplemente para cumplir el mandato de lo contemplado en la Carta magna de cada estado.

En el caso ecuatoriano, el actual gobierno está desarrollando políticas sociales, económicas y educativas que buscan disminuir la inequidad social.

Desde el punto de vista educativo, se ha planteado la disminución del analfabetismo y la inclusión al nivel de escolaridad básico y secundario del mayor número de ecuatorianos en edad de estudiar. La calidad de la educación es una propuesta para todos los niveles. Esto incluye por supuesto, la asignación de mayor presupuesto tanto para la infraestructura educativa, como para la formación y capacitación de los docentes.

Veamos las distintas políticas en el sector educativo, contempladas en varias disposiciones legales:

-CARTA MAGNA.-La constitución de la República del Ecuador, en la Sección V, que trata de la educación, señala que la educación constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal (Art. 26).

Dispone que la educación se centrará en el ser humano, garantizando su desarrollo holístico, que será participativa y obligatoria, con calidad y calidez (Art 27).

La Constitución garantiza el acceso universal a la educación, sin discriminación alguna, y, que la libertad de enseñanza será garantizada pudiendo los padres y madres de familia escoger el tipo de educación que deseen para sus hijos (art. 29).

En la Sección I del Título VII, en el que se establece el Régimen del Buen Vivir, se habla de la educación, señalando que la finalidad del sistema nacional de educación es el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la

población, para facilitar el aprendizaje, teniendo como centro el sujeto que aprende , y, en el segundo inciso del Art 344 se expresa que el estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educacional. La Constitución Política del Ecuador determina que los establecimientos educativos proporcionen sin costo los servicios de carácter social y apoyo psicológico, que será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurando el mejoramiento permanente de la calidad y la ampliación de la cobertura educativa, el incremento y equipamiento de la infraestructura física para que las instituciones educativas públicas puedan cumplir con su misión.

-PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.- El 5 de noviembre del año 2009, El Consejo Nacional de Planificación aprobó el nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el periodo 2009-2013. Este Plan tiene tres partes fundamentales:

PRIMERO.-LA PARTE CONCEPTUAL.- En la que se presentan las orientaciones y principios para el cambio radical hacia el buen vivir.

SEGUNDO.- En esta segunda parte se definen y se concretan las políticas, estableciendo 12 objetivos nacionales, en cada uno de ellos se definen las políticas y lineamientos para conseguir las metas, y,

TERCERA.- Esta parte que contempla la parte instrumental, que se constituye en la herramienta flexible y dinámica para recopilar la información y garantizar su actualización.

-LEY DE EDUCACIÓN.- La ley Orgánica de Educación Intercultural aprobada por la Asamblea Nacional (puesta al análisis del señor Presidente para su aprobación o veto), persigue lograr 8 aspectos importantes:

-La Participación de la Familia y la Comunidad en el Proceso Educativo.

-La Atención ágil y oportuna a la ciudadanía.

- Un bachillerato general y unificado.
- Una educación Intercultural y bilingüe, asegurándose la transversalidad de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
- Establecimiento de Estándares educativos que permitan contar con criterios claros para evaluar el desempeño de los docentes y directivos, el logro del aprendizaje de los estudiantes y, la calidad de la gestión de los centros educativos.
- La evaluación educativa en base a los estándares establecidos, que la realizará el Instituto nacional de Evaluación Educativa.
- La capacitación y profesionalización docente para lo cual se crea la Universidad Nacional de Educación, que promoverá el conocimiento intercultural en sus múltiples dimensiones.
- Remuneración justa, estableciendo un escalafón basado en la meritocracia, y, el desempeño laboral de los docentes durante 8 horas diarias.
- PLAN DECENAL NACIONAL DE EDUCACIÓN(2006-2015).- El Ministerio de Educación ha elaborado el Plan Decenal de Educación del Ecuador para el periodo 2006-2015, cuyo objetivo general es garantizar la calidad de la educación desde un enfoque de los derechos y deberes de la sociedad ecuatoriana, consolidando una reforma curricular para articular todos los niveles y modalidades del sistema educativo; renovando la formación inicial del personal docente sin descuidar la capacitación del personal administrativo; garantizando y mejorando el financiamiento de la educación; promueve la participación ciudadana en el sistema educativo, a través de la rendición de cuentas, y, finalmente las funciones y los procesos educativos del sistema nacional. Todo lo cual tiene relación con el marco curricular, marco del talento humano, el marco financiero y de gestión, marco de rendición de cuentas y el marco legal, contemplado en dicho plan.

Dentro del Marco legal se establece como objetivo específico, tener una nueva Ley de Educación y su respectivo reglamento, aplicándose en el periodo decenal señalado.

De estos objetivos específicos, a la fecha, se encuentra aprobada, por parte de la Asamblea nacional, la Nueva Ley de Educación, faltando la aprobación del presidente de la república y su consiguiente reglamentación.

Este Plan Decenal contempla 8 políticas educativas, que se resumen a continuación:

Política uno.- universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad. Según esta política, hasta diciembre del año 2015, todos los centros de educación infantil con diferentes modalidades, estarán autorizados por el Ministerio de Educación y bajo las políticas nacionales de educación, refiriéndose a todas las instituciones, programas y ONGs que atienden a niños y niñas menores de 5 años.

La meta es que hasta el año 2015 se tenga un modelo articulado entre los niveles infantiles y básicos, contando con el 100% del personal profesional, capacitado y con óptimos perfiles de desempeño al terminar el periodo 2015.

Esta política implica que el Estado dotará de infraestructura, equipamiento, a 3.700 centros a nivel nacional, y capacitará cada año el 100% del recurso humano que se vaya incorporando.

Se estima para el cumplimiento de esta parte del Plan decenal, un presupuesto total de USD\$ 118'933.372, 00.

Política dos.- universalización de la educación general básica de primero a decimo año. Mediante esta política se quiere establecer una política de educación básica, articulada con la educación infantil y el bachillerato, estableciéndose que a partir del 2008 al 2012 debe implementarse el modelo educativo integral en todos los niveles y modalidades.

Política tres.-incremento de la matricula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de la población en la edad correspondiente. Con esta política, el Estado quiere

impulsar un nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, desarrollando competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo; es decir, que los jóvenes estén en capacidad de entrar a la universidad y también ser capaces de integrarse a la vida productiva.

Para el cumplimiento de esta política se desarrolla un nuevo marco legal que ampara el funcionamiento del bachillerato.

Política cuatro.- erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa. Esta política comprende el proyecto de alfabetización y educación básica para adultos, estableciéndose como meta que hasta el 2015, la tasa de analfabetismo se ubicará en el 2%.

Política cinco.-mejoramiento de la estructura física y equipamiento de las instituciones educativas. El objetivo de esta política es mejorar la calidad y los servicios educativos, completando, adecuando y rehabilitando la infraestructura educativa.

El Presupuesto para la ejecución de este proyecto en el periodo 2006-2015, será de USD\$ 985'896.707,00.

Política seis.-mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación. Esta política busca medir los logros académicos, evaluando tanto a la institución como al docente.

Política siete.- revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. Para implementar esta política el Ministerio de Educación busca estimular el desempeño del maestro, a la vez que busca la renovación de la planta de docentes, estimulando el ingreso de jóvenes e impulsando un proceso de retiro y jubilación.

Política ocho.-aumento del 0,5 % anual en la participación del sector educativo en el pib. Hasta alcanzar al menos el 6%. El objetivo de esta política es garantizar los

recursos financieros y el desarrollo del sistema educativo a largo plazo, buscando un incremento anual del 0,5% del PIB para el sector de la educación.

-DINAMEP. La Dirección Nacional de mejoramiento Profesional, planifica su trabajo anual en función de la política 7 del Plan decenal de Educación, para lo cual coordina con las subsecretarías y las direcciones provinciales de educación.

Las funciones de la DINAMEP, entre otras son: Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio.

3.2.4. Políticas Micro: Institucionales

Las políticas micro institucionales son aquellas que se refieren a cada institución. Políticas que si bien se enmarcan dentro de las políticas generales macro, se refieren en forma particular a los lineamientos establecidos por las autoridades de cada institución, considerando su propio entorno, el sector donde desarrollan su actividad y el tipo de población a la que sirven; por Ejemplo : cuantos alumnos aceptar en el año lectivo, que tipo de organización estudiantil fomentar, cómo participar en la comunidad y determinar el número de profesores a capacitar cada año, que actividades o seminarios realizar durante el año, etc.

3.2.5. Síntesis

En este capítulo se ha hecho referencia al entorno en el cual el maestro desarrolla su trabajo, así como también a los aspectos relativos a la situación de escolaridad en la que se encuentra la población en edad de acceder a la educación básica y secundaria.

Se hace énfasis en las necesidades de capacitación de los maestros, la calidad de la educación que debe ser mejorada y la implementación de la infraestructura suficiente para cumplir los planes y programas que el gobierno se encuentra desarrollando en el periodo 2006-2015.

3.3. NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE

La formación docente es un proceso en el cual el profesional en ciencias de la educación va adquiriendo una serie de prácticas y técnicas que le permitan, al egresar de la universidad, tener una visión clara del papel que le va a tocar jugar en la sociedad.

Si bien la formación profesional se logra al obtener un título, esta formación es continua durante toda la vida del maestro. Esta es una responsabilidad profesional respecto del rol social del educador y el proceso mediante el cual se forma.

Es que la educación en sí es un fenómeno social, ya que busca que los miembros de la sociedad realicen sus propios ideales. Indudablemente que esta profesión tiene gran importancia para los gobiernos de cualquier línea política, ya que de la educación que imparta el maestro dependerá el rol que cada individuo desempeñe en la sociedad.

Por lo tanto, la necesidad de formación docente, no se agota en el periodo de la preparación inicial, sino que es continua para lograr el perfeccionamiento del docente.

Rosa María Torres, en su trabajo de investigación titulado: “Formación Docente, Clave de la Reforma Educativa”, publicado por la Unesco-OREALC, en Santiago en el año 1996 en su introducción dice: “Paradójicamente la cruzada mundial por universalizar y mejorar la calidad de la educación (...) ha coincidido con un deterioro notorio y también mundial de la condición docente”.

Si analizamos este comentario y lo comparamos con la realidad de la educación, vemos que efectivamente la calidad de la educación ha desmejorado en los últimos años, y una de las causas para ello es la falta de capacitación y preparación profesional del docente. Además de la falta de investigación del docente y muchas veces de su negativa al cambio. Por otro lado, considero que la injerencia politiquera en el sector educativo ha incidido mucho en el deterioro señalado.

