



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

**“SITUACION LABORAL DE TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACION”**

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCION DEL
TITULO DE LICENCIADO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

AUTOR:

Julio Alberto Arcentales Santos.

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTOR TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lcda. Mónica Burneo.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2011

-I-



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE LOJA

CERTIFICACION

Lcda. Mónica Burneo
TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION U.T.P.L

CERTIFICA:

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

(f)-----
Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE LOJA

ACTA DE DECLARACION Y CESION DE DERECHOS

Yo, Julio Arcentales Santos declaro ser autor del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)-----
C.I.



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE LOJA

AUTORIA:

Las ideas y contenidos aquí expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

(f)-----
C.I.

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta Tesis a toda mi familia.

Para mis PADRES, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

Para mis hijos, Su nacimiento ha coincidido con el alegría de conseguir objetivos y felicidades, y han venido a este mundo para darme el último empujón para terminar el trabajo. Son sin duda mi referencia para el presente y para el futuro.

A todos ellos,

Muchas gracias de todo corazón.

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos.

Debo agradecer de manera especial y sincera al Mgs. Fabián Jaramillo Serrano por aceptarme para realizar esta tesis bajo su dirección. A la Lcda. Mónica Burneo como tutora de este trabajo, su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntos, el cual no se puede concebir sin su siempre oportuna participación. Le agradezco también el haberme facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de esta tesis.

Quiero llegar con un profundo agradecimiento a las autoridades de tan prestigioso centro educativo que me abrió las puertas para emprender un camino y culminar con los objetivos propuestos al cuerpo colegiado quien día a día supieron llenar de conocimientos y anécdotas imposibles de olvidar.

INDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACION.....	II
ACTA DE CESION DE DERECHOS.....	III
AUTORIA.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
INDICE.....	VII
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCION.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACION ACTUAL DEL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	14
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	15
3.1.4 El género y la profesión docente.....	22
3.1.5 Síntesis.....	22
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	24
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	24
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	26
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	31
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	42
3.3.5 Síntesis.....	43
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	43
3.3.2 Competencias profesionales.....	44

3.3.3	Los cuatro pilares para la educación para el siglo XXI.....	45
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	47
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	51
3.3.6	Síntesis.....	52
4.	METODOLOGIA.....	54
4.1	Diseño de la investigación.....	54
4.2	Participantes de la investigación.....	54
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
4.3.1	Técnicas.....	55
4.3.2	Instrumentos.....	56
4.4	Recursos.....	56
4.4.1	Humanos.....	56
4.4.2	Institucionales.....	57
4.4.3	Materiales.....	57
4.4.4	Económicos.....	57
4.5	Procedimiento.....	57
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
	DE LOS RESULTADOS.....	59
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	82
5.2	Situación laboral.....	82
5.3	Contexto laboral.....	84
5.4	Necesidades de formación.....	85
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1	Conclusiones.....	85
6.2	Recomendaciones.....	86
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	88
8.	ANEXOS.....	89

1. RESUMEN

El trabajo de investigación consiste en verificar la Situación de los Titulados de la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA en la Escuela de Ciencias de la Educación de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay, con una muestra de ocho titulados y dos autoridades educativas, se procedió a realizar el trabajo utilizando instrumentos de investigación como son las encuestas.

La muestra fue diseñada por el propio departamento técnico de la UTPL, la finalidad es establecer parámetros o indicadores sobre la situación actual en el campo educativo, laboral y social y con ello otorgar datos a la institución para que tome decisiones al respecto y como puede ayudar a superar las carencias registradas en la investigación.

En la actualidad el campo laboral, está siendo pequeño al referente del número de titulados, por lo que implica trabajar sin importar que dicho trabajo esté acorde a su profesión, por ello la necesidad de establecer si la hipótesis se vuelve una teoría en cuanto a graduados de la UTPL.

Luego, de un exhausto análisis de resultados obtenidos sobre los titulados desde el 2005 hasta el 2010, se verificó que en un mayor índice están laborando en el campo educativo en su nivel y especialidad.

Se puede decir, que los investigados sin duda alguna ratifican que su calidad de vida mejoro y su situación laboral, por lo tanto, vemos la necesidad de enriquecer conocimientos en nuestra formación profesional y mantener una estabilidad laboral.

2. INTRODUCCION

La dinámica evolutiva de la sociedad cada día se vuelve más exigente en todos los aspectos el sistema educativo es ambiguo y necesita cambios acordes a los requerimientos actuales de los jóvenes, la pedagogía es un arte que trabajar con mentes humanas y que sirve de parámetro para el medir el desarrollo de una ciudad, región y hasta de un país lo que es indudablemente vital que las autoridades correspondientes pongan énfasis en este aspecto, que se ve abandonado en todos los sentidos, adicionalmente a lo mencionado tenemos que el campo laboral es altamente competitivo y las fuentes de trabajo muy pequeñas lo que deja a un sinnúmero de profesionales en desempleo y subempleo este último mayoritariamente en lo referente a trabajar el cargos que no concuerdan o correlacionan con su profesión, otro factor importante es que al ser competitivo tiene exceso de oferta de profesiones iguales o semejantes a menudo se escucha tanto profesor, abogado, ingeniero, etc. por ello es necesario superar el nivel con estudios superiores como especialidades y maestrías para resaltar y superar dichos obstáculos, mas sin embargo se debe resaltar que más posibilidades tendrán los que dispongan de un título académico que el que no posee este título.

Este trabajo investigativo busca analizar aspectos como la situación laboral del docente en la actualidad, su contexto y las posibles necesidades en forma general y en lo práctico nos referiremos a una muestra altamente confiable para estandarizar los resultados de estos parámetros sobre los profesionales que tienen titulo de docentes obtenido en la UTPL, y buscar el apoyo que pueda generar para aportar al desarrollo personal social y de un país en general. Ya con los resultados de datos aspectos básicos como el mejoramiento de su calidad de vida con la obtención del título salen a la luz, así como la necesidad de capacitarse en su rama profesional y es ahí donde creo debe intervenir tan prestigiosa institución educativa como lo es la UTPL quien resulta una institución altamente conocida y real cuyo título es de gran validez en comparación de

otras universidades que a pesar de otorgar títulos no son apetecidos por las instituciones que requieren profesionales de ramas específicas.

OBJETIVO GENERAL:

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

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

MARCO TEORICO

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACION LABORAL DEL DOCENTE.

El docente en la actualidad refleja varias situaciones complejas una de ellas es el nivel bajo de ingresos, comparados con él otros cargos públicos. La mayor parte de los docentes vive en condiciones de pobreza, debido a los bajos salarios que percibe, pero las exigencias de la sociedad son altas, por los cambios de los procesos tecnológicos que vive la sociedad actual. Se exige que los profesores respondan a las expectativas sociales y a las necesidades de este mundo en permanente transformación.

Además está la formación del docente hablando profesionalmente ya que si queremos actualización de conocimientos en los alumnos se hace necesaria la actualización en los educadores que lo transmiten y enseñan.

3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA.

A la educación que tiene característica multifactorial más sin embargo se debe tomar en cuenta que para el inicio de esta actividad debemos contar con el recurso calidad del docente que es aquel conocimiento inicial para emprender su tarea de educador y poder transmitir los conocimientos que serán reflejados por los alumnos como destrezas con criterio de desempeño adquiridas a lo largo de su instrucción educativa.

Los docentes pueden acceder a los conocimientos desde cursos, diplomados, maestrías, etc. Que son las fuentes que se transmitirán como el deber saber.

Sin dar la espalda entonces a la problemática que gira alrededor de la profesión de docente esta puede ser asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta

problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela. Mientras persista la tendencia a aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente como salarios y condiciones de trabajo; y la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, que requiere de habilidades mínimas; la docencia seguirá siendo percibida como una opción de segunda, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar. Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial.

Por lo tanto, la transformación educativa debe realizarse desde la formación inicial que analizada en nuestro país desde las universidades presenta grandes deficiencias frente a otras carreras del mismo grado o nivel académico. La pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar.

Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico.

FORMACION CONTÍNUA

Al referirnos a la continua capacitación estamos hablando de aquella que se realizara en forma incesante todo el tiempo a lo largo de su desempeño laboral que permita una continuidad paralela a la evolución y desarrollo regional, nacional y hasta internacional, ya que visto desde siempre la educación también mide el desarrollo de un país.

En lo personal, pienso que el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales, deben estar a cargo de proyectos que permitan una capacitación y formación continua del cuerpo de docentes existente La formación docente

continua debe ser un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor.

No se deberían entender por capacitaciones a eventos aislados que no forman parte de un proceso sistemático y continuo; conferencias magistrales que enfatizan en la transmisión de información y no en la práctica; temas tratados superficialmente; cursos cuya única motivación es ascender en el escalafón; ausencia de seguimiento y evaluación, y especialmente eventos que no proporcionan herramientas para que los docentes ‘aprendan a aprender’.

El desarrollo de un plan de gran envergadura, debe partir de la definición de un modelo propio que oriente las directrices políticas y estratégicas a seguir.

La formación de un docente obedece a un sin número de modelos, teorías que actualmente sin duda algunas necesitan un cambio estructural para que la formación del docente responda a los requerimientos actuales de la sociedad. Se puede observar, que la mayor parte de los sistemas educativos de los países actualmente transitan por un periodo de profundas reformas –en rigor, una tendencia constatable a escala amplia. Constituyéndose una condición en las que el docente juega un papel principal y en el que no debe faltar creatividad, originalidad. En tal contexto, se ha dado lugar al proceso llamado formación docente y especial a una formación continua necesaria que vaya a la par del mundo globalizado para conseguir un desarrollo paralelo socialista igualitario partiendo del supuesto mejoramiento de calidad de la educación requiere nuevo personal y, simultáneamente, nuevas estructuras.