3.3.1. Definición

La formación docente puede ser conceptualizada desde diferentes puntos de vista, así, puede ser entendida como un conjunto de actividades para lograr la capacitación y la experiencia; ser tomada como dinámica de desarrollo personal; como un proceso de adquisición de conocimientos profesionales, etc.

Es importante indicar que toda formación profesional es simultáneamente una actividad de tipo educativo, una actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnologías, y un hecho laboral. (Barraza, A.-Estudios Pedagógicos.-Vol 23 No 2-2007.-La Formación Docente bajo una Conceptualización Comprehensiva.-Universidad Austral de Chile)

Para Achilli E., L la formación docente “puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanzas y aprendizajes orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes”

Gorodokin, (2007) en el artículo titulado “La formación docente y su Relación con la Epistemología”, refiriéndose al tema, señala lo que E. Díaz de Kobila, dice que “La formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquiridos por el alumno, ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en el socio afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundo”.

Comparto el criterio de algunos autores respecto a que la formación profesional y entre ella, la formación del docente, no solo implica el cumplimiento de una línea horizontal, en la que se avanza en la búsqueda del mejoramiento; por el contrario, el proceso de la formación profesional implica cambios profundos en la manera de

hacer y ser, destruyendo, reformando, corrigiendo y rectificando muchas prácticas y acciones que obstaculizan la solución de los problemas.

Podemos decir también a modo de definición, que la formación docente es un sistema de desarrollo profesional continuo, que mediante el establecimiento de ciertas normas busca incrementar la calidad y el rendimiento del docente, buscando mejorar la práctica del docente.

3.3.2. Competencias Profesionales

La competencia implica la participación de dos o más sujetos que rivalizan entre sí en búsqueda de un mismo objetivo, en la que está en juego la preparación de cada uno de ellos, tanto en conocimientos como en experiencias.

Cuando hablamos de competencias profesionales nos referimos a la capacidad de dicho profesional para saber hacer las cosas, para mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con solvencia y profesional.

En otras palabras, la competencia profesional se refiere a la capacidad del individuo para cumplir con sus funciones y desarrollar de forma idónea su trabajo.

La competencia profesional puede ser medida a través de indicadores de gestión y de rendimientos, evaluando las funciones y tareas, así como observando el comportamiento profesional. Mucho tienen que ver en las competencias, las habilidades y la propia experiencia, ya que en ocasiones, la utilización de recursos del ambiente, van encadenando una serie de conocimientos que le dan al individuo ventajas competitivas frente a otras personas.

En resumen, podríamos decir que la competencia profesional implica un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes debidamente coordinadas e integradas, que al llegar a ser dominados por el profesional, le hacen actuar con eficacia al haber puesto valor agregado a sus capacidades.

Ser competente profesionalmente significa, saber actuar llegado el momento, haciendo las cosas de la mejor manera, optimizando los recursos y el tiempo.

La Organización internacional del Trabajo (OIT) dice que la competencia profesional tiene que ver con la idoneidad del profesional para desempeñar un puesto de trabajo por estar calificado para el mismo.

Criterio, si bien respetable, muy limitado según mi análisis, ya que solo se refiere al desempeño en la realización de una labor. Es que la competencia profesional es mucho más que eso, es todo un conjunto de conocimientos, saberes y experiencias que orientan el comportamiento humano; comportamiento en el que la educación en valores tiene una importancia vital, ya que el aprendizaje es un cambio de conducta para saber lo que se tiene que hacer y fundamentalmente lo que se es como profesional. Es decir que la educación en valores ayuda a desarrollar la capacidad valorativa del individuo; a desarrollar la capacidad transformadora y capacitación en forma positiva hacia la sociedad; a desarrollar la espiritualidad y personalidad para lograr el perfeccionamiento humano.

De allí que cuando decimos que una persona es profesional, no nos referimos solamente al título profesional que posee: universitario, técnico o experto en cierto tema; sino a aquella persona que es capaz de brindar un servicio o elaborar un bien garantizando su calidad y utilidad.

Podríamos decir entonces que las competencias profesionales son el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo, sin descuidar el contexto que lo rodea tanto ambiental como humano.

Las competencias profesionales se desarrollan en todos los niveles de una organización; desde el más alto hasta el más bajo; desde el nivel ejecutivo hasta el nivel operativo, ya que cada persona en el puesto que le toque actuar tendrá que

desarrollar competencias de; Planificación y control; en la toma de decisiones; en el cumplimiento de los objetivos, y, en el rigor profesional. Es decir, la capacidad para fijar metas y objetivos, elegir la mejor entre varias alternativas, utilizando la información, los procedimientos, las políticas y las normas con eficiencia y eficacia.

3.3.3. Los Cuatro Pilares De La Educación Para El Siglo XXI

La Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2002, en la Resolución No 57/254 declaró el periodo 2005-2014, como el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación con miras del desarrollo sostenible, la que fue ratificada por el Consejo Ejecutivo de la Unesco en la sesión 166 celebrada en el año 2003.

Esta Resolución consta en un documento, que se encuentra publicado en la página web de la Unesco, cuyo título es:

Decenio de las Naciones Unidas Para la Educación con Miras al Desarrollo Sostenible (enero 2005-diciembre 2014).

Los objetivos del Desarrollo del Milenio tienen como meta triunfar sobre la pobreza, mejorar la salud infantil, maternal y sexual, reforzar la oferta educativa, corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en la educación y, elaborar estrategias nacionales del desarrollo sostenible.

En lo relacionado a la educación, este documento señala cuatro grandes campos:

-Promover Y Mejorar La Educación Básica.- En este aspecto se busca que la educación comparta conocimientos, capacidades, valores y perspectivas propias que inciten a los ciudadanos a ganarse la vida y que además la población tome acción en la vida de las comunidades.

-Reorientar Los Programas De Enseñanza Vigentes.- Este campo busca una reforma en la enseñanza en todos los niveles, renovando además, los métodos que se han venido utilizando en la enseñanza.

-Informar Y Sensibilizar Mejor Al Público A La Noción De Durabilidad.- Es decir realizar una educación intensiva en la comunidad.

-Otorgar Una Formación Haciendo Que La Población Contribuya A Los Planes Locales, Regional Y Nacional.-Para lograr una ciudadanía instruida y activa.

Estos cuatro campos de la educación tienen relación con los cuatro pilares de la educación que son:

-Aprender A Aprender.-Que orienta la curiosidad intelectual para desarrollar la creatividad, analizando la realidad a través de juegos, trabajos prácticos, visitas a empresas y el estudio de asignaturas científicas.

-Aprender A Hacer.- Desarrollando competencias específicas que impulsen la iniciativa y trabajo en equipo, asumiendo riesgos para resolver los conflictos.

-Aprender A Vivir Juntos.- Propiciando una nueva identidad ciudadana y conociendo a los demás mediante el desarrollo de objetivos comunes.

Este pilar de la educación es sumamente importante, ya que implica la relación que el maestro debe tener con sus alumnos y con la comunidad. El maestro juega aquí el papel de líder en las comunidades, sobre todo rurales. De allí que una política de gobierno debería ser la designaciones de los maestros que vivan en la comunidad.

-Aprender A Ser.- Favoreciendo la libertad humana y desarrollando la inteligencia y el espíritu, fomentando la responsabilidad y la autoformación.

En otras palabras, los cuatro pilares de la educación tratan aspectos en los que se debe apoyar la educación para aprender a lo largo de la vida.

Es decir trata sobre los conceptos, procedimientos y actitudes.

Los contenidos conceptuales tienen relación con el primer pilar de la educación, que es aprender a conocer.

Los contenidos procedimentales se refieren a la capacidad-destrezas y habilidades, es decir, se refieren al segundo pilar de la educación: Aprender a Hacer.

En tanto que los contenidos aptitudinales se refieren a los valores sociales, a la solidaridad, empatía, autoestima; aspectos relacionados con el tercero y cuarto pilar de la educación, que son los de Aprender a Ser y Aprender a Convivir.

3.3.4. Competencias Profesionales Docentes.-

La globalización rompió los límites conocidos en todos los ámbitos.

Actualmente el educando y el educador tienen en sus manos el poder de la información. El tener acceso a tanto conocimiento ha permitido que la educación formal tenga una alta competencia en la educación informal.

De allí que el profesional educador tiene dos ventajas desde este punto de vista, para ser mejor educador, ya que cuenta con suficiente material bibliográfico de fácil acceso y por otro lado, cuenta con una herramienta para orientar los procesos investigativos de los alumnos.

Esto significa que en el campo educativo, el maestro enfrenta una nueva cultura, de ver y entender el mundo que lo rodea.

El docente actual es un mediador del aprendizaje de los estudiantes, favoreciendo y evaluando los progresos en el aprendizaje, buscando despertar la curiosidad intelectual e incentivando la originalidad, impulsando la discusión reflexiva, fomentando el trabajo en equipo, pero respetando a la vez las diferencias individuales, enseñando sobre todo el desarrollo de los valores.

De conformidad con los aspectos antes señalados, los docentes de hoy día deben realizar las siguientes funciones:

- Diagnosticar las necesidades.
- Preparar las clases
- Buscar y preparar material para los alumnos
- Motivar al alumnado
- Realizar la docencia centrada en el estudiante y su diversidad
- Educar con el ejemplo
- Experimentar en el aula
- Colaborar en la parte burocrática del centro educativo.

Según Zabalza Miguel (2003), al hablar de las competencias que un docente debe desarrollar, indica que son 10.

- Planificar el proceso de la enseñanza aprendizaje
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares
- Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas
- Manejo de las nuevas Tecnologías
- Diseñar la metodología y organizar las actividades
- Comunicarse-Relacionarse con los alumnos
- Tutorial
- Evaluar
- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza
- Identificarse con la Institución y trabajar en equipo. (Zabalza M.-2003.-Competencias docentes.-Universidad de Santiago de Compostela.-España).

El profesor Jorge Ratto (2011), Director de EGB de la Escuela Argentina Modelo, dice que:”Si bien es necesario la formación de sólidas competencias científicas y didácticas en los docentes, también es fundamental una formación profesional con sólidas competencias éticas”

Por otra parte dice que: "El educador debe poseer un saber prudencial y cualidades humanas naturales y adquiridas, cuya posesión y ejercicio le hacen lograr aquellos bienes que son propios de su práctica y cuya carencia le impide lograr dichos bienes"

Si analizamos lo expresado por este maestro, podemos deducir que, el hecho de que el docente tenga conocimiento de la materia no asegura que sea un buen profesor, ya que en la enseñanza también influyen otros conocimientos; entre estos otros conocimientos destacan los aspectos éticos y el desarrollo de las virtudes.