También que se debe manejar la temática sin dualismos puesto que lo uno sin lo otro puede conducir al fracaso. Sin sobrevalorar la formación de los docentes ya que ella diluye su potencial de cambio si no se articula con procesos de reforma de alcance institucional.

Recogiendo algunas visiones interesantes de la formación de los docentes tengo a bien mencionar: que los modelos y tendencias de formación del docente nutren con algunas estrategias rescatables y aplicables a la realidad actual, de tal forma que nos da una pauta de

cómo concebirse la formación tanto inicial como continua del docente tomando en cuenta variantes como la profesionalización y las dimensiones del que hacer.

- Primero debemos preguntarnos lo que es la formación, y para satisfacer dicha interrogante estoy de acuerdo con varias concepciones que en resumidas cuentas dice ser un proceso de adquisición y reestructuración de conductas incluidas en ella conocimientos, habilidades, valores. Encaminadas al desempeño de una determinada actividad o función.

Tradicionalmente se habla de un monopolio de la misma formación inicial pero modelos de prácticas, instrumentos, estrategias de acción técnicas – profesionales a través de diversos niveles educativos interiorizan modelos de aprendizaje y rutinas escolares que exigen actualización ante situaciones en las que debe enfrentar o asumir el rol de profesor, del mismo modo actuar eficazmente frente a la socialización laboral están las instituciones educativas, busquen las herramientas prácticas necesarias para enfrentar el mundo cambiante sin importar si el docente es experimentado o novato con la única idea de afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas.

Lo dicho anteriormente está basado a su vez en dos razones básicas:

- 1.- La formación inicial del docente no prevé muchos problemas que puedan surgir en la práctica diaria.*
- 2.- los ámbitos laborales de alguna manera tienden en gran medida a diluir el impacto de la formación inicial en el sentido de que los centros educativos en donde los docentes ingresan a trabajar tienden a moldear sus formas de pensar, actuar sin dejar interactuar. (Bourdieu 1934)*

Por ello, es necesaria una formación continua, mientras este se encuentra en servicio, a lo largo de toda su carrera y de su práctica docente convirtiéndose en un eje formativo generalizado frecuentemente.

La práctica docente puede entenderse como una acción que está enmarcada bajo una institución, considerado, tendemos a considerar que la práctica docente se refiere a la acción misma que el docente hace en el aula, dentro de ella refiriéndose al proceso mismo de enseñar y si bien es cierto es un eje básico del accionar del docente como tal, también

está enmarcando otras dimensiones puedo mencionar: la práctica institucional global, que ubica la potencialidad de la docencia y que conlleva una transformación social y la llamada democratización de la escuela, en el que el papel del docente dentro de la conformación de los productos sociales (estudiantes) de un centro educativo en sentido estricto de la existencia de una interacción indiscutible (docente, estudiante, institución educativa, contexto), siendo el objetivo básico el dotar a la sociedad de personas con capacidad de opinar y cuestionar de forma crítica siendo parte de una sociedad evidentemente democrática entonces el docente no solo transmite conocimiento sino forma y forja individuos que interactúan en la sociedad y en los que debe crear destrezas que les sirva para la vida.

“La estructura global de un puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo.”(Gimeno Sacristán, 1992)

Una gran interrogante en general es que si desempeñamos una acción que nos gusta podrá decirse que: ¿la docencia es una profesión? De acuerdo, a una concepción puramente sociológica la docencia es una semi-profesión ya que no cumple ciertos requisitos básicos para denominarse profesión, las características que reúne una verdadera profesión dicen ser autonomía y control personal del desempeño laboral, auto organización, cuerpo de conocimientos (raíz científica), ética.

De lo anterior puedo decir, que el ser docente conlleva adicionalmente otras características que sacan de la conceptualización de ser una profesión, esta un intensivo trabajo y responsabilidad técnica y humana pues esta labor lo hace con mentes humanas lo que le hace más diferente al resto.

Un factor que es ausente en una profesión delineada como tal y que al docente se encomienda está la de garantizar eficientes resultados de aprendizaje para todos los alumnos implica un aumento real de tareas del docente, originando la crónica sensación de sobrecarga de trabajo. En ocasiones, la misma formación en servicio se ofrece a los docentes fuera de la jornada escolar, contribuyendo a una real intensificación de sus tareas

habituales. En este contexto, los docentes suelen responder ambivalentemente. Por un lado, asumen el rol que les es asignado –aceptando la intensificación como parte de su eventual profesionalización-; por otro, expresan las posibles resistencias activas o pasivas y las reacciones directas o indirectas a nivel individual y en ámbitos sindicales. (**Apple, M., Maestros y textos. 1989**)

Por otra parte, existen propuestas que han rechazado en este campo los postulados de aquella sociología de las profesiones, definiendo la profesionalización como:

“la expresión de la especificidad de la actuación de los profesores en la práctica; es decir, el conjunto de actuaciones, destrezas, conocimientos, actitudes, valores ligados a ellas, que constituyen lo específico de ser profesor.”(**Gimeno Sacristán, 1997.**)

También tenemos la presencia de un conjunto de cualidades es que responden al que hacer del docente conformando así las aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad que desempeñan y dar un contenido concreto de lo que es la enseñanza.

Entre otras cualidades tenemos:

- Una obligación moral, un compromiso ético que implica la docencia y la sitúa diferente a otra obligación contractual laboral un docente está obligado al desarrollo de personas alumnos alumnas sin distinciones sociales y sin influir sus mentes libres.
- El compromiso con la comunidad: la educación no es un problema de la vida privada de los profesores, sino una ocupación socialmente encomendada y que lo responsabiliza públicamente. Aquí, se plantea el conflicto entre la autonomía del docente y su responsabilidad ante la sociedad.

- La competencia profesional: entendida como un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los profesores, de acuerdo con los postulados de tendencia hermenéutico-reflexiva.

“Cada uno de los modelos de formación docente articulan concepciones de educación, enseñanza, aprendizaje, formación docente y adicionalmente están presentes interacciones que afectan o determinan cada parte vinculante conllevando a dar una visión totalizadora por ello puedo decir que de ninguna manera los modelos son puros ya que cada una puede dar aceptación a la existencia de contradicciones interiores divergencias que emanan del desarrollo de estar variantes y a lo que nos ayuda las concepciones de estos modelos es analizar las limitaciones y con ello se puede trabajar unas posibles soluciones esto orientados a las funciones y exigencias que son asignadas a los docentes.

Es posible identificar los siguientes modelos y tendencias (configuraciones institucionalizadas históricamente e incorporadas a las prácticas y a la conciencia de los sujetos)”. (Arredondo, 1989.)

- El modelo practico-artesanal como su nombre lo indica para este modelo la enseñanza es algo artesanal, por lo tanto, es como un oficio en el que se aprende en algún taller como aquel aprendiz de carpintería es tan así que el conocimiento debe ser transmitido a través de generaciones, para lo cual se habla de la sobrevivencia y adaptación ante un proceso temporalmente largo en función no individual si no por el contrario totalmente social.

“El aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se

socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes”.(Fullan y Hargreaves, 1992.)

- El modelo academicista es claro en cuanto que lo esencial en un docente con un conocimiento sólido de la disciplina que enseña y la formación que hoy por hoy se torna básica en este modelo pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria.

Los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza.(Pérez Gómez, 1996.)

- El modelo tecnicista eficientista busca tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos. Aquí el docente es un técnico por esencia su labor radica bajar a la práctica todo de manera simplificada para que pueda ser asimilada por los estudiantes, no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión. De modo que son interactivos y creativos está subordinado, no solo al científico de la disciplina, sino también al pedagogo y al psicólogo.

- El modelo hermenéutico-reflexivo:

“La enseñanza es una actividad bastante compleja, el mismo que se desenvuelve dentro de un entorno inestable y algunas veces sobre determinado por el contexto –espacio-temporal y sociopolítico— dicho contexto está cargado de varios conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas”. (Pérez Gómez, 1988.)

El docente es un individuo sabio y creativo en donde la mezcla de sabio y creativo no es dualismo pues el uno genera lo otro y viceversa dependiendo de las situaciones imprevisibles a enfrentar y que a menudo exigen resoluciones inmediatas que de ninguna manera se basa en reglas técnicas preestablecidas, por lo tanto, no existe una receta para tal o cual situación de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, sociopolíticas) que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla. Se dialoga con la situación interpretándola, tanto con los propios supuestos teóricos y prácticos como con otros sujetos reales y virtuales (autores, colegas, alumnos, autoridades). Sus textos son “pre textos”, que posibilitan y generan conocimientos nuevos para interpretar y comprender la especificidad de cada situación original, que también se transforma. Se llega así a un conocimiento experto, el mejor disponible para dar cuenta que aquella practica primera, ahora ya enriquecida y modificada; posible portadora de eventuales alternativas, de un nuevo dinamismo transformador. Sin embargo, también coincidimos con los autores que señalan la posible parcialidad, relatividad, los eventuales riesgos, dilemas e incertidumbre que conlleva a un conocimiento práctico así producida.

Me parecen interesantes y aplicables algunas propuestas como una que leí y este más o menos decía:

Un plan de formación dentro de una institución debe enfatizar en la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente

‘aprender a aprender’, ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos.

Para ello se puede:

- Detectar problemáticas y necesidades de capacitación, investigando qué ámbitos pedagógicos deben mejorarse y deben atenderse con prioridad, cuáles son los aspectos positivos que se deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando.

- Conformar una red de docentes- investigadores del plantel para que generen una cultura académica de permanente capacitación de calidad.
- Desarrollar un programa sistemático y continuo de cursos presenciales, semipresenciales y virtuales con incorporación de las TIC.
- Establecer alianzas con otras instituciones que gozan de prestigio y credibilidad para que los docentes realicen allí pasantías y un permanente intercambio.
- Fomentar que en la institución haya acompañamiento a los profesores que así lo requieran, por parte de docentes expertos y colaboradores.
- Desarrollar estrategias individuales de los maestros mediante:
 - a) Observar su propia actuación en el aula y evaluar los resultados que obtiene con los estudiantes.
 - b) Proponer innovaciones pedagógicas ante sus problemas educativos.
 - c) Conocer otros modelos para aplicar lo aprendido en su labor de aula.

3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL.

Es claro para todos que en un altísimo porcentaje la profesión no está acorde al trabajo que desempeña. Y esto se debe a varios factores ya que nuestro país tiene una tasa alta de subempleo y desempleo y por la necesidad de obtener ingresos económicos básicos se ve forzado a laborar en lo que sea posible más no en lo que debas hacerlo, adicional a este factor esta la oferta masiva de profesionales de una misma carrera universitaria exceso de oferta frente a un mercado pequeño de demanda lo que ocasiona situaciones caóticas que terminan en incremento de migraciones que lo que hacen es que otros países aprovechen estas capacidades a su beneficio y en contra nuestra.

Para nadie es oculto la cantidad de profesionales que laboran como docentes y que conocimientos tienen sobre la materia, pero no son docentes y resultan perjudicados a la hora de confrontar un salario y más sin embargo muchos tendrán verdadero interés en trabajar y dedicar su tiempo y conocimientos a tan prestigiosa profesión.

Creo sin duda alguna que es necesario para estabilizar al país, aplicar estrategias gubernamentales para que se creen fuentes de trabajo, además de abrir la posibilidad a incursionar a gente que se mantiene con contrato en la profesión de docente y de apoyarlos con capacitaciones permanentes para ir paralelamente con la evolución social.

3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

Actualmente frente a un mundo evolucionado y globalizado las condiciones de enseñanza ha cambiado nos enfrentamos al fenómeno de las TICs que no son más que tecnologías de la comunicación y por ello, se hace necesario aprender a utilizar a nuestro favor pero sin perdernos y volvernos dependientes de las misma, sin embargo seguimos en un país subdesarrollo frente a otros pero es un reto la superación en la educación (enseñanza y aprendizaje) que es un parámetro muy bueno para superar debilidades.

Es posible, que a pesar de que entrando una incesante búsqueda de mayor efectividad de las clases por parte de los docentes con el único objetivo de encontrar acertadas técnicas de aprendizaje para llegar eficazmente a los estudiantes. lo que se hace generalmente es aplicar practicas pedagógicas y curriculares, mas sin embargo la mayoría son decisiones basadas en ideas propias y experiencias previas sobre aprendizajes y las disciplinas. Creo necesario que si la búsqueda incesante anteriormente mencionada es para lograr cambios, se debe cambiar la visión del mismo docente en las aulas. Por lo que, se vuelve vital no solo la revisión de lo anterior, de lo que se hace actualmente sino también todas las ideas, experiencias personales y sumarlas comprensiones sobre los resultados de las investigaciones sobre el aprendizaje humano y el entendimiento de las problemáticas existentes, los contextos en los que se desenvuelve el ser humano y el ser humano mismo como el núcleo de importancia y todo esto nos llevara a proveer las bases para la construcción de formas efectivas de manejar las disciplinas académicas como un modo de ayudar a los niños, jóvenes a estar preparados para actuar en la vida real.

Teniendo como antecedentes que para hablar de enseñanza, aprendizaje en un marco pedagógico me pareció interesante revisar algunas visiones sobre las temáticas mencionadas basadas en algunos estudiosos con cuales me siento identificado por la fuerza que causa dichas conclusiones.

Es interesante lo que intenta visualizar para reformar el modo en que se encaminan la enseñanza en búsqueda de un aprendizaje, en el artículo "*Enseñanza para la comprensión*". (Perkins, David 2005)

Debe estar claro que domesticado y salvaje son solo metáforas tomadas para nombrar cambios drásticos con la finalidad de llegar al meollo del asunto que es enseñar para conseguir un aprendizaje significativo aplicable a la realidad a la cotidianidad de la vida y a crear una cadena que no tiene fin, sabes algo pero necesitas conocer más y esto te envuelve en un mundo de infinitas preguntas que muchas de ellas tienen respuestas lógicas y satisfacen la curiosidad humana el papel del docente aquí es pues ser guía para que sea el estudiante un investigador innato de tal manera que no será una exigencia estudiar aprender será más bien el aprendizaje la respuesta fructífera a sus curiosidades el profesor debe ser creativo para motivar a los estudiantes sin que dicha motivación se afecte o rompa aquí entra su creatividad, originalidad personal.

David Perkins ha jugado un papel importante en el campo pedagógico comparto sus lineamientos sobre la enseñanza para la comprensión, para él lo domesticado y lo salvaje hacen referencia a los retos planteados en la educación y la contribución de su enfoque de la enseñanza para la comprensión a ella.

Se habla de una especie de trampa de domesticación una trampa en contra de la cual la enseñanza nos puede prevenir se fundamenta en que siempre se busca domesticar las cosas y de hecho esta es la solución más fácil para quienes no tengan retos con verdadera vocación de docencia, existe pues la creencia que la forma de enseñar es hacer el

aprendizaje simple se piensa que cuando llegamos a esto los alumnos serán exitosos aprendiendo más y lo único que se está haciendo es bajar la exigencia.

La interrogante ahora será ¿qué es bajar la exigencia? Y la respuesta clara nos da el solo observar lo que está pasando alrededor nuestro en la actualidad educativa es hacer más actividades rutinarias, un poco más de reglas, parcelar conocimientos e incluir actividades memorísticas, y por qué no enseñar para el examen.

Se han puesto a pensar lo inimaginable poderío de la mentalidad humana si es esta la que nos ha dotado de máquinas impresionantes ahí tenemos el computador y sus programas capaces de resolver formulas increíbles y no primero tuvieron que resolverlas con uso de la mente y luego se lo puso en una máquina, es también otro ejemplo la comunicación no primero buscamos señales para comunicarnos, hoy ya tenemos celulares y con características increíbles. Porque buscar solo mecánicas rutinarias de enseñanza porque no enseñar lo que requiere y sirve al estudiante es como cuanto usted quiere servirse un vaso de agua limpia lo hace luego de que esta haya pasado por un proceso por un cernidor y se toma lo más esencial más sin embargo, es básico responder a las interrogantes que trae consigo el porqué de estas cosas.

Por lo tanto, a lo que el pensamiento de Perkins invita es analizar el papel que en las condiciones actuales debe desempeñar un maestro en el sentido complejo de la palabra misma, que no es más que volver a lo domesticado salvaje y viceversa en ciertas situaciones. Si se puede aprender cualquier cosa con solo verla, escucharla, leerla no sería necesaria la educación formal, entendiéndose educación formal aquella que se somete a reglas como horarios, uniformes, conductas, entre otras. En este punto, lo que quiero es que a diferencia de Perkins yo pienso, nunca debe dejar de existir o creer que no es necesaria la educación formal pero sí creo que un cambio drástico tal cual un terremoto en la educación nos ayudaría mucho si la educación informal la que aprende todos los individuos en su vida cotidiana y la que es necesaria para afrontar cualquier evento de la vida real es 100% básica

y la que debe importar serán un conocimiento salvaje, pero en el centro educativo debe estar el sistema de domesticarlo y lo que debe cambiar es el sistema de domesticación.

Visto de otra manera, si lo domesticado que aprendes en el centro educativo un conocimiento simple quizás práctico a la vez y que este desencadene curiosidades insospechadas del estudiante es en donde debe estar un docente con una preparación y creatividad, objetividad que guíe de la mejor manera a un mundo salvajemente productivo pedagógicamente hablando quien quite y el mal de todos es las barreras que nos ponemos y frustramos lo verdaderamente científicos que somos y a donde podemos llegar.

Es claro entonces que el rol de los educadores es la variante que debe girar en torno a dos grandes retos que claramente estarían establecidos en este pensamiento y con los cuales estoy totalmente de acuerdo; Es la manera apropiada de buscar los resultados sea salvaje o domesticado, esto es enseñar por ejemplo ciertos conocimientos sin sacar todos los temas a la vez para que se vuelva accesible y no tedioso para aprender convirtiéndose en un cúmulo de curiosidades despertadas sorprendentemente interactivamente. Y el otro reto será todo lo contrario la curiosidad explotada sin precedentes moldearlos a nuestro favor como docente para encaminar los conocimientos respectivos de temas tradicionales que el estudiante no tomara en cuenta de su existencia temporal.

La enseñanza para la comprensión es importante en la misión del docente en la actualidad y en las condiciones que están presentes. Y se refiere al proceso anteriormente mencionado.

La crítica a la educación tradicional de nunca haber sido buena como para guiar a los estudiantes a que hagan algo con los conocimientos dados es bastante realista. Yo rescato como vivencia personal que existe en verdad una mala guía de aplicación práctica pero también resta una retroalimentación de valores humanos engendrados en la casa cultivados en la escuela que hoy por hoy de forma generalizada está desapareciéndose y es aquí donde

se debe rescatar lo tradicional y cimentar nuevamente el papel de la familia como generadora de valores.