LA TECNOLOGIA Y LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

El desarrollo tecnológico ha transformado las funciones del docente, en la actualidad, las aulas de las escuelas y colegios están siendo equipadas con computadoras y otros equipos de punta. Es común observar a los maestros que entre sus herramientas de trabajo porten una laptop. Así mismo existen aulas virtuales donde las videos conferencias son cada día más comunes.

En nuestro País, en los últimos años la tecnología ha ingresado con pié firme en la educación, sin embargo todavía existen maestros con el esquema tradicional y muchas veces renuentes al cambio.

El proceso de capacitación continua de los maestros debe estar destinado, en la actualidad, a conocer las posibilidades de las nuevas tecnologías para mejorar la práctica docente.

Pero la tecnología no lo es todo. Ya que el maestro no es una máquina, ni los alumnos son simples receptores de órdenes. Ambos son seres humanos. De allí que es importante que el docente adquiera conocimientos administrativos, donde el liderazgo es una de las principales características para lograr que en los programas educativos se incluyan los procedimientos de evaluación y, se efectúen los seguimientos

respectivos, mediante lo cual se logre detectar las fortalezas y debilidades del educador.

Además el maestro educador debe desarrollar mucho las competencias comunicativas, ya que a través de la comunicación se llega a la reflexión y a partir de ella pueden nacer nuevas propuestas de capacitación.

Algunos autores señalan que la competencia comunicativa se basa en cuatro componentes:

- Competencia gramatical.-Se refiere al dominio del vocabulario, pronunciación, gramática y sintaxis.
- Competencia sociolingüística.-Es el conocimiento de las reglas socioculturales del lenguaje.
- Competencia discursiva.-Es la capacidad para producir los enunciados adecuados.
- Capacidades estratégicas.-Es la capacidad para realizar ajustes en los significados que se transmiten.

EL PROFESOR COMO PROFESIONAL.

Si bien el maestro docente es un profesional en ciencias de la educación, con conocimientos, habilidades y actitudes, el adquirir las competencias pasa por una serie de experiencias que son las que lo hacen actuar en forma consciente y rápida en la realización de actividades en la vida práctica.

Es decir, que las competencias profesionales del maestro, se van adquiriendo diariamente a través de las situaciones que se presentan en el trabajo, y que son fortalecidas por los atributos personales del maestro.

El profesional docente debe saber ubicarse en el lugar de los otros, es decir, comprender y sentir como piensan los niños y jóvenes. Deben saber comunicarse con

los padres, con otros docentes y con los directivos, dentro y fuera del aula. Deben buscar nuevos saberes como producto de la relación social y cultural que mantengan. Debe conocer los diferentes contenidos disciplinares, así como los recursos y las tecnologías, articulando el trabajo en equipo y realizando acciones novedosas en las prácticas profesionales diarias.

ASPECTOS RELACIONADOS A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DOCENTE EN EL ECUADOR.

En V Congreso Panamericano de Educación Física, Deporte y Recreación de la Mujer, efectuado en la ciudad de Quito, Ecuador en el mes de julio del año 2004, en el documento titulado: “ La profesión Docente en América Latina y las Competencias Profesionales”, manifestó lo siguiente:

“Una profesión significa conjunto de prácticas sobre un sector de la realidad, donde la autonomía para tomar decisiones implica responsabilidad por los resultados”.

En otro apartado del mismo documento se dice que” En el caso de la formación docente estas competencias se construyen a medida que los aspirantes a la docencia se apropian de un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes. Las competencias sustentan y orientan tanto los procesos educativos como las prácticas pedagógicas” .

Si observamos los enunciados anteriormente transcritos, vemos que las capacidades del docente tienen que ver con el desarrollo de la práctica profesional, ya que es en ella donde se adquiere la mayor cantidad de capacidades para enfrentar las diversas situaciones a las que se ve abocado.

Por supuesto que estas capacidades están directamente vinculadas con la formación académica y la actitud personal del docente.

Si leemos un poco la Ley de Educación Superior, encontramos que en el literal h) del Art.6, se establece que los profesores tienen el derecho a recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional, para fomentar e incentivar la superación personal, académica y pedagógica (RO No 298 del 12 de octubre del 2010)

Así mismo la Ley de Educación Intercultural, aprobada por la Asamblea Nacional y remitida al señor Presidente de la República para su aprobación o veto, al tratar sobre los derechos y obligaciones de los docentes, en el Art.10 literal a) señala que los docentes tienen derecho a “ acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y los del Sistema Nacional de Educación”

Por su parte en el Art. 11 literal p) de la misma Ley se expresa que “el maestro tiene la obligación de vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades, de la sociedad en general.

Vemos que tanto en la constitución de la república, como en la Ley de Educación Intercultural, se establece la necesidad de que el maestro se capacite, en todos los niveles y en las diferentes disciplinas y aspectos, con la finalidad de participar activamente en la sociedad.

3.3.5. Necesidades De Formación En El Ecuador.-

En la entrevista realizada al Presidente de la UNE de Manabí, que publicó El DIARIO, en su revista DIA SIETE, en su edición del día 16 de enero del 2011, refiriéndose a lo mejor que tiene la Ley de Educación, contestó:”fomenta la participación conjunta de todos los actores de la educación, incluso de los padres de

familia, que también tienen que ser educadores en sus hogares y por supuesto, un salario digno para los maestros que son formadores de sociedades”

Partiendo de esta respuesta en la que se hace referencia a la participación conjunta de todos los actores de la educación, vemos que en el País, los docentes deben tener una formación capaz de atender las necesidades educativas que puedan presentar los alumnos, ya sea temporal o permanente, es decir, deben ser capacitados para enfrentar las dificultades del aprendizaje.

Dificultades de aprendizaje que en la actualidad tienen mucho que ver con el ambiente educativo y las características personales del alumno, así como de los mismos padres de familia y de la propia comunidad.

Se necesita, por lo tanto que el maestro tenga una formación humanista, que el maestro sea un trabajador social, que colabore con la salud y con la educación sexual de los alumnos y de la comunidad.

Es decir, que para desarrollar el contexto educativo, hay que desarrollar formas de enseñanza que beneficie a todos.

El profesor necesita tener conocimientos de mediador, para orientar y lograr que la comunidad encuentre por sí misma la respuesta a sus conflictos.

Es interesante leer noticias como la que aparece en el Diario HOY (on line), en su edición del día 2 de febrero del 2011, titulado “Profesores se capacitan en el Manejo de Conflictos”

Es que la educación en realidad, tiene muchos ejes transversales, y a través de talleres realizados en la ciudad de Quito, para los profesores municipales, se sensibilizan los docentes en el manejo de métodos alternativos para solucionar los problemas y que la convivencia entre profesores, padres de familia, alumnos y comunidad, sea armónica.

El maestro debe aplicar mucha psicología para tratar problemas que hoy en día se han vuelto tan comunes y se reflejan en la actuación , tanto de profesores, padres y alumnos, en los centros educativos del País, como son : violencia intrafamiliar, las drogas, el sexo, la destrucción del medio ambiente, las pandillas, el machismo, el racismo y el maltrato infantil.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 59/174, tal como consta en el Proyecto de las NN.UU del año 2007, hizo un llamado a la implementación de programas y proyectos relacionados con la asistencia a los pueblos indígenas, con el objetivo de que las mujeres indígenas de Ecuador, Bolivia y Perú, se involucren en la toma de decisiones y tengan acceso a la información y a las nuevas tecnologías.

En este sentido la ECUARUNARI, desde el año 1969 tiene la Escuela de Mujeres Libres, en cuya formación existen tres ejes:

- Identidad de cultura,
- Desarrollo y autogestión, y,
- Políticas organizativas.

Las organizaciones indígenas utilizan mucho la radio para educar a sus comunidades: “la radio es el pilar fundamental para la educación intercultural bilingüe y el movimiento indígena hayan crecido en la provincia de Cotopaxi”.

Vemos entonces que el maestro tiene la necesidad de formación multidisciplinaria, ya que es un actor fundamental en el desarrollo de la educación de los pueblos.

La Constitución de la República del Ecuador señala que todas las personas tienen el derecho de mantener su identidad cultural, desarrollando su capacidad creativa y participando del espacio público, como ámbito de deliberación.

Así mismo establece el derecho a la educación a lo largo de su vida, garantizada en el marco del respeto a los derechos humanos y con base a la equidad de género y a la justicia.

También señala dicho cuerpo legal que el aprendizaje puede ser de forma escolarizada y no escolarizada

Todos estos derechos están garantizados por el Estado, incluido el derecho a aprender en la propia lengua y el propio ambiente cultural (Constitución de la República, Título II, Capítulo II, Sección IV y V).

La misma Constitución contempla que la finalidad del Sistema de Educación es el de desarrollar las capacidades y potencialidades que posibiliten el aprendizaje de técnicas, saberes, arte y cultura; todo esto de acuerdo a la diversidad geográfica y cultural del País; respetando los derechos de los pueblos y de las comunidades.

La responsabilidad del Estado radica en asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, estructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas.

La Constitución política dice “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico” (Constitución Política, Título VII, Capítulo I, Sección I, Art 349).

En la Ley de Educación Intercultural aprobada por la Asamblea Nacional, puesta a consideración del Presidente de la República, se establece que la educación es un aprendizaje permanente que se desarrolla a lo largo de toda la vida, y que debe basarse en la transmisión y práctica de valores. Así vemos que en el literal k) del Art. 11 de dicha Ley, al referirse a las obligaciones del maestro dice que una de ellas es la de “procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”.

Como podemos ver, de los aspectos analizados en la Constitución de la República del Ecuador, en el Proyecto de Ley de Educación Intercultural y en las anotaciones referidas a varios autores, la necesidad de formación profesional está basada en un derecho y en una obligación al mismo tiempo.

Es que, la formación profesional en términos generales, es el derecho que tiene toda persona para acceder a una formación profesional, en cualquier nivel. Pero cuando hablamos de la formación profesional del docente, esta implica además una responsabilidad sumamente elevada por parte del maestro, ya que la materia con la que trabaja este tipo de profesional, son los jóvenes y niños, que requieren ser orientados adecuadamente para lograr elementos útiles al desarrollo de la sociedad.

Las necesidades de formación profesional en el Ecuador, en términos generales, son muy grandes; pero lastimosamente no existe en el País una planificación a largo plazo respecto de lo que queremos ser en el futuro, y del tipo de profesional que se necesitan para cumplir ese plan.

Esta falta de planificación ha llevado a que los planes de estudio, según mi criterio, no llenen las expectativas de los egresados al salir al campo profesional.