Si los padres hacen o forman un niño sin valores serán los culpables de los posibles efectos posteriores, además es necesario que ante todo este contexto debe sumarse una capacitación personalizada a los niños y jóvenes de sus derechos legales morales etc. Pero también de sus obligaciones por ser parte de una sociedad democrática ya que el pensamiento erróneo y la manipulación de estos derechos por parte de los jóvenes que verdaderamente me atrevo asegurar no creen tener ninguna obligación, los está volviendo una masa poblacional con ventajas insospechadas y que ya está siendo mal utilizada, no se debe esperar resultados drásticos para empezar una buena capacitación.

Modificado el sistema de enseñanza para el aprendizaje en el que alumnos y docentes aprenden a aprender y encaminan conocimientos interactivamente el que deben aprender resultara como respuesta del proceso nos encaminare a un sistema de educación que puede rescatar sistemas pedagógicos antes existentes pero estos ya estarán pulidos como aquel sistema que tenga concordancia con el medio.

Y entre los sistemas o modelos pedagógicos en los cuales yo podría enmarcar la realidad requerida están por ejemplo:

La pedagogía progresista de JOHN DEWEY.

Quien no fue solamente pedagogo pero su contribución es tildada de imponente ya que es un aporte que radica en una reforma social educativa.

“Reforma social educativa en el que busca la posibilidad de compatibilizar el trabajo teórico e investigador en la práctica dentro de una sociedad amplia democrática y con diversidad cultural.”(Dewey 1999.)

Hay aspectos que se deben tomar en cuenta y que evidentemente están actualmente presentes:

- La organización social hace referencia a las instituciones de todo tipo y en especial educativas y que deben poseer la capacidad de adaptación a las realidades presentes.
- La estratificación social vivimos en un mundo netamente social capitalista pero lo que propone Dewey es positivo y verdadero que las personas se han valorados por sus capacidades intrínsecas más que por los orígenes familiares lo cual resulta utópico para los capitalistas siempre esta reverente la existencia de una clase social alta pero esta utopía puede fragmentarse en el sistema educativo.
- La relativización de los principios y prácticas históricas de herencia. Que da la vuelta y toma atención en aquellos problemas actuales a los que el hombre debe encontrarles posibles soluciones.
- Una forma de vida democrática este principio trasladado al campo educativo en donde la democracia será reinventada y esta es una tarea puramente moral.

Se habla de la aplicación del pensamiento y la praxis de Dewey en la que la reforma social educativa planteada esta entendida como una empresa colectiva y jamás como un sistema individualizado.(E. Durkheim1991)

El pragmatismo básicamente mantiene que el concepto de un objeto se identifica con sus efectos prácticos concebibles esto es la llamada máxima pragmática:

“Considérese que efectos pudieran tener concebiblemente alcance practico concebimos que tenga el objeto de nuestra concepción. Entonces, nuestra concepción de esos efectos es nuestra concepción integral del objeto” (Pérez de Tudela, 1872)

Para Dewey (2005) su pedagogía se fundamentaba en la unificación del pensamiento y la acción de la teoría y la práctica entonces las concepciones son solo provisionales y tienen función instrumental hasta llegar a la práctica con la acción luego a la adaptación al medio. Por lo tanto, todo conocimiento necesita de una práctica que lo valore o de valides en efecto para Dewey la experiencia es el intercambio de un ser vivo con el medio ambiente físico y

social y no solo un asunto de conocimientos también implica la existencia de acciones y afecciones por lo que no debe tomarse como subjetivo lo que la experiencia busca cambiar lo dado con una visión proyectiva superando al presente inmediato con un sistema de conexiones permanente continuo que permite reflexionar y realizar inferencias de los hechos por lo que la experiencia y el pensamiento no son antitéticos pues son visualizados conjuntamente.

Se propone una educación progresiva en la que hay una constante reorganización o reconstrucción de las experiencias, y esta reconstrucción de experiencias dota de habilidades para dar paso a lo subsiguiente, esto supone encaminar los procesos educativos y escolares en los ámbitos de procesos sociales y de una vida asociativa tomando en cuenta un sistema democrático y el docente tiene característica de guía orientador de los alumnos pero no como si esto desvalorara la labor, o no se tomaran en cuenta valores humanos como el respeto entre los participantes en el proceso.

Sin duda alguna todo lo rescatado de tan importante pedagogo son los aspectos en los que me siento identificado y los que considero vitales así como aplicables para las condiciones actuales requeridas en el aspecto educativo.

De aquí entonces, el hecho de que actualmente debe implementarse en las capacitaciones y estudios para ser docente los sistemas innovadores de motivación.

Que permiten al docente llamar la atención de los alumnos, entendiendo por motivación el dotar de razones para aprender tal o cual conocimiento, así como el fundamento de que estos conocimientos serán de utilidad en la vida diaria, es parte creo pues del docente poner en una balanza los conocimientos teóricos básicos e indispensables que sean de utilidad, caso contrario en verdad la pregunta es para que le sirve al estudiante. Pienso que la escuela o colegio con esta visión se vuelve una especie de taller en el que el estudiante moldea sus materiales y poco a poco las utiliza perfeccionándola tal como un carpintero a sus obras

primero entonces aprende lo rustico con las experiencias mejora y lo hace un objeto único propio del que rescatan sus características y su personalidad, y aquí pongo en práctica algo que implanto un famoso pedagogo Dewey. Quien llevo a cabo una escuela con alumnos de escasos recursos y con la idea de enseñarles lo que tenían y necesitaban saber.

3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

Quizás en tiempos antiguos la actividad estaba más en manos del sexo femenino hoy por hoy esta actividad es general y existe un gran número de docentes de ambos sexos además hay que resaltar el papel destacado de algunos maestros sin importar el sexo, esta es una actividad que necesita de ciertos aspectos y precisiones como todas las profesiones no se la debe acceder por necesidad si no por actitud y aptitud lo que nos llevara a la consecución de los objetivos existiendo de por medio mucha gente satisfecha de una gran labor.

El profesor o la profesora de tal o cual asignatura deben estar a la altura de la misma en conocimientos y en destrezas las mismas que serán transmitidas y materializadas en sus alumnos.

3.1.5 SÍNTESIS

Actualmente es visible que la situación salarial que enfrenta los docentes es precaria y más sin embargo la exigencia social es alta en diversos aspectos como el de estar actualizado y preparado para enfrentar las innovaciones tecnológicas, por ello, la llamada formación continua del docente aquella formación y actualización permanente en correlación con este mundo evolutivo que permita la consecución de objetivos específicos y generales esta formación permanente dista de la formación inicial que es un punto de partida en la labor de profesor.

Es necesaria una transformación, pero desde la formación inicial para que los docentes estén actualizados a la hora de iniciar su actividad laboral, en cuanto a la capacitación

permanente es indispensable que los entes gubernamentales inviertan para la formación de estudiantes y que se desarrollen en un ambiente verdaderamente democrático, la formación en si de un docente obedece a un sin número de teorías que tienen un común denominador la búsqueda de un docente que incluya en su labor creatividad personal, originalidad para motivar al estudiante dándole el verdadero significado de aprender algo con la idea de que lo que se debe aprender es todo lo que pueda aplicar en la vida diaria y dar soluciones a problemas que se presenten. Tenemos ejemplos de modelos como el artesanal que se basa en un aprendizaje útil y personal como el de desempeñar un oficio de carpintería, y que el conocimiento se trasmite a través de generaciones pero desarrollado en un mundo netamente social.

En cuanto a la carrera profesional de ninguna manera es atractiva salarialmente hablando y esta tarea se debe tomar más por vocación, de ahí que hoy en día desempeñan este cargo profesionales en otras ramas con conocimientos científicos temáticos pero no con el título profesional lo importante e interesante sería que la docencia sea ejercida por el gusto personal de ser docente en todo el sentido de la palabra.

Las condiciones actuales para la enseñanza y aprendizaje son evolucionadas y son interesantes las reformas curriculares propuestas por grandes pedagogos como Perkins, Dewey y otros pero todos piden a gritos una reforma en el cómo enseñar y que enseñar pero sobre todo en el de que el docente es un ente creativo

Actualmente, en cuanto a la profesión de docente es desempeñada en nuestro país por ambos géneros, evidenciando respetables maestros de entre estos lo que concluye que para escoger esta labor no es relevante el género si no otros aspectos, además de ello es necesario resaltar que se debe tener de forma indispensable una formación inicial y una formación continua.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

Es necesario entender el referente entorno, sin implicar un ámbito específico y es todo aquello que esta alrededor de algo y que directa o indirectamente participa de las variaciones que se presenten.

Comunidad escolar es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucción sino la llamada educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo; más concretamente, profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres, como elementos directamente interesados.

Por lo que, cada meta u objetivo planteado girará en torno a la evolución de una comunidad, una comunidad que cada vez pide o exige retos insospechados y se debe mantener correlacionado los requerimientos para otorgarle satisfacciones que a la vez materializan logros cuantificablemente en cantidad y calidad.

No es lo mismo la respuesta de una sociedad caracterizada por atraso técnico (tecnológico) en el ámbito de educación que una sociedad que vive y dispone de tecnología y los requerimientos no tienen comparación uno con otra más sin embargo ambos sistemas educativos tienen que responder al entorno en el cual son engendrados y desarrollados.

La Comunidad Educativa integra a todos los sectores implicados en la educación de nuestros alumnos/as. Precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el

desarrollo de la calidad de educación de nuestro centro, creemos necesario incluir toda la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran.

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

En conclusión hablaríamos de una comunidad de aprendizaje:

“Una Comunidad de Aprendizaje es una comunidad humana organizada que construye y se involucra en un proyecto educativo y cultural propio, para educarse a sí misma, a sus niños, jóvenes y adultos, en el marco de un esfuerzo endógeno, cooperativo y solidario, basado en un diagnóstico no sólo de sus carencias sino, sobre todo, de sus fortalezas para superar tales debilidades.”(Dewey 1998)

La única posibilidad de asegurar educación para todos y aprendizaje permanente de calidad para todos, es haciendo de la educación una necesidad y una tarea de todos, desarrollando y sincronizando los recursos y los esfuerzos de la comunidad local, con un fuerte apoyo de los niveles intermedios y el nivel central a fin de asegurar condiciones de viabilidad, calidad y equidad.

Pienso que, para construir una Comunidad de Aprendizaje implica revisar la distinción convencional entre escuela y comunidad, así como entre educación formal, no-formal e informal, y los modos convencionales de ver y concretar las vinculaciones entre ellas. La escuela es, por definición, parte de la comunidad, se debe a ella, está en función de ella; docentes y alumnos son al mismo tiempo agentes escolares y agentes comunitarios. La familia tiene valor por sí misma, y no se subsume en la comunidad. Por otra parte, puesto que la escuela no es la única institución educativa, la necesidad de la articulación se

extiende a todas las instancias educativas, entre ellas y con el conjunto de instituciones presentes a nivel comunitario. La Comunidad de Aprendizaje, así, no resulta de la suma de intervenciones aisladas, o incluso de su articulación, sino que implica la construcción de planes educativos territorializados.

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD.

Todos los países están haciendo un gran esfuerzo por cambiar. En la actualidad se asiste a un período de turbulencias y de cambios drásticos a nivel planetario, que están dando lugar al surgimiento de una nueva época, caracterizada por la incertidumbre sobre el futuro, cambian las demandas de la sociedad y de las personas, cambia la situación internacional, se proponen nuevas reglas del juego, cambia el rol de los agentes permanentes y surgen nuevos actores sociales. La educación no es ajena a estas transformaciones.

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

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional.

- Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la

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

- Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulso de la autonomía individual, logro de un mayor acercamiento entre el mundo de las comunicaciones, la esfera del trabajo y de la educación y otorgamiento de prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos.
- Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida. Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica. Deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, para orientarse frente a los cambios, para generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas. Los miembros activos de una sociedad no sólo necesitan tener una formación básica, sino que deben incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que no eran imprescindibles hace sólo una década.

“La combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos a partir de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación. Los niveles identifican los tramos en que los

sistemas atienden el cumplimiento de las necesidades educativas que plantea la sociedad en un determinado contexto de espacio y de tiempo. Su duración tiene que ver con la explicitación de estas necesidades sociales.”(Aguerrondo, 1990)

Las tendencias de desarrollo de los niveles en relación con las nuevas demandas permiten diferenciar tres grandes campos:

- La adquisición de competencias básicas de apropiación de conocimientos elementales y comunes, imprescindibles para toda la población. Esta tendencia se acompaña con estrategias relacionadas con la cobertura, como la mayor duración de la escolarización y el incremento de la obligatoriedad de la Educación Básica, incluida la educación preescolar, y con estrategias relacionadas con la equidad y la calidad, como la homogeneización de los objetivos y de los resultados.

Este nivel actúa como compensador de las desigualdades de origen económico y social en tanto garantiza el acceso equitativo a una educación de calidad para que todos aprendan conocimientos socialmente significativos.

- El dominio de conocimientos y capacidades intermedias, deseables para toda la población. El nivel de la Educación Secundaria es el que refleja con mayor nitidez la tensión en la relación entre educación y economía. La aparición de perfiles profesionales nuevos estrechamente vinculados a las nuevas tecnologías y la profunda modificación de las existentes, demandan del sistema educativo, ante todo, una formación amplia con aprendizajes básicos comunes a diversos campos, que se anticipen a la eventualidad de la diversificación y a la necesidad de futuras adaptaciones; al mismo tiempo, lograr una flexibilización curricular que lleve en sí misma los mecanismos de actualización permanente, capaces de incorporar los cambios al ritmo en que se producen en la sociedad. El logro de los objetivos políticos, sociales y económicos de los gobiernos, exige mantener un equilibrio

entre la amplitud y la especialización de la formación impartida. Se asiste a un doble movimiento simultáneo: se incluyen conceptos de la vida laboral en el currículum general y se refuerzan componentes de formación general en los programas de capacitación.

“El logro de alta capacitación y de competencias diferenciales para distintos grupos de la población. Desde el punto de vista de los requerimientos en materia de competitividad, la Educación Superior tiene que asegurar una formación de calidad compatible con las exigencias del desarrollo científico, técnico y profesional, así como de la economía y de la política, que ayuden a los países a insertarse con éxito en el ámbito internacional. Calidad entendida no sólo en función del grado de desarrollo de cada país, sino en condiciones de ofrecer formación y de realizar investigación a la altura de las exigencias de la inserción internacional.”
(Unesco-Cepal, 1992).

Una educación de calidad es aquella que promueve:

- La construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos.
- El desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que le permitan al sujeto “aprender a aprender”.
- La apropiación de instrumentos para participar en la vida económica, política y social, contribuyendo a la construcción de un modelo social democrático.
- El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al educando, la inserción en condiciones adecuadas en el nivel siguiente del sistema educativo o la incorporación a la vida activa.
- La aplicación del conocimiento para operar sobre la realidad.

- La posibilidad de la duda y la discusión.
- La consideración de las características propias del sujeto de aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socio afectivos y psicomotrices.
- El crecimiento profesional del docente.

Desde esta perspectiva, es importante tener en cuenta factores políticos y culturales, donde se torna relevante la participación ciudadana como forma de gobierno.

Sin embargo, en la actualidad percibimos un sistema educativo en el cual la calidad está sumamente deteriorada y cuestionada. En efecto, resulta lamentable tener que afirmar que el deterioro de los insumos del proceso educativo (caída del gasto, deterioro del salario docente, disminución del tiempo de aprendizaje, etc.) no puede menos que producir un empobrecimiento de los procesos de producción del aprendizaje y por lo tanto, una pérdida de calidad de los productos educativos. De esta manera, la Calidad de la Educación es considerada un tema conflictivo en el ámbito educativo, enfrentándose diversas posturas en los diferentes momentos históricos.

En este contexto, es el vínculo entre calidad y cantidad del servicio educativo lo que debe ser revisado. Que se enseña y quiénes deben aprender, son en consecuencia, dos cuestiones que forman un solo bloque de problemas. Los aprendizajes varían en función de diversos factores, entre ellos las distintas características de los aprendices.

A la vez parece que es preciso definir a la calidad en cada situación particular, y que no es un valor absoluto. Hay que comprender las situaciones como dependientes de la existencia de múltiples factores. Así se le podrán atribuir a la Calidad diferentes significados que dependerán de la perspectiva desde la cual se la mire, de la realidad social, de los sujetos que la enuncian y desde el lugar en que se hace. Por lo tanto, la definición de calidad de educación conlleva un posicionamiento político, social y cultural frente a lo educativo

Existen distintos conceptos de calidad subyacentes en las principales concepciones curriculares que regulan las prácticas educativas. Estas concepciones constituyen una de las principales mediaciones entre las definiciones de políticas educativas y el proceso mismo de la educación, lugar en donde la calidad se logra o se frustra.

3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS: CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DINAMEP.

CARTA MAGNA

el Art. 26 de la Carta Magna señala: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tiene el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”;

Fuente: www.educación.gob.ec

La razón de ser de la acción del Estado debe ser la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de sus integrantes. Por ello es que, cuando se habla de una nueva Constitución, inmediatamente surgen ideas referentes a ese bienestar: trabajo, vivienda, salud, educación, entre otros aspectos.

Consecuentemente la Educación debe ser prioridad y responsabilidad absoluta del Estado, atendida, junto con la salud, sobre cualquier otra necesidad. La prioridad no sólo implica definirla en la Carta Magna, sino establecer mecanismos para que se cumpla y sancione a quienes no lo hagan.

Entre otros aspectos, la nueva Constitución debe evitar disposiciones actualmente en vigencia que significan atentar contra el derecho de las personas y profundizar el modelo neoliberal como es el caso de responsabilizar de la educación a “las familias” como premisa para justificar procesos autogestionarios y en el marco de la descentralización, también del financiamiento para desembarazar al Estado de esta responsabilidad.

La educación debe ser fiscal, laica, gratuita y de calidad. Gratuita para evitar contribuciones los padres de familia; la gratuidad debe ser, por lo menos, hasta el último año de bachillerato, lo cual implica que el Estado debe financiarlo. A su vez, la educación particular ni religiosa no debe recibir subvenciones del Estado. La calidad debe ser definida en la propia Constitución para garantizar el armónico desarrollo de niños y jóvenes.

Las Escuelas unidocentes y pluridocentes deben dejar de serlo, mientras que la interculturalidad debe ser reconocida y practicada por toda la sociedad. Las corrientes del pensamiento pedagógico deben ser sometidas al análisis y confrontación con la realidad, espacios que la Constitución debe promover y proteger en Universidades e instituciones educativas.

Los derechos de los docentes deberán ser respetados y promocionados; los docentes creativos e innovadores serán estimulados con reconocimientos sociales y gubernamentales.

Los medios de comunicación contribuirán dedicando espacios gratuitos para el efecto. Deberán someterse a la censura para evitar la pornografía y violencia en su programación.