Considero que sería importante, emprender con la profesionalización a nivel medio, que permita a los jóvenes acceder a profesiones técnicas, capaces de generar fuentes de trabajo y aumento de la producción en el País. Esto evitaría que las Universidades se vean enfrentadas a las dificultades que actualmente tienen cada vez que se inicia un nuevo periodo o ciclo.

Desde mi punto de vista, el sistema educativo en el País está orientado a formar bachilleres, sólo para que accedan a la universidad, no para que accedan al campo ocupacional.

Desde el punto de vista de las necesidades de formación del profesional docente en el Ecuador, son sumamente grandes, ya que el maestro no solo debe saber enseñar, sino

también orientar, integrar, mediar, investigar, controlar, planificar y servir de líder tanto en la institución educativa como en la comunidad en la cual trabaja.

3.3.6. Síntesis

En este capítulo, al hablar de las necesidades de formación docente, se ha efectuado un relato conceptual, definiendo a la profesionalización, como un conjunto de actividades para lograr la capacitación y experiencia de manera continua, y permanente en busca de la calidad y el mejor rendimiento del maestro. Señalamos además que las competencias profesionales tienen que desarrollarse en todos los niveles.

Se hace referencia a los cuatro pilares de la educación para el Siglo XXI, señalando los campos sobre los cuales debe actual la educación.

Se indica que el actual docente es un mediador de los aprendizajes, que busca despertar la curiosidad intelectual, incentiva la originalidad e impulsa la discusión reflexiva entre los estudiantes.

Se hace un análisis respecto a la importancia de la tecnología, como herramienta para mejorar la práctica docente, pero sobre todo, se destaca la parte humana del maestro.

Finalmente, en lo relacionado a las necesidades de formación profesional en Ecuador, y basada en lo que señala la Constitución y la ley de Educación Intercultural (aún en estudio del señor Presidente), se establece que la formación profesional del docente es un derecho y una obligación.

4. METODOLOGIA

La modalidad empleada en esta investigación fue de campo y bibliográfica ya que se investigó a los profesionales egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, en sus propios lugares de trabajo, tomando contacto directo con la realidad para obtener información que nos permitiera cumplir el objetivo de la misma.

Fue bibliográfica y documental ya que nos permitió profundizar diferentes criterios y conceptos de autores, tanto nacionales como extranjeros, basándonos en libros, revistas y periódicos, y, fundamentalmente en el internet.

Es importante señalar que en la investigación documental se revisó la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Educación Intercultural, el Plan Decenal de Educación y el Plan Nacional de Desarrollo, entre otros.

4.1. Diseño De La Investigación

La presente investigación buscó conocer y analizar el campo ocupacional de los profesionales egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, mediante una investigación de tipo cualitativo y cuantitativo.

MÉTODO UTILIZADO.

MÉTODO.- Descriptivo

El método utilizado en esta investigación, es de tipo descriptivo, ya que conocimos la situación laboral de los egresados y mediante la encuesta realizada recogimos los datos y obtuvimos una descripción de las actividades que actualmente se encuentran desarrollando.

Mediante la aplicación de éste método conocimos las características del problema planteado, utilizando la técnica del cuestionario, para recopilar los datos que al final son analizados e interpretados.

Siendo este un proyecto de investigación social, podríamos decir que la modalidad de investigación tiene rasgos especiales, ya que permitirá plantear alguna propuesta para solucionar los posibles problemas encontrados.

4.2. Participantes De La Investigación

En la presente investigación fueron considerados seis (6) profesionales egresados en el período 2005-2010, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UTPL con la finalidad de realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación, para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la universidad pone al servicio de la sociedad.

La UTPL proporcionó el listado de la muestra de los profesionales a ser investigados, señalando un código para cada uno de ellos de acuerdo a la procedencia geográfica. Así tenemos que el código asignado a los profesionales que se investigarían en la provincia de Manabí, es el MAN, y me correspondió encuestar a los signados con los códigos MAN85; MAN86; MAN 87; MAN88; MAN 89 Y MAN 90.

Esta muestra fue tomada por la Universidad de la población de profesionales egresados en esa escuela en el periodo 2005-2010, y se proporcionó la lista de los egresados en ese periodo.

Además se entrevistó a dos autoridades de las entidades educativas donde laboran titulados en la UTPL.

4.3. Técnicas E Instrumentos De Investigación

4.3.1. Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron: la Observación, la Entrevista y la encuesta.

La técnica de observación se aplicó al tener una relación directa entre el observador y el observado, además fue una observación de campo debidamente estructurada, ya que antes de realizarla se la planificó.

La entrevista se aplicó a los titulados mediante un cuestionario estructurado y focalizado a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en el periodo 2005-2010.

La encuesta fue utilizada para obtener información de las autoridades educativas, mediante un dialogo se pudo obtener la información del informante.

4.3.2. Instrumentos.-

En la presente investigación, para obtener la información relacionada a los profesionales egresados de la escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, se utilizó dos tipos de formularios:

Cuestionario 1.-Para la información correspondiente a los titulados de la Escuela de Ciencias de Educación.

Cuestionario 2.-Para obtener la información de los directivos de las Instituciones educativas donde laboran dichos profesionales.

La aplicación de estos cuestionarios fue efectuada de manera directa a cada uno de los entrevistados, lo que nos permitió obtener de primera mano, toda la información que luego fue registrada de forma sistemática y codificada en los cuadros y listados de control cuya estructura fue proporcionada por la propia Universidad.

Los cuestionarios 1 y 2 utilizados en la presente investigación, fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, de la

UTPL, a la reglamentación y entorno nacional, y que fueran proporcionados para obtener la información y recabar los datos requeridos sobre este tema.

Además de los cuestionarios, en la recolección de los datos, se utilizó la técnica de la entrevista, así como se obtuvo información de forma directa y personal, ya que cada uno de las entrevistas fue realizada, previa cita, en sus respectivos lugares de trabajo (escuelas y colegios).

4.4. Recursos

Los recursos utilizados fueron de tipo Humano, material y económico.

4.4.1. Recursos Humanos

En la presente investigación se puede identificar claramente al siguiente recurso humano:

- El grupo de titulados (6 personas)
- Directivos de las Instituciones Educativas (2 personas)
- Estudiante Investigador (1)
- De forma indirecta se requirió de: 1 persona para el procesamiento mecanográfico de la información, y de un conductor de vehículo, para el traslado en cada ocasión.

4.4.2. Recursos Institucionales

En el trabajo de obtención de la información, todas las instituciones educativas, a través de sus autoridades, brindaron el apoyo necesario, poniendo a disposición, las aulas de clases en donde los titulados desempeñaban su trabajo educativo.

En otras ocasiones se facilitaron ambientes al aire libre como el patio.

Para el caso de las autoridades, fuimos recibidos en las oficinas de los titulares.

4.4.3. Recursos Materiales.- Entre los recursos materiales utilizados tenemos:

- Cámara fotográfica
- Cuestionarios

- Vehículo
- Esferográficos
- Hojas de papel bond
- Un computador.

4.4.4. Recursos Económicos.- Los recursos económicos fueron los relacionados al valor del combustible en cada traslado y la alimentación correspondiente al conductor como al investigador.

4.5. Procedimiento.-

La presente investigación se desarrolló siguiendo el siguiente procedimiento:

- Con el propósito de realizar este trabajo, la UTPL desarrolló el Seminario de Fin de carrera, en donde se entregó el material didáctico para ser empleado en el Programa Nacional de Investigación, y se brindó las orientaciones generales necesarias para la realización de este trabajo.
- Se entregó la Guía didáctica en la que se establecían los Objetivos General y específicos para la presente investigación; así como la metodología a ser utilizada y los cuestionarios a aplicarse. Igualmente se incluyó el cronograma a cumplirse.
- Se proporcionó un esquema de la estructura del informe de la investigación.
- La Universidad, a través del Eva asignó a cada investigador un número o código.
- Simultáneamente, la Universidad a través del EVA proporcionó la nómina de los titulados que a cada investigador le correspondía encuestar, con el respectivo nombre y código.
- Se designo el tutor
- A través del EVA se presentó, para utilización de cada investigador, los formatos de ingreso de datos.
- Se realizaron las encuestas a los titulados y las entrevistas a los empleadores.

- Se tabuló la información obtenida en las encuestas y se preparó las tablas estadísticas respectivas, efectuando el análisis de cada una de ellas.
- Se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

5. INTERPRETACIÓN, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De la investigación efectuada a los seis titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, graduados en el periodo 2005-2010, que nos tocó investigar, signados con los Códigos MAN 85; 86; 87; 88; 89 y 90, y oriundos en la provincia de Manabí, graduados mediante el Sistema de Educación a Distancia, el 100% de ellos se encuentran con trabajo y se desempeñan como docentes en escuelas y colegios siguientes:

- Escuela Fiscal Portete de Tarqui - Manabí – Portoviejo - Sitio Los Ángeles (MAN 85)
- Escuela Fiscal Agustín Hidrovo Zambrano – Manabí – Rocafuerte - Sitio Tierra Dura (MAN 86)
- Escuela Fiscal Cárcel de Montecristi – Manabí – Montecristi - Sitio Los Bajos (MAN 87)
- Escuela Fiscal Jacinto Valeriano - Manabí “24 de Mayo”- Sitio Santa Rita (MAN 88)
- Unidad Educativa “Cristo Rey” Particular - Manabí – Portoviejo (MAN 89).
- Unidad Educativa “María de la Merced”-Particular - Manabí – Portoviejo - Andrés de Vera (MAN 90).

Esto lo podemos verificar en la TABLA No. 2.

De los seis titulados investigados, cuatro trabajan en instituciones educativas fiscales y dos en instituciones particulares tal como se lo expresa en el punto anterior y se lo puede verificar en la TABLA No.3.

Tres de las personas investigadas tienen nombramiento en instituciones educativas del Estado y uno de ellos contrato indefinido. Dos tienen contrato en instituciones privadas, uno mediante contrato indefinido y otro mediante contrato ocasional. Todos ellos trabajan a tiempo completo, tal como se puede observar en la TABLA No.5.

De los seis encuestados, todos ellos viven en las ciudades a las que pertenecen las entidades educativas (Ver TABLA No 17)

La totalidad de los investigados laboran como docentes en las áreas de especialidad en las que se graduaron (TABLA No. 4)

La totalidad de los profesionales manifestó tener necesidad de capacitación y actualización profesional. Todo esto concuerda con el tipo de personal requerido por las instituciones educativas, como se puede observar en las TABLAS No. 20, A y C del presente trabajo.

De este análisis se puede concluir que los objetivos, tanto generales como específicos, planteados en el proyecto fueron verificados y cumplidos.