La política educativa debe ser reconocida como otro espacio de formación y ejercicio democrático. Docentes, estudiantes, padres de familia y empleados deben participar de ella, definiendo su orientación y respondiendo por su ejecución. Las principales políticas educativas deben ser sujetas de aprobación mediante consulta popular.

El Ministro de Educación será el responsable de ejecutarlas y presentar sus informes, junto con estudiantes y padres de familia en ejercicio de labores directivas, ante los comités de padres de familia, estructurados horizontalmente en todo el país, que lo deberán analizar y aprobar.

Estos conceptos doctrinarios planteados en la Constitución serán desarrollados en las respectivas leyes.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Ministerio de Educación del Ecuador está impulsando una importante reforma en la educación y en particular a nivel medio para desarticular el sistema de elección temprana de las especializaciones y promover una graduación en conocimientos integrales. El plan de estudios incluye 8 módulos diarios de clase (6 horas reloj) como mínimo y aspira a que los jóvenes de entre 16 y 18 años se formen en el ejercicio de responsabilidades y derechos ciudadanos en el entorno comunitario, académico y laboral.

La actual gestión educativa considera que la especialización a edad temprana provocó deserción e inequidades educativas. Por eso, esta reforma propone un resorte de conocimientos básicos y comunes para que los estudiantes puedan dedicarse al trabajo productivo o continuar con estudios universitarios, e incluye una formación general interdisciplinaria.

Las asignaturas son algunas de las propuestas consideradas en debate para la construcción de un Bachillerato General Unificado (BGU) -el tronco común de materias obligatorias- y las modalidades del Bachillerato en Ciencias y del Bachillerato Técnico. Se estipula que la batería de asignaturas optativas permita contextualizar el currículo de acuerdo con las necesidades regionales y locales.

Si bien las materias optativas se desarrollan desde el primer año del bachillerato según la carga horaria establecida en la estructura curricular para cada modalidad, recién en el tercer año se amplía esta orientación y cada establecimiento educativo debe constituir su propuesta educativa.

Para llevar adelante esta reforma, se prevé que los docentes sean capacitados a partir de este mes y que la cartera educativa distribuya libros de texto gratuitos a todos los estudiantes de bachillerato. De la misma manera, los docentes recibirían guías de trabajo y se mantendría un portal educativo con materiales didácticos, guías de clase y proyectos disponibles en línea.

Esta nueva propuesta apunta a que los estudiantes se involucren en dinámicas inclusivas inter-pluriculturales y multiétnicas, que valoren su identidad y que utilicen las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales para transformar la realidad con compromiso social.

El apelativo “intercultural” considera al Ecuador como un Estado plurinacional, La ley toma el diálogo intercultural y la educación como un impulso para transformar una sociedad en la que coexisten 13 lenguas y 30 pueblos indígenas identificados.

Varios puntos son novedosos en este proyecto de ley para un nuevo sistema de educación intercultural bilingüe. Por un lado, promueve el desarrollo de la interculturalidad y la plurinacionalidad y garantiza el reconocimiento, la valoración de los diferentes pueblos que conforman el Ecuador. Además, propone el plurilingüismo como derecho a formarse en la propia lengua y en los idiomas oficiales de relación intercultural. También busca fortalecer los idiomas del Ecuador y una educación intercultural que asegure su pertinencia para los pueblos. Finalmente, tiene como objetivo la inclusión progresiva de la enseñanza curricular de los saberes e idiomas ancestrales.

Este proyecto de ley pretende garantizar el aprendizaje en el propio idioma y ámbito cultural, y la atención y evaluación de los estudiantes de acuerdo con la diversidad cultural y lingüística de la que son parte. La política actualiza el debate del plurilingüismo en la educación. Es decir, si solo debe limitarse a la enseñanza de un idioma extranjero - generalmente inglés-, o si es preciso hacer hincapié en la incorporación de las lenguas y culturas que coexisten en el territorio nacional.

Por último, hay que considerar la representatividad de este proyecto en países con alto porcentaje de población indígena, como Ecuador (25%), Guatemala (48%), Bolivia (71%) y Perú (38,5%). Sin lugar a dudas, se trata de un desafío para la región, por la historia compartida de negación del derecho a la educación y a una enseñanza en su contexto cultural y lingüístico.

Como es lógico es digno de aplaudir todo lo que implica efectos positivos emendar errores que nos aprisionan en un subdesarrollo intelectual mientras las decisiones no afecten a otros sectores y en el cual involucren todos estaremos en mejores condiciones competitivas educacionalmente hablando.

LEY DE EDUCACION

Esta ley garantiza el derecho de todos los habitantes del país a la educación. Regula, en el campo educativo, la labor del Estado y de sus organizaciones descentralizadas y la de los particulares que recibieren autorización o reconocimiento oficial a los estudios que imparten. Además, la misma encausa la participación de los distintos sectores en el proceso educativo nacional (Artículo 1).

Esta garantía de la educación para todos los habitantes del país, necesariamente engloba o encierra el sector social que representan los jóvenes, ya que los mismos representan el 99% de la población estudiantil dominicana, por lo que el mismo representa la población con la cual trabaja esencialmente la Secretaria de Estado de Educación y Cultura.

Entre los principios y fines que persigue esta legislación en cuanto a la educación dominicana se refiere, es el Artículo 4 de dicha ley quien lo define:

- a. La educación es un derecho permanente e irrenunciable del ser humano. Para hacer efectivo su cumplimiento, cada persona tiene derecho a una educación integral que le permita el desarrollo de su propia individualidad y la realización de una actividad socialmente útil; adecuada a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación por razón de raza, de sexo, de credo, de posición económica y social o de cualquiera otra naturaleza.
- b. Toda persona tiene derecho a participar de la vida cultural, gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones.
- c. La educación estará basada en el respeto a la vida, el respeto a los derechos fundamentales de la persona, al principio de la convivencia democrática y búsqueda de la verdad y la solidaridad.

Una de las parte de este artículo, la parte J, dice lo siguiente: "Es obligación del Estado, para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades educativas para todas las personas, promover políticas y proveer los medios necesarios al desarrollo de la vida educativa, a través de apoyo de tipo social, económico y cultural a la familia y al educando, especialmente de proporcionar a los educando las ayudas necesarias para superar las carencias de tipo familiar y socioeconómicas.

Según la parte i, "del mismo artículo", Los gastos en educación constituyen una inversión de interés social del Estado. (www.educación.gob.ec)

El Artículo 5, sustenta la educación dominicana en los siguientes fines:

- a. Formar personas, hombres y mujeres, libres, críticos y creativos, capaces de participar y construir una sociedad libre, democrática y participativa, justa y solidaria; aptos para cuestionarla en forma permanente; que combinen el trabajo

productivo, el servicio comunitario y la formación humanística, científica y tecnológica con el disfrute del acervo cultural de la humanidad, para contribuir al desarrollo nacional y a su propio desarrollo.

- b. Formar ciudadanos amantes de su familia y de su patria, conscientes de sus deberes, de sus derechos y de sus libertades con un profundo sentido de responsabilidad y respeto a la dignidad humana.

Según el Artículo 28, de la ley de educación, el sistema educativo nacional comprende los tipos de educación formal y no formal que se complementan con la informal.

La educación formal la define como al proceso integral correlacionado que abarca desde la educación inicial hasta la educación superior. En tanto que la educación no formal, es definida como el proceso de apropiación de conocimientos, actitudes y destrezas que busca la finalidad de la educación formal de manera paralela a esta para poblaciones especiales, utilizando una mayor flexibilidad en el calendario. La educación informal la define como un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera del marco de la educación formal y no formal, como hecho social no determinado, de manera intencional.

A la ley definir esta estructura educativa, en la misma queda recogida íntegramente la juventud dominicana, como parte fundamental del sistema educativo nacional.

Todo lo anteriormente mencionado es parte de una ley de educación que es obsoleta ya que en los próximos días se aplicara una nueva ley por lo tanto aun es incierta las disposiciones legales que esta imparta pero aun así seguramente se mantiene los fundamentos de que debe garantizar educación para todos y ratificando la existencia de centros educativos con características diferentes acordes a las necesidades de la comunidad con la única finalidad de los objetivos tener mayor parte de la población haciendo uso de este servicio.

PLAN DECENAL DE EDUCACION

En el marco del diálogo nacional sobre evaluación convocado por el Plan Decenal, a través de mesas de trabajo, el Observatorio Nacional de Políticas de Evaluación - Onpe - y siete universidades presentaron una propuesta para que la institucionalidad, los docentes y los estudiantes hablen un mismo lenguaje.

Las instituciones que conformaron esta mesa de trabajo son: La Fundación Universitaria Los Libertadores, las Universidades de Cundinamarca, Javeriana, Santo Tomás, Pedagógica y Tecnológica de Tunja, y los proyectos de Investigación de la Plataforma de Análisis y Producción de Políticas Educativas, el grupo Evaluándonos y el Onpe de la Universidad Pedagógica Nacional.

¿Por qué es necesario hacer una propuesta de evaluación en el Plan Decenal?, ¿Desde qué concepción de calidad y de evaluación se hace la propuesta para el Plan Decenal? y ¿Cuáles son las características, condiciones y principios para desarrollar la evaluación desde estas concepciones? fueron las tres preguntas que propiciaron el diálogo entre los interesados en consolidar una propuesta en materia de evaluación.

Para los integrantes de la mesa de trabajo, el interés durante el último decenal se ha centrado en la autoevaluación de las instituciones escolares; las evaluaciones de educación básica, mediante las pruebas Saber; la evaluación de educación media, con el examen de Estado Icfes; la evaluación de la calidad universitaria mediante la acreditación y las pruebas Ecaes; y la acreditación de las escuelas normales, son algunas evidencias de este creciente interés en el tema de la evaluación de aprendizajes en los ciclos académicos.

Los participantes expresaron la necesidad de diseñar políticas educativas en evaluación y orientar las reflexiones en torno a éstas. Por otro lado, acompañar el desarrollo del Plan Decenal en el que se pueda comprometer a los actores educativos, no sólo para su realización sino también para la valoración y mejora permanente del mismo.

Para avanzar en materia educativa, según los integrantes de esa mesa, es necesario definir la evaluación desde una perspectiva formativa, crítica, participativa y contextualizada. Así mismo, la evaluación debería tener como características esenciales la claridad, la coherencia y la pertinencia. En este sentido plantean las siguientes acciones:

- Conformar el Instituto Nacional de Evaluación Educativa - Ineve - como ente interinstitucional e interdisciplinario con funciones académicas, investigativas y formativas.
- Adelantar procesos de investigación en evaluación que posibiliten la implementación de políticas coherentes con los contextos y necesidades de los individuos y comunidades educativas.
- Adelantar propuestas educativas, democráticas y participativas, al interior de las instituciones que permitan el conocimiento y la reflexión sobre las prácticas individuales para implementar planes de mejoramiento y potenciar el desarrollo personal y profesional de los estudiantes.
- Asesorar y apoyar los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de las instituciones incluyendo la autoevaluación.

Estoy totalmente de acuerdo de la existencia de un centro que se dedique al sistema o método de evaluación y seguimiento a la labor y alcance educativo del mismo modo que existe sistemas de evaluación y herramientas, instrumentos de evaluación a los alumnos por parte del docente debe diseñarse un sistema para la evaluación educativa.

DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP–, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual se fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación, de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7

del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. Para la ejecución de los procesos de Formación Docente, Capacitación y Perfeccionamiento, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

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

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.

- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia

La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

- ✓ Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
- ✓ Permanente: funciona todo el año escolar
- ✓ Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
- ✓ Gratuita:, con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

Son interesantes todos los componentes anteriormente mencionados pero lo ideal sería el análisis de cumplimiento de todas ellas y los sistemas que se emplean para cuantificar su validez.

3.2.4 POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES

Cada institución forma parte de un mundo globalizado incesante de evolución por, lo que debe estar en capacidad de enfrentar de manera óptima dicha evolución y saber explotar de mejor manera las oportunidades que se presenten y afrontar las amenazas que se den, para ello cada una de las instituciones de diversos ámbitos de trabajo o actividad y entre estas las que se desempeñan en el campo de educación, tendrán una estructura establecida y en las que se incluyen políticas micro textualmente tomando el significado de micro término utilizado para referirse al actuar en niveles pequeños y medianos o internos de una empresa, el mismo que es utilizado más en el mundo de la economía, mas sin embargo, en lo referente al campo de educación podemos revisar las políticas que internamente cada institución haya diseñado para su desempeño laboral.

Entonces, este conjunto de políticas propias de cada una debe tener concordancia con las políticas macro o generales para llegar al cumplimiento de metas propuestas de caso contrario hablaríamos de una mitología, cabe recordar que las políticas a la que hace referencia como políticas micro son direccionadas a diversidad de campos no solo educativos pues una entidad educativa también tiene departamentos específicos como el administrativo, económico, recursos humanos quienes tendrán políticas específicas según el caso.

Estoy de acuerdo que cada institución tenga sus políticas que refuerzan cualquier cambio a nivel micro y la unión de todos los centros equilibrados conllevan un país equilibrado.

3.2.5 SÍNTESIS

En síntesis podría asegurar que la educación no es un ámbito aislado sino que por el contrario implica una serie de interventores que actúan de manera directa o indirectamente es decir, la educación está dentro de una comunidad y a ella se denomina comunidad o entorno educativo y de aprendizaje, por lo mismo y como resultado de una carrera de evolución esta la búsqueda de la calidad que puede estar entendida de diversas formas pero todos concluyen en una mezcla de matices perfectos.

Para el desarrollo de la comunidad educativa equilibrada y como objetivo final y específico la calidad se rige bajo lineamientos generales o macro como la carta magna, leyes de educación entre otros que nacen del gobierno central general, pero adicional a ellas en coordinación o concordancia con estas se dan las políticas internas o micro para un óptimo resultado.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 DEFINICIÓN

Primero al referirme a una necesidad, decimos que es una carencia unida a un deseo de satisfacerla como ejemplo la sed, el hambre, el frío son sensaciones que indican sensaciones de necesidad de agua, alimento, calor respectivamente. Por lo dicho anteriormente, una de las necesidades de lo que requiere el ser vivo para su conservación y desarrollo.

Sicológicamente dice que la necesidad es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia y es asociado a un esfuerzo para satisfacer y corregir la situación de carencia.

En cuanto a la formación, es un proceso mediante el cual el ser humano va superando y actualizando conocimientos a través de la experiencia.

La necesidad de formación del docente será un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se mantenga en sistema de retroalimentación para ejercer su profesión, en condiciones de conocimientos, habilidades requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Actualmente, la detección de las necesidades de formación ha estado orientada a la deficiencia. En donde la necesidad formativa es igual al desempeño deseado menos el desempeño presente o actual, también podemos ver un factor importante la necesidad de formación por oportunidad, como la oportunidad que enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad con el objetivo de tener en sus manos las posibles circunstancias y poder enfrentarlas cada vez hasta el futuro más próximo.

En nuestro país la educación de nivel medio y superior en las instituciones educativas no es de extrañarse que los docentes sean profesionales, provienen de diferentes áreas de preparación; incursionan en la docencia por convicción personal o como un medio laboral viable para desarrollarse en campos productivos.

Lo que es evidente es que a pesar de una buena preparación el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los estudiantes es limitado y solo se detiene a ver las malas calificaciones, desaliento y deserción escolar.

Por ello, es necesario que surja una transformación en las unidades académicas y en los docentes en especial una reflexión sobre las tendencias para la formación del estudiante y no solo en el desarrollo profesional, sino en su formación como ser humano con valores y principios tan necesarios y que cada vez parecen estar en extinción.

3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Hablar de competencias nos traslada a entender el concepto mismo de competencia, en el mundo de profesionales se toma como sinónimo de idoneidad, suficiencia, capacidad,

habilidad, maestría o excelencia. Y en si los docentes deben estar conscientes de que al decir competencia profesional nos indica una maestría con la que el profesional articula, compone, dosifica, pondera los recursos disponibles dando como resultado una correcta integración mas nunca debe ser una sumatoria inorgánica de saberes, habilidades y valores.

Tomando en consideración los diversos saberes el despliegue de la competencia no solo depende del individuo que la demuestre sino también del medio y de los recursos disponibles para una ejecución que tenga validez, enmarcadas acorde a las expectativas generadas por un ambiente socio-cultural determinado.

El análisis de una definición de competencias realizada por Guy Le Boterf (2006) lleva a determinar que en el conjunto de recursos que moviliza el individuo se cuentan: los internos (conocimientos, saber, saber-hacer, saber-ser, recursos emocionales, culturales, valores), los externos (bases de datos, redes de expertos, estructura, materiales) y un contexto profesional dado (organización del trabajo, margen de iniciativas, valorización), con el fin de responder a las expectativas de la función en la cual se desempeña (resultados esperados, necesidades a satisfacer, criterios de desempeño y logros predeterminados).

Por ende una competencia profesional está en los saberes (conocimientos adquiridos, viables para aplicarlos en hechos de la vida real), los mismo que poco a poco se han ido incrementando y que jamás dejaran de hacerlo he ahí el termino formación continua, esto con una solidificación con otros factores como los de fuera (ambientales, socioculturales, políticos, económicos) permitirán poseer un repertorio profesional digno para desempeñar la actividad con capacidad de moldearse de acuerdo a los requerimientos en épocas dadas.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES PARA LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI.

La formación por competencias es una herramienta válida para la elaboración de un informe de los cuatro pilares del aprendizaje del siglo XXI planteados por D elors (1996).

Conocer y aprender a aprender.

Saber hacer

Saber ser

Saber vivir en paz con los demás. Sinónimo de paz cultural

La idea es que la naturaleza integral de las competencias permite la concreción de los cuatro pilares ya mencionados donde la educación permite dicho desarrollo.

Las competencias disponen de una metodología, un lenguaje común permitiendo legibilidad, comparabilidad, competitividad de los títulos profesionales al ser una especie de vínculo entre educación y trabajo.

La formación por competencias da como condición el conocimiento en construcción contando con conceptos y herramientas aplicadas a un trabajo de exploración dando la oportunidad de contribuir y crear para mejorar y/o modificar lo que se crea conveniente.

CONOCER Y APRENDER A APRENDER.- en este aspecto se habla de poseer una cultura general amplia tener los conocimientos básicos de gran cantidad de temas y tener conocimientos profundos específicos de temas en particular.

Aprender a conocer supone, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Para incorporar nuevos conocimientos a las estructuras ya establecidas.

SABER HACER.- hablamos en este punto de las llamadas competencias personales que les permiten a cada individuo afrontar las situaciones cotidianas, resolver situaciones que se les presente o encontrar diversidad de formas para realizar actividades.

Los aprendizajes se consideran moldeables deben estos ir junto con la evolución de la sociedad evolucionando, también considerándose diferentes de una mera transmisión

rutinaria pero con gran porcentaje de valor formativo que debe tener un grado de importancia jamás ignorado.

SABER SER.- Implica potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, la toma de decisiones responsables, el equilibrio personal, la adquisición de valores como la autoestima positiva, el respeto hacia uno mismo.