5.1. Caracterización Sociodemografica

TABLA N°1

Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación infantil	1	16,67
Educación básica	5	83,33
Lengua y Literatura	0	0
Química biológicas	0	0
Físico matemáticos	0	0
Ciencias humanas y religiosas	0	0
Otras mención	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	6	100,00
NIVEL DE POSGRADO (MAESTRIA)		
	F	%
Maestría en gerencia y liderazgo educacional	1	16,67
Maestría en pedagogía	0	0
Maestría en desarrollo de la inteligencia	0	0
Otro posgrado	0	0
Otra universidad	0	0
No contesta	5	83,33
TOTAL	6	100,00

NIVEL DE POSGRADO	F	%
Nivel de especialidad	0	0
Diplomado	0	0
Otra universidad	0	0
No realizar estudio diplomado	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionarios para titulados.

De los datos de la tabla anterior se observa que el 83,33% de los titulados a nivel de pregrado, obtuvieron su título en la mención de educación básica y el 16,67% en la mención de la educación infantil. Estos porcentajes nos permiten apreciar que en su mayoría los titulados prefieren la mención de educación básica, es decir prefirieron ser profesores de escuela. Llama la atención que ninguno de los titulados haya escogido otra mención y que en su mayoría se concentren en la mención de educación básica.

Es importante señalar que a nivel de pregrado una de las tituladas de una UTPL bajo la mención de titulación básica, también tiene el título de tecnóloga médica en la especialidad de terapéutica ocupacional, título obtenido en la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí. En lo que respecta a nivel de posgrado solo uno de ellos, que representa el 16,67% tiene maestría y el 83,33% no lo tiene. Esta situación refleja el poco acceso que tiene el profesional de pregrado a las maestrías por sus altos costo. Aunque en muchas ocasiones el desinterés por adquirir un nivel de posgrado se debe a que las ofertas académicas a nivel nacional, no llenan las expectativas.

TABLA N°3

Sector en el que se ubica la Institución Educativa en la cual el titulado desempeña la docencia.

INSTITUCIONES	RURAL		URBANA		TOTAL	%
	f	%	f	%		
Institución educativa y fiscal	4	66,67	0	0,0	4	66,67
institución educativa municipal	0	0,00	0	0,0	0	0
institución educativa particular	0	0,0	2	33,33	2	33,33
institución educativa fisco misional	0	0,00		0,0	0	0
Total	4	66,67	2	33,33	6	100,00

Fuente: Cuestionarios para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

De los 6 docentes investigados cuatro trabajan en el sector público y coincidentemente en el área rural y apenas 2 en el sector privado y coincidentemente en la zona urbana.

En resumen el 66,67% de los encuestados trabaja en el sector público y en el área rural, y el 33,33% trabaja en el sector privado y en el área urbana.

De este análisis podemos concluir que el sector privado poco o casi nada intervienen en el sector educativo rural y que es el estado quien en cumplimiento de su función de brindar una educación para todos incursiona en el área rural educativa.

TABLA N°22**Genero y años cumplidos de los titulados**

EDAD	FRECUENCIA		%
	M	F	
21-30	0	0	0
31-40	0	1	16,67
41-50	0	4	66,67
51-Más	0	1	16,67
TOTAL	0	6	100,00

Fuente: Cuestionarios para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

Puede que sea coincidencia que al asignárseme los códigos de quienes debí investigar se haya seleccionado titulado del sexo femenino pero en el presente caso las seis personas que me fueron asignadas eran mujeres y el 66,66% de ellas (cuatro personas) tienen una edad que fluctúan entre los 31 a 40 años de edad; una de ellas es menor de 30 años y otra es mayor de 41 años.

TABLA 22A

LUGAR DE RESIDENCIA	TRABAJA EN	F	%
PORTOVIEJO-MANABI	PORTOVIEJO	3	50
ROCAFUERTE-MANABI	ROCAFUERTE	1	16.667
MONTECRISTI-MANABI	MONTECRISTI	1	16.667
24 DE MAYO-MANABI	24 DEMAYO	1	16.667
TOTAL		6	100

FUENTE: Cuestionario para autoridades

ELABORACION: Autor de la investigación

TABLA 22B

Centro asociado al que perteneció

CENTRO ASOCIADO	F	%
PORTOVIEJO	6	100
TOTAL	6	100

FUENTE: Cuestionario para autoridades
ELABORACION: Autor de la investigación

5.2. SITUACIÓN LABORAL

TABLA N°2**Situación laboral actual de los titulados en la UTPL/escuela ciencia de la educación.**

SITUACION LABORAL	F	%
Trabaja como docente	6	100
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
Otra situación laboral	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionarios para titulados
Elaboración: Autor de la investigación.

De la observación del atabla anterior se concluye que el 100% de los titulados de la UTPL, escuela de ciencias de la educación, en la actualidad se encuentra trabajando como docentes.

Ninguno de los encuestados se encuentra sin empleo ni en funciones no relacionadas o no relacionadas a la docencia.

Ninguno de los encuestados contesto la pregunta P.2d porque lo q se deduce q en su actual trabajo se sienten cómodos y no están buscando otro empleo ni se encuentran preparando carpetas en la actualidad.

TABLA N°7

Titulados que trabajaron como docentes al iniciar sus estudios UTPL

TRABAJARON	F	%
Si	6	100
No	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionarios Para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

De los titulados encuestados el 100% de ellos trabajó como docentes antes de iniciar el estudio en la UTPL. Es decir ya tenían experiencias como docentes.

TABLA 7A

TRABAJA EN PUESTO NO RELACIONA CON LA DOCENCIA

TRABAJA	F	%
SI	0	0
NO	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario Para Titulados

Elaboración: Autor De La Investigación

TABLA 7B**SITUACION LABORAL ACTUAL SI NO TIENE EMPLEO**

SITUACION ACTUAL	F	%
PREPARA CARPETA	0	0
BUSCA EMPLEO SIN CARPETA	0	0
BUSCA EMPLEO SIN RESTRICCIÓN	0	0
ESTUDIA OTRA MENCION	0	0
ESTUDIA OTRA AREA	0	0
CURSO DE FORMACION CONTINUA	0	0
OTRA SITUACION	0	0
NO CONTESTA	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario Para Titulados
Elaboración: Autor De La Investigación

TABLA 7C**TRABAJA EN EL AMBITO DE SU ESPECIALIDAD**

TRABAJA	F	%
SI	6	100
NO	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario Para Titulados
Elaboración: Autor De La Investigación

TABLA N°4**Niveles Educativos en el cual se desempeñan los docentes titulados en la UTPL**

AMBITO	NIVEL								TOTAL	%
	INICIAL		BASICO		BACHILLERATO		SUPERIOR			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Educación infantil	0	0	1	0	0	0	0	0	1	16,67
Educación Básica	1	100	4	80	0	0	0	0	5	83,33
Lengua y Literatura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Químicas Biológicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Físicos Matemáticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciencias Humanas y religiosas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100	5	80	0	0	0	0	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

El 16,67% de los encuestados, se desempeñan en el nivel inicial en el ámbito de la educación básica y el 87,33% se desempeña a nivel básico (de los cuales el 16,67% en el ámbito de la educación infantil y el 66,66% en el ámbito de la educación básica). Es decir q la mayoría de los docentes titulados se desempeñan en instituciones de nivel básico en el ámbito de la educación básica, lo que concuerda con la mención del título de pregrado que obtuvieron en la UTPL.

TABLA N°6**Antigüedad de los titulados en el puesto actual**

AÑOS	N°	%
0-1 Años	1	16,67
2-3 Años	1	16,67
4-5 Años	2	33,33
5 mas	2	33,33
total	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

El 66,66% de los titulados tiene una antigüedad de su puesto actuales de trabajo superior a los 4 años y el 33.34% tiene antigüedad inferior a los 3 años.

En la totalidad de los encuestados cuando inicio sus estudios en la UTPL ya se encontró trabajando como docente. Pero ese título obtenido el que le ha permitido en la mayoría de los casos obtener su nombramiento en el sector publico

TABLA N°7**Titulados que trabajaron como docentes al iniciar sus estudios UTPL**

TRABAJARON	F	%
Si	6	100
No	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionarios para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

De los titulados encuestados el 100% de ellos trabajó como docentes antes de iniciar el estudio en la UTPL. Es decir ya tenían experiencias como docentes.

TABLA N°8**Tiempo que tardó en conseguir trabajo como docente después de la titulación**

TIEMPO	F	%
Un año	0	0
Dos años y mas	0	0
No contestan	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionarios para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

De los encuestados ninguno contesto a la pregunta referente al tiempo que tardó en conseguir trabajo como docente después de haberse titulado. Situación con respuesta que es lógica puesto que ya trabajaban como docente antes de graduarse.

TABLA N°14**Tiempo en que tardo en conseguir trabajo en el puesto de no docente**

TIEMPO	F	%
Un año	0	0
Más de un año	0	0
Ya trabajaba	2	33,33
No contesta	4	66,67
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionarios para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

El titulado que trabaja como no docente al ser consultado sobre el tiempo que demoró en conseguir ese trabajo manifestó que ya trabajaba antes. Aquí en esta tabla se puede notar una incongruencia ya que dos de ellos fueron que manifestaron que ya trabajaban antes y solo cuatro no contestaron. La respuesta de uno de ellos pudo deberse a que no entendió la

pregunta.

TABLA N°15**Tiempo que trabajó como docente después de obtener la titulación**

TIEMPO	F	%
Más uno	1	16,67
Más dos	1	16,67
Más tres	1	16,67
Más cuatro	1	16,67
Más cinco	2	33,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionarios para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

Al ser consultado los titulados cuanto tiempo llevan laborando después de haberse titulado dos de ellos manifestaron que llevan trabajando más de cinco años, uno más de cuatro años, uno más de tres años, uno más de dos años y otro más de un año.

Esta respuesta es lógica ya que no todos se graduaron en la misma fecha.

TABLA N°16**Tiempo de trabajo como profesional en un puesto como no docente**

AÑOS	F	%
0-1 Años	0	0
2-3 Años	0	0
4-5 Años	0	0
No contesta	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

Preguntado que fue el titulado sobre qué tiempo lleva en el trabajo en el puesto de no docente el 100% de ellos no contestaron.

TABLA N° 17

Cambio de residencia debido al empleo

CAMBIO DE RESIDENCIA	F	%
Si	0	0
No	6	100
No contesta	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

El 100% de los titulados cuando consiguió trabajo como docente no necesito cambiar de residencia. Esto es explicable por cuanto en la actualidad el acceso a las escuelas tanto en el sector urbano como rural no tiene ninguna dificultad por la existencia de vías de comunicación. Además los titulados encuestados que trabajaban en el sector rural lo hacían en las escuelas que si bien pertenecen al sector rural no están alejados del sector urbano y la mayoría de veces se llega a ellos en buses.

TABLA N°21

Mejoró o no la condición de vida de los egresados luego de titularse en la UTPL

ALTERNATIVA	F	%
Definitivamente si	5	83,33
Probablemente si	1	16,67
Indecisos	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

Respecto a si la condición de vida mejoró en los titulados luego de haber egresado de la UTPL la respuesta fue un 100% que si, esto nos indica que el obtener un título universitario garantice en alto porcentaje que las personas mejoren su sistema de vida tanto en lo social como en lo económico .

TABLA G

Incentivos que brindan las entidades educativas a los docente

INCENTIVOS	INSTITUCION EDUCATIVA 1	INSTITUCION EDUCATIVA 2	TOTAL	%
Paseos	1	0	1	25
Premios	1	0	1	25
Computadoras	1	0	1	25
Apoyo Económico	0	1	1	25
TOTAL	3	1	4	100

Fuente: Cuestionarios para autoridades
Elaboración: Autor de la investigación.

De las autoridades educativas entrevistadas ambas manifestaron que brindan incentivos a sus docentes, la una otorga premios, finanzas computadoras y organiza paseo. La otra en cambio brinda apoyo económico.

TABLA I**Aspectos que las entidades educativa demanda de los docentes.**

ASPECTOS	INSTITUCION EDUCATIVA A 1	INSTITUCION EDUCATIVA A 2	TOTAL	%
Actualización permanente	1	0	1	16,67
Integralidad	1	0	1	16,67
Compañerismo	1	0	1	16,67
Dedicación	0	1	1	16,67
Inclusión estudiante	0	1	1	16,67
Apoyo estudiante	0	1	1	16,67
TOTAL	3	3	6	100,00

Fuente: Cuestionarios para autoridades
 Elaboración: Autor de la investigación.

En una de las entidades se demanda de los docentes una actualización permanente, integridad, compañerismo. En la otra en cambio se demanda mucha dedicación y apoyo a los estudiantes.

TABLA K**Tareas adicionales a la docencia que realizan los docentes graduados en UTPL**

TAREAS	ENTIDAD EDUCATIVA 1	ENTIDAD EDUCATIVA 2	TOTAL	%
Campañas sociales	1	0	1	33,33
Organizaciones en grupos	1	0	1	33,33
Catequistas	0	1	1	33,33
TOTAL	2	1	3	100,00

Fuente: Cuestionarios para autoridades
 Elaboración: Autor de la investigación.

Los docentes titulados en la UTPL, son maestros que se vinculan a campañas sociales y a la organización de grupos, incluso uno de ellos actúa como catequista.

TABLA L

Valor agregado profesionales graduados UTPL

REQUISITOS	F	%
si	2	100
No	0	0
TOTAL	2	100

Fuente: Cuestionarios para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

Las autoridades entrevistados manifestaron que los profesores titulados en la universidad UTPL tiene un valor agregado ya que son dinámicos y participativos, demuestran mayor convencimiento son eficaz y responsables.

5.3. CONTEXTO LABORAL

TABLA N°3

Sector en el que se ubica la Institución Educativa en la cual el titulado desempeña la docencia.

INSTITUCIONES	RURAL		URBANA		TOTAL	%
	f	%	f	%		
Institución educativa y fiscal	4	66,67	0	0,0	4	66,67
institución educativa municipal	0	0,00	0	0,0	0	0
institución educativa particular	0	0,0	2	33,33	2	33,33
institución educativa fisco misional	0	0,00		0,0	0	0
Total	4	66,67	2	33,33	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

De los 6 docentes investigados cuatro trabajan en el sector público y coincidentemente en el área rural y apenas 2 en el sector privado y coincidentemente en la zona urbana.

En resumen el 66. 67% de los encuestados trabaja en el sector público y en el área rural, y el 33. 33% trabaja en el sector privado y en el área urbana.

De este análisis podemos concluir que el sector privado poco o casi nada intervienen en el sector educativo rural y q es el estado quien en cumplimiento de su función de brindar una educación para todos incursiona en el área rural educativa.

TABLA N°4

Niveles Educativos en el cual se desempeñan los docentes titulados en la UTPL

AMBITO	NIVEL								TOTAL	%
	INICIAL		BASICO		BACHILLERATO		SUPERIOR			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Educación infantil	0	0	1	0	0	0	0	0	1	16,67
Educación Básica	1	100	4	80	0	0	0	0	5	83,33
Lengua y Literatura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Químicas Biológicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Físicos Matemáticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciencias Humanas y religiosas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100	5	80	0	0	0	0	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

El 16,67% de los encuestados, se desempeñan en el nivel inicial en el ámbito de la educación básica y el 87,33% se desempeña a nivel básico (de los cuales el 16,67% en el ámbito de la educación infantil y el 66,66% en el ámbito de la educación básica). Es decir q la mayoría de los docentes titulados se desempeñan en instituciones de nivel básico en el ámbito de la educación básica, lo que concuerda con la mención del título de pregrado que obtuvieron en la UTPL.

TABLA N°5**Tipo de relación laboral y tiempo dedicado al trabajo**

TIPO	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL		POR HORA		OTROS		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nombramiento	3	50,00	0	0	0	0	0	0	3	50,00
Contrato indefinido	2	33,33	0	0	0	0	0	0	2	33,33
Contrato ocasional	1	16,67	0	0	0	0	0	0	1	16,67
Reemplazo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	100,00	0	0	0	0	0	0	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados
Elaboración: Autor de la investigación.

El 100% de los titulados encuestado trabajan a tiempo completo en las instituciones donde prestan sus servicios; pero solo el 50% de ellos tienen nombramiento y el 33,33% tienen un contrato indefinido y el 16,67% (una persona) laboral mediante el contrato ocasional.

De los seis encuestados, cuatro trabajan en el sector fiscal y tres de ellos tienen nombramiento, el otro tiene un contrato ocasional. Los otros dos trabajan en el sector privado y es su relación laboral está amparada con un contrato de carácter indefinido.

TABLA N°6**Antigüedad de los titulados en el puesto actual**

AÑOS	N°	%
0-1 Años	1	16,67
2-3 Años	1	16,67
4-5 Años	2	33,33
5 mas	2	33,33
total	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados
Elaboración: Autor de la investigación.

El 66,66% de los titulados tiene una antigüedad de su puesto actuales de trabajo superior a los 4 años y el 33,34% tiene antigüedad inferior a los 3 años.

En la totalidad de los encuestados cuando inicio sus estudios en la UTPL ya se encontró trabajando como docente. Pero ese título obtenido el que le ha permitido en la mayoría de los casos obtener su nombramiento en el sector publico

TABLA N°9

Tipo de institución en el que desarrolla el trabajo como no docente

INSTITUCION	F	%
Administración publica	1	16,67
Empresa privada	0	0
Empresa familiar	0	0
Trabajo por cuenta propia	0	0
No contesta	5	83,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

De los encuestado uno solo de ellos además de trabajar como docente como se indico en una de las tablas anteriores, también desarrolla trabajo como no docente en una institución de carácter público, los otros cinco no contestaron, es decir que a mas de ser docente no efectúan actividad alguna como no docente dentro de la institución educativa.

TABLA N°10

Título exigido para el puesto de no docente

TITULO	F	%
Cuarto nivel	0	0
Tercer nivel	1	16,67
Ninguno	0	0
No contesta	5	83,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

Referente al título que se le exigió para ocupar el puesto como no docente el mismo encuestado respondió que necesito tener el titulo de tercer nivel. El 83,33% que representa a 5 del encuestado no contesto ya que no ocupa puesto como no docente.

TABLA N°11

Relación laboral del trabajador de un puesto no docente

RELACION	F	%
Indefinida	0	0
Determinada	0	0
Otras (contrato)	1	16,67
No contesta	5	83,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

De los seis encuestados uno de ellos fue el que manifestó que además de docente también trabajaba en un puesto no docente y que su relación laboral era por contrato, por lo que el 83,33% no contesto esta pregunta.

TABLA N°12

Tiempo de la relación laboral del no docente

RELACION	F	%
Tiempo completo	1	16,67
Tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras	0	0
No contesta	5	83,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

El mismo docente señalado en las tablas anteriores manifestó que su relación laboral como no docente la realiza a tiempo completo el resto, es decir el 83,33% no respondió esta pregunta en vista en que no laboral en tal calidad.

TABLA N° 13

Antigüedad en el puesto no docente

TIEMPO	F	%
Un año	0	0
Dos años	1	16,67
No contesta	5	83,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Autor de la investigación.

El titulado que a más de ser docente ocupa un puesto de no docente expresó que esta actividad la viene desarrollando desde hace dos años, los otros cinco encuestados no respondieron.

TABLA A

Requisitos exigidos para postular al cargo de docente

INSTITUCION	REQUISITOS				
	EXPERIENCIA	TITULO DE TERCER NIVEL	CAPACIDAD	VOCACION	VALORES
Institución educativa 1	1	1	1	1	1
Institución educativa 2	1	1	0	0	0
TOTAL	2	2	1	1	1

Fuente: Cuestionario para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

En esta tabla se refleja que en cada entidad educativa existen requisitos exigidos para postular el cargo a docente.
 Pero todas ellas exigen titulo de tercer nivel y experiencia en la docentica.

TABLA B

Reciben solicitud de empleo

INSTITUCION	F		%	TOTAL
	SI	NO		
Institución educativa 1	1	0	50	1
Institución educativa 2	0	1	50	1
TOTAL	1	1	100	2

Fuente: Cuestionario para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

De las dos entidades educativas cuyos directivos fueron entrevistados. Una de ellas expreso que han recibido solicitudes de empleo y la otra que no ha recibido.

TABLA C

Tipo de personal docente requerido

INSTITUCION	NIVEL				AMBITO				
	INICIAL	BASICO	TOTAL	%	PARVULARIA	EDUCACION BASICA	C.C. EXACTAS	TOTAL	%
Institución educativa 1	1	0	1	50	1	1	1	3	75
Institución educativa 2	0	1	1	50	0	1	0	1	25
TOTAL	1	1	2	100	1	2	1	4	100

Fuente: Cuestionario para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

En cuanto en la tabla C se refleja que en una de las entidades requieren personal docente para el nivel inicial en el ámbito parvulario, así como también en el ámbito de educación básica y de las ciencias exactas. En cambio existen otras entidades requieren docentes para el nivel básico en el ámbito de educación básica.

TABLA D

Desempeño de los docentes

CRITERIOS	FRECUENCIA		total	%
	con experiencia	sin experiencia		
Muy buenos	1	1	2	25,00
Buenos	1	0	1	12,5
Estancados	1	0	1	12,5
Buen manejo de grupo	1	1	2	25,00
Poco dominio del grupo	0	1	1	12,5
Muy activos	0	0	0	0,00
Capacitados	0	1	1	12,5
TOTAL	4	4	8	100,00

Fuente: Cuestionario para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

Según manifestaron las autoridades entrevistadas, ellos opinan que los docentes con experiencia son muy buenos para manejar grupos pero que se han quedado estancados en su preparación académica. Opinan que en cambio que los recién titulados si bien carecen de experiencias y tienen poco dominio de grupo, pero son muy activos y están preparados.

**TABLA
E**

Planificación de cursos.

f	INSTITUCION EDUCATIVA 1	INSTITUCION EDUCATIVA 2	TOTA L	%
SI	1	1	2	100
NO	0	0	0	0
TOTAL	1	1	2	100

Fuente: Cuestionario para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

Las autoridades entrevistadas de las dos entidades educativas manifestaron que ellos planifiquen cursos para sus maestros.

5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

TABLA N°18

Idiomas con el cual se comunican además del español

IDIOMAS	f	%
Quichua	0	0
Ingles	1	16,67
Frances	0	0
Portugues	0	0
Otros	0	0
Ninguno	5	83,33
TOTAL	6	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

De los seis titulados encuestado solo uno de ellos manifestó en dominio en el idioma ingles. El 83,33% no habla ni escribe ningún idioma extranjero ni nacional diferente al español.

TABLA N°19

Manejo de tecnología informática a nivel de usuario

MANEJO DE TECNOLOGIA	F	%
Si	6	100
No	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

El 100% de los titulados maneja la tecnología informática situación que les permite acceder a la información y además les facilita la planificación de sus trabajos.

TABLA N°20

Necesidad de capacitación y actualización profesional

ALTERNATIVA	F	%
Didáctica y pedagogía	4	30,77
Manejo de herramientas TIC	0	0,00
Tema relacionados con su formación	0	0,00
Organización y gestión de centro educativo	2	15,38
Diseño y planificación curricular	6	46,15
Educación en valores	1	7,69
Otros	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Autor de la investigación.

Consultados sobre la necesidad de capacitación o actualización profesional todos ellos manifestaron estar dispuestos a seguir capacitándose unos en un área determinada y otros en varias áreas. Así tenemos que cinco de ellos estarían dispuestos a capacitarse en didáctica y pedagogía pero también en diseño y planificación curricular; uno le gustaría capacitarse en organización y gestión de centros educativos y a otros le interesaría capacitarse en educación en valores.

Como puede verse todos ponen como primer alternativa la capacitación en didáctica y pedagogía lo que implica que el maestro a pesar de verse titulado en ciencia de educación considera que la educación continua es muy importante.

En segundo lugar de las respuestas obtenidas se observa que los maestros titulados desean adquirir mayores conocimientos sobre el diseño y planificación curricular.

TABLA H

Criterios sobre factores que favorecen desempeño laboral

ASPECTOS	INSTITUCION EDUCATIVA 1	INSTITUCION EDUCATIVA 2	TOTAL	%
Rotación	1	0	1	20
Competencias	1	0	1	20
Trabajo en equipo	1	0	1	20
Ambiente físico	0	1	1	20
Ambiente afectivo	0	1	1	20
TOTAL	3	2	5	100

Fuente: Cuestionario para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

Respecto a que factores favorezcan el desempeño laboral. Una de las entidades manifestó que la rotación, las competencias y el trabajo en equipo favorecen. La otra entidad en cambio considera que el desempeño se ve favorecido por el buen ambiente físico y afectivo.

TABLA J
Labor de los docentes graduados en
UTPL en la entidad educativa.

LABORES	ENTIDAD EDUCATIVA 1	ENTIDAD EDUCATIVA 2	TOTAL	%
Tutores	1	0	1	25
Docentes	1	0	1	25
Directores Financieros	1	1	2	50
TOTAL	3	1	4	100

Fuente: Cuestionario para autoridades
 Elaboración: Autor de la investigación.

Los docentes titulados UTPL no solo elaboran como profesores sino como tutores, o desempeñando otras tareas en las misma identidad.

5.5 VARIOS

TABLA F

Tipo de formación planificada.

TEMAS	INSTITUCIONES EDUCATIVAS 1	INSITUCIONES EDUCATIVAS 2	TOTAL	%
Trabajos en equipo	1	0	1	20
Competencias Educativas	1	0	1	20
Motivaciones	1	0	1	20
Instituciones educativas	0	1	1	20
Reformas curricular	0	1	1	20
TOTAL	3	2	5	100

Fuente: Cuestionario para autoridades
 Elaboración: Autor de la investigación.

Unas de las entidades, manifestó que planifica cursos, sea el trabajo en equipo, competencias educativas y motivación; la otra en cambio planifico curso sobre inclusión educativa y reforma curricular. Es decir que las instituciones educativas permanentemente están capacitando a sus docentes.

TABLA M

Tipo de valor agregado del profesional graduado en la UTPL

VALORES	ENTIDAD EDUCATIVA 1	ENTIDAD EDUCATIVA 2	TOTAL	%
Mayor conocimiento	1	1	2	50
Eficaz	1	0	1	25
Responsable	1	0	1	25
TOTAL	3	1	4	100

Fuente: Cuestionario para autoridades

Elaboración: Autor de la investigación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-

6.1.-CONCLUSIONES

-De los seis titulados en la UTPL, que fueron investigados en la provincia de Manabí, sólo uno de ellos tiene maestría, el resto no.

-De los seis investigados, cuatro trabajan en escuelas públicas, en el área rural, y dos en escuelas privadas en el área urbana. Podría concluirse que el sector privado muy poco incursiona en el campo educativo rural.

-Los titulados encuestados,(seis) son todos del sexo femenino y la edad de la mayoría fluctúa entre los treinta y los cuarenta años. Una de ellas tiene menos de treinta años y otra es mayor de cuarenta.

-De las personas encuestadas, el 100% reside en las ciudades de donde son oriundas y trabajan en instituciones educativas del mismo lugar. Es decir que el hecho de trabajar no les ha significado cambiar de residencia. Todas ellas realizaron sus estudios de tercer nivel, a distancia en la UTPL y se encuentran trabajando en la provincia de Manabí.

-Los seis titulados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en el periodo 2005-2010, que se investigaron, todos ellos se encuentran trabajando como docentes y de acuerdo con la especialización obtenida por ellos. Antes de titularse ya tuvieron experiencia como maestros.

-El 16,67 % se desempeñan en el ámbito de la educación básica en el nivel inicial, y el 83,33 % en el nivel básico. Del total de encuestados, el 66,66 % tiene una antigüedad en el trabajo superior a los cuatro años y el 33,34 % una antigüedad inferior a los tres años. Pero es a partir de la obtención de su título de pregrado que obtuvieron mejores beneficios ya que la mayoría de ellos obtuvo nombramientos en el Ministerio de Educación

-Los titulados de la UTPL, según expresión de las autoridades de las instituciones educativas en las que trabaja, son dinámicos y participativos, eficaces y responsables.

-Todos los encuestados trabajan a tiempo completo, pero sólo el 50 % de ellos tiene nombramiento en el sector público.

-Las entidades educativas privadas, requieren docentes en el ámbito parvulario, en el de las ciencias exactas y en el de la educación básica. También manifiestan que los profesionales con experiencia son muy buenos para manejar grupos, pero no se actualizan. En cambio, opinan, que los profesores sin experiencia, tienen poco dominio de grupos, pero son muy activos y preparados.

-La presente investigación, se facilitó por la organización y planificación de la misma, por parte de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

-La existencia de un cronograma preestablecido permitió alcanzar las metas propuestas en los tiempos y fechas establecidas.

-Los instrumentos aplicados en la investigación fueron claros y de fácil comprensión, lo que permitió que los investigados brinden la información que se quería obtener.

-Los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, están aptos para trabajar tanto en el sector público como en el privado.

-El sector privado es más exigente en la selección de su personal docente que el sector público, ya que exige a más de la preparación y capacitación, la existencia de valores.

-Todos los titulados investigados manejan la informática, pero solo uno de ellos domina otro idioma diferente al español.

-El nivel de vida de los titulados mejoró luego de titularse, según lo expresaron.

-El maestro actual no solo debe estar preparado académicamente, sino en áreas conexas, como las relaciones humanas, la administración, el cuidado del ambiente, los valores y la educación sexual.

-El docente tanto del área rural como el área urbana, debe tener características de líder, tanto en el aula como en la comunidad.

-La totalidad de los titulados investigados, en este caso seis, manifestaron su predisposición a seguir capacitándose, sobre todo en las áreas de Didáctica y Pedagogía, como en Diseño y Planificación Curricular.

6.2.-RECOMENDACIONES

-Que la Universidad Técnica Particular de Loja, mantenga una base de datos de sus titulados, que permita conocer en todo momento la situación laboral y su ubicación geográfica.

-Que la UTPL ofrezca a sus titulados programas de educación continua, tanto en idiomas como en Didáctica, y Planificación y Diseño Curricular.

-Que la Universidad Técnica Particular de Loja realice cada lustro un encuentro de sus titulados para fomentar el compañerismo y el intercambio de experiencias.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- JUMBO, B.-2002.-Desempleo en el Ecuador). Disponible en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fuldocs/eco/desemecuator.htm#mas-autor>
- (Guzman, S (2003).-Malestar Docente: Analisis de la Situaciòn Laboral de los Docentes de Educaciòn Bàsica.-Congreso Internacional para la Investigaciòn y el Desarrollo Educativo).Disponible en <http://www.colposgrado.edu.mx/memorias/guzman.pdf>
- (Diario La Gaceta-Latacunga.-(11-01-2011).-Incertidumbre entre Maestros a contrato). Disponible en: <http://www.lagaceta.com.ec/site/index.php>
- Ministerio de Educaciòn Chile (2001).-Estandares de Desempeño para la Formaciòn Inicial de Docentes). Disponible en : http://www.educarchile.cl/userfiles/P0001/file/estandares_formaciòn_docentes.pdf
- (Ibañez, K.-Formaciòn Inicial Docente: La Clave para el Cambio Educativo) .Disponible en: <http://www.karolbligo.com/content/view/139818/formaciòn-iniicial-docente-la-clave-para-el-cambio-educativo.htm/#content-top>
- (Funciones en la Formaciòn Docente Contìnua). Disponible en http://www.me.gov.ar/consejo/documentos/doc_A14/funciones.htm
- (Ley Orgánica del Servicio Público.-Segundo Suplemento R.O. No. 294- 06-12-2010) Disponible en: http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&ide=588

- (Ley Orgánica del Servicio Público.-Segundo Suplemento R.O. No. 294- 06-12-2010) Disponible en:
http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&ide=588
- El Código Civil del Ecuador.- Suplemento del R.O, No 46.- 24 de junio del 2005.- Art. 2022 . Disponible en:
http://www.derechecuador.com/index.php?option=com_conten&task=view&id=4112&itemid=415
- (Diario El Universo(On line).-27-marzo-2010) Disponible en:
<http://www.eluniverso.com/2010/09/22/1/1447/alfabetizadores-pagan-sueldo-mensual-150.mtml?p=1447&m=1704>
- www.faparm.com/index-php%3foption%dc
- <http://www.mailxmail.com/curso-competencias-laborales-alternativas-desarrollo-organizacional/concepto-competencia-laboral>
- (Bohorquez, M.-Competencias Profesionales y laborales).Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajo57/competencias-profesional-laboral/competencias-profesional.html>
- Viteri Díaz,G .- La situación de la Educación en el Ecuador.-Revista No70-2006.- Observatorio de la Economía Latinoamericana.- disponible en
<http://www.eumed.net/cursecom/ecolat/ec-2006/gvd.htm>
- Clavijo Acosta, J.- “ El Sector Educativo en el Ecuador”, (disponible en:
http://www.ecuadorlibre.com/index.php?option=com_content&view=article&id=31:cap-no-158-qel-sector-educativo-en-el-ecuadorq&calid=3:capsula-de-entorno-económico&Itenid=12

- María Torres, R.- “Formación Docente, Clave de la Reforma Educativa”.- Unesco-OREALC.-Santiago.-1996 (disponible en: <http://www.fronesis.org/documentos/clave.dog.pdf>)
- (Barraza, A.-Estudios Pedagógicos.-Vol 23 No 2-2007.-La Formación Docente bajo una Conceptualización Comprehensiva.-Universidad Austral de Chile) Disponible en: <http://www.redalyc/pdf/1735/173514134008.pdf>
- Achilli, E.,L.- La Formación Docente.- (Disponible en <http://www.isf.com.ar/libros/97/investigaciòn-y-formaciòn-docente>)
- ”(Gorodokin I.-La Formación Docente y su relación con la Epistemología.- Universidad Nacional de San Luis-Argentina).Disponible en : <http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>
- (Zabalza M.-2003.-Competencias docentes.-Universidad de Santiago de Compostela.-España). Disponible en: <http://www.portales.puj.edu.co/didactica/archivos/competencias%20docentes.pdf>
- (Ratto ,J.-Competencias para el ser profesional Docente.-Talentos para la Vida .-2011.-Argentina) Disponible en: <http://www.talentosparalavida.com/nota112-asp>
- ”(V Congreso Panamericano de Educación Física.-“La Profesión Docente en América latina y las Competencias Profesionales”.-Quito-Ecuador.- julio,2004).Disponible en: <http://www.sportsalut.com.ar/articulos/educaciòn/n5.pdf>
- Diario HOY (on line), .- Edición 2-02- 2011.- “PROFESORES SE CAPACITAN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS” (Disponible en. <http://www.hoy.com.ec/explored/2011-2-2/>)

- La Asamblea General de las Naciones Unidas.- Resolución 59/174.- Proyecto NN.UU .- 2007.-.(Disponible en <http://www.72.249.12.201/wordpress-mv/chile/files/2009/11/segundo-decenio-pueblos-indigenas.pdf>)
- Constitución de la República del Ecuador.- R.O. No. 449 del lunes 20 de octubre del año 2008.-Art. 33 y 39.
- “Diario HOY.-La Situación Laboral se discute en Guayaquil”.-, Edición 5 de julio, Quito - 2005.
- Diario “El Comercio.- Quito. Edic. 28 de diciembre del 2010.-
- Diario “EL UNIVERSO”.-Guayaquil.-Edic.20 de diciembre 2010.
- Herrera E. L, Medina F. A., Naranjo L. G y Proaño B.J.- Tutoría de la Investigación.-AFEFCCE.-Quito-Ecuador-2002.-Pg. 127 a 139.
- Equipo Redactores EDIBOSCO.- Metodología de la Investigación Científica.-EDIBOSCO-Cuenca Ecuador-1992.
- Círculo de Lectores S.A.-Gran Enciclopedia Ilustrada Circulo –Vol.4.- España-1984.-Pag, 1293, 1303, 1360.
- Granja G. N.-Fundamentos de Derecho Administrativo.-UTPL.-Loja 1999- Pag.43 y 128.
- Granja G. N.-Practica de Derecho Administrativo.- Ed. Jurídica del Ecuador.- 2003-Pag-367.
- Arevalo T. J.L.-Currículo 1º Año de Educación Básica-Texto Guía-2010-UTPL-Pg.18.
- Da Fonseca V.-Dificultades de Aprendizaje.- Ed. Trillas-Mexico-2004- Pag.16.
- Blacio G.- Didactica General-UTPL-Loja-1992-Pag.99.
- Arnaz J.A.-La Planeación Curricular-Ed.Trillas-Mexico-2009.Pag. 9.
- Chango M. G.- Transversalidad del Currículo - Guía Didáctica UTPL-2010- Pag.34, 49.
- Caballero Ma. C.-Relaciones del Entorno educativo con la familia- Disponible en www.revistaeducativa.es
- Almazan O. J.L.-Una Evaluación de la calidad educativa en México –Revista Entorno Educativo-2003-Pag.9, 10, 11.

-Freire P.-El Maestro y el Entorno Educativo como hacedores de sociedad.-
Publicado dic. 2-2008-Disponible en
<http://es.shvcong.com/books/guidance.self-improvement/1853663-el-maestro-el-entorno-educativo/>

-Elijiendo un Entorno Educativo.- disponible en
http://www.apansce.org/noticies/pdfs_implants/08_entorno_educativo.pdf

-Clavijo A. Julio.- El Sistema Educativo Ecuatoriano.- Disponible en:
http://www.ecuadorline.com/index.php?option=com_content&view=article&id=628:cap-no175-qel-sistema-educativo-ecuatoriano-Iq&catid=3:capsula-de-entorno-economico&itend=12

-Spiegel A.-Recursos Didácticos: Herramienta para enseñar, aprender y evaluar.-Disponible en http://www.cinterfor.org.seg/public/spanish-region-ampro-sinterfor-publ/rec_dida/cap1.pdf

-Eroski Consumer.-Las mejores condiciones para un Aprendizaje Eficaz.-
Disponible en :
<http://www.consumer.es/web/es/educaciòn/escolar/2009/10/04/188369.php>

-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.- Argentina.-Condiciones Para Enseñar y Aprender.- Formación Sindical para Delegados 2010-2011.-
Disponible en
http://www.ute.ag.ar/backoffice/documentos/formaciòn_modulo_3.pdf

-Pérez F. Miguel.-Manuales de Educación.-Siglo XXI –España-1999.
-Foro Latinoamericano de Políticas Educativas.-Disponible en:
<http://www.foro-latino.org/>

-Políticas Educativas.- Sistemas Educativos Nacionales-2002.-Disponible en:
<http://www.oei.es/quipu/informesg.htm>

ANEXOS

AMEXO 1



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

Educación b...

P.1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2006 hasta 2010) y el año en que finalizó?

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

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

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

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

• Urbano	1
• Rural.....	2

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

• Sí.....	1
• No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

• Si.....	SI
• No.....	NO

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

• Prepara carpetas para trabajar en docencia	SI
• Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	NO
• Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	NO
• Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique).....	SI
• Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique).....	NO
• Está tomando cursos de formación continua (especifique)	NO
• Otras situaciones (especifique)	NO

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

• Institución educativa fiscal	SI
• Institución educativa municipal.....	NO
• Institución educativa particular	NO
• Institución educativa fiscomisional.....	SI

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

• Inicial	SI
• Básico	NO
• Bachillerato	NO
• Superior	SI

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

• Si.....	SI
• No.....	NO

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

• Educación Infantil	SI
• Educación Básica.....	NO
• Lengua y Literatura	NO
• Químico Biológicas	SI
• Físico Matemáticas	NO
• Ciencias Humanas y Religiosas	NO
• Otra/s (especifique)	NO

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

• Nombramiento	SI
• Contrato indefinido.....	NO
• Contrato ocasional	NO
• Reemplazo	NO
• Otras (especifique)	NO

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

• A tiempo completo	SI
• A tiempo parcial	NO
• Por horas	NO
• Otras (especifique)	SI

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

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

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

• Sí.....	1
• No.....	2

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

• Si.....	1
• No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

• Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores [yahoo, gmail, google], facebook, twitter	1
• No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

• Hombre	1
• Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa , describalos

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APellidos y Nombres	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
MAN85	Pérez Leon Estelita Aranzita	Escuela Portales de Tigua	Morona, Portoviejo, Cabañero los Angeles	50620287		
MAN86	Zarrama Pariona Maria del Rosario	Escuela Agustín Hobdon Zañudo	Morona, Rocafuerte, San Tierra Nueva	07717283		zarrama1222@hotmail.com
MAN87	Despajo Zubov Maria Magdalena	Escuela Carcel de Montecristi	Morona, Montecristi, Alto las Bajas	90683646		
MAN88	Figuerero Vique Inesay Gabriela	Escuela Juvenio Valeriani	Morona, 24 de Mayo, San Santa Rita	04020428		
MAN89	Garcilaso Sika Ligia Maria	Unidad Educativa Cristo Rey	Morona Portoviejo, Calle 1050 10y	50652558		ligiasika@educational.com
MAN90	Arreaga Mazon Aura Lucilla	Unidad Educativa Ma. de la Merced	Morona, Portoviejo, Andres de Vera, Calle Cesar Chavez	50902064		arreaga@educational.com

FOTOS

FOTO N° 1



Figuroa Vélez Daisy Edilma – Escuela Jacinto Valeriano (MAN 88)

FOTO N°2



Ponce Loor Karina Amantilla – Escuela Portete de Tarqui (MAN 85)

FOTO N°3



Intriago Macías Ana Leticia – Unidad Educativa “María de la Merced” (MAN 90)

FOTO N°4



Gorozabel Jalca Ligia María – Unidad Educativa “Cristo Rey” (MAN 89)

FOTO
Nº5



Delgado Palma María Margarita – Escuela Cárcel de Montecristi (**MAN 87**)

FOTO N°6



Zambrano Párraga María del Rosario – Escuela Agustín Hidrovo Zambrano (MAN 86)

FOTO N°7



Rector Unidad Educativa Particular Cristo Rey

FOTO N°8



Directivo Unidad Educativa María de la Merced