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad.

SABER VIVIR EN PAZ CON LOS DEMÁS. SINÓNIMO DE PAZ CULTURAL.-

Cada persona se considera un mundo diferente con distintos criterios y este punto es la capacidad de las personas de entenderse unas a otras, de comprender los diferentes puntos de vista de otros aunque no se compartan, de realizar proyectos comunes en bien de todos. Es aprender a vivir juntos en armonía y respeto. Este aprendizaje constituye una de las principales lineamientos de la educación contemporáneas.

3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES.

No es novedoso hablar sobre el cambio del rol profesional, frecuentemente se escucha las nuevas demandas de perfiles en los docentes, cabe señalar que dichas demandas se manejan bajo un contexto intercultural, heterogéneo en cuanto al alumnado, se puede mencionar la presencia de diferentes idiomas que han tomado gran importancia como nunca así como crecientes dificultades en motivación en cuanto a disciplinas científicas o en la inclusión a nuevas tecnologías de información y comunicación entre otros elementos existentes.

De lo anteriormente mencionado se puede decir, que los docentes deberían ejercer un compromiso social abierto con los más necesitados.

En definitiva la evolución obliga a reorientar, también la idea de docente que sirva de base a la formación.

La formación basada en competencias, es reciente, en el medio educativo, la introducción y el uso del término 'competencia' en relación con los procesos de enseñanza y aprendizaje que se producen dentro de los diversos niveles del sistema educativo. En el ámbito universitario, se comenzó a utilizar este término desde que se inició el proceso de convergencia promovido por las correspondientes instancias políticas de la Unión Europea.

Todo proceso formativo destinado a la formación de profesionales, bajo el enfoque por competencias está explícitamente presente la idea del lifelong learning, esto es, la imperativa necesidad de actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional. Esta misma situación se da, por cierto, en el caso de los docentes.

Por lo tanto, el término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de "hacer con saber" y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

"Los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina "pedagógico – didáctico" y "político – institucional", vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas "productiva e interactiva" y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada "especificadora". (Cecilia Braslavsky 1998)

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; los docentes deben seguir un proceso en el que se conoce, selecciona,

utiliza, evalúa, perfecciona, y recrea o puede crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro, lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos de la unidad educativa.

Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes.

Los docentes para una mayor profesionalización de su función además, deben saber:

- Planificar y conducir movilizándolo otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia. Hay saber cuándo un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren dicho saber.
- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según una intención y por actos mentales apropiados. En la presentación de una disciplina el profesor generalmente transmite mientras que en el desarrollo de proyectos "hace" y promueve el proceso de aprendizaje.

Existe consenso entre los expertos, respecto al perfil profesional que deben tener los docentes en la sociedad de las próximas décadas:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad.

Se pretende que docentes y alumnos en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad. Los contenidos curriculares dejarán de ser fines en sí mismos para transformarse en los medios necesarios para alcanzar esas capacidades que entrenan en el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad.

Para que los docentes alcancen las competencias y perfil enunciado es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, de atender a los valores.

La forma en que conocemos y cuánto y cómo aprendemos sin lugar a dudas está cambiando. Pasamos a otro paradigma sorteando una serie de problemas. Será necesario entonces, diseñar planes que engloban la formación de competencias a través de: programas de capacitación y perfeccionamiento adecuados a los requerimientos del sistema educativo, de las instituciones y personales; programas de descentralización con mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que atienden, el establecimiento de incentivos tanto profesionales como salariales para motivar un buen desempeño laboral, vinculando las gratificaciones, los ascensos y el reconocimiento público al desempeño.

Para reconstruir la profesión docente que la sociedad del siglo XXI necesita, tenemos que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural e intervenir activa y comprometidamente como ciudadanos en el mundo que nos toca vivir.

Considerando, la definición de competencia profesional docente puede ser aquel grupo de conocimientos, técnicas de enseñanza y rasgos personales que, mediante su aplicación y transferencia oportuna, le permite al profesor mejorar la calidad del aprendizaje de sus alumnos en un ámbito específico del saber.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR.

Ecuador es un país que al igual que el resto de países latinoamericanos, se ha caracterizado por su subdesarrollo y dependencia frente a otros países tal como lo es EE.UU, España, entre otros, del mismo modo se ha dado siempre la imitación y el querer forzar a ciertos sistemas implantados en otros países no acordes a la realidad del nuestro.

En cuanto a la formación misma de los docentes en nuestro país es evidente que siempre se ha tenido la llamada formación inicial o de partida de la profesión aquella dotación de conocimientos acordes a la disciplina que impartirán en los centros educativos al alumnado respectivamente, pero aquí nos referimos simplemente a una transmisión de conocimientos puramente teóricos sin razones de peso de ser y querer para los estudiantes.

Actualmente, la evolución de la sociedad de las tecnologías exige que el docente sea más participativo, así como permita una participación en la que se respete las convicciones personales del estudiante, tomando en consideración que cada persona tiene diferente sentido crítico de una misma cosa o tema, existiendo un ambiente de interacción y democracia.

Aspecto importante, es que el docente se debe convertir en un estratega, creativo para diseñar y aplicar sistemas que motiven a los alumnos al aprendizaje y esto solo lo consigue dándole razones prácticas para que el estudiante acepte dicho aprendizaje y lo vuelva significativo, he aquí la necesidad de analizar lo que sirve realmente dar a un estudiante basado en la utilidad y la aplicabilidad en la resolución de casos de la vida cotidiana, basado en las propias experiencias como un sistema individualizado para cada persona y que los esquemas y conocimientos jamás culminan, cada vez pueden ir corrigiéndose, mejorándose, en base a reflexiones propias.

El docente es hoy por hoy quien es actor con decisión propia y quien tiene en sus manos un currículo pedagógico, no como camisa de fuerza, sino todo lo contrario tan manejable y modificable como creyere conveniente contando con herramientas propias siempre y cuando sirvan para conseguir desempeños significativos, en los que la dotación de un conocimiento implica el surgimiento de una destreza.

3.3.6 SÍNTESIS.

Cuando mencionamos la necesidad de formación docente, podemos estar refiriéndonos a una carencia que puede surgir del docente al sentirse carente de algún aspecto que le lleva a ser débil frente a otros, que al estar dotado de estas fortalezas le representan debilidades para el primero, también es una carencia general que conlleva al subdesarrollo en el mismo nivel y que se vuelve un reto nacional, por lo que exige de todos los docentes apoyar por ser parte de una sociedad y sistema democrático.

En conclusión, la formación es un proceso que permitirá superarse y actualizarse a través de conocimientos y experiencia con un factor influyente como lo es el medio ambiente en el cual se desarrolla y en donde todos formamos parte importante. Proceso, del cual actualmente los docentes están carentes individualmente y que la sociedad en general también sufre de la falta y necesidad del mismo.

Una competencia profesional, es la correspondencia entre recursos internos como conocimientos, saber, saber-hacer, saber-ser, recursos emocionales, culturales, valores y el contexto profesional dado en el trabajo, al margen de iniciativas, valorización, etc. con el fin de responder a las expectativas de la función en la cual se desempeña con la búsqueda resultados esperados, necesidades a satisfacer, criterios de desempeño y logros predeterminados.

Los pilares de la educación han sido analizados por varios pedagogos y tienen un denominador común siendo estos: Conocer y aprender a aprender, Saber hacer, Saber ser, Saber vivir en paz con los demás.

El rol del docente responde a varios perfiles de demanda acorde a esta sociedad evolucionada obligando a reorientar, la idea de docente que sirva de base a la formación.

La formación de las competencias están basadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, esto es lo que el educador debe enseñar a sus estudiantes para luego ser una competencia que es una capacidad de “hacer con saber” que hace referencia al docente y “saber y hacer” que son los estudiantes.

Así se pretende que docentes y alumnos conllevan una situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad.

Nuestro país no está ajeno a la realidad y de igual manera vive la carencia de formación de docente acorde a los requerimientos socioculturales y que el gobierno debe tratar de corregirlos de manera discreta pero continua. Con el único propósito de lograr satisfacer esta gran necesidad social que es la sumatoria de las necesidades personales en la que están los docentes, los alumnos, los padres de familia en fin la sociedad en general.

4. METODOLOGIA.

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación utilizada para el desarrollo de esta tesis es bibliográfica en cuanto a los capítulos teóricos y además es descriptiva en cuanto a la práctica, para el cumplimiento de los capítulos teóricos se realizó una recopilación, análisis de fuentes bibliográficas interesantes y de diferentes temporadas de las misma resumiendo se obtuvo ideas principales así como reflexiones conclusiones y emisión de cuestionamientos personales sobre las distintas visiones.

En cuanto a la práctica se realizó una entrevista personal en la que se llena una encuesta para sintetizar los datos con representaciones gráficas y análisis de porcentajes para describir los resultados obtenidos de dichas encuestas previamente tabuladas en hojas de Excel.

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo de la investigación se nos sugirió un grupo o muestra poblacional de 8 titulados de la UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación correspondientes al periodo 2005 – 2010 por parte del equipo de planificación de la UTPL, y 2 Autoridades Educativas las cuales se encontraba en el sector territorial de la provincia del Azuay respectivamente lo cual facilitó en un gran porcentaje la realización y obtención de datos de investigación; del grupo total sugerido únicamente dos no se pudo localizar y se volvió imposible dicha localización por lo que se trabajó sobre la base de 6 personas investigadas dentro de las cuales 1 es autoridad institucional, cabe señalar que cada participante investigado tiene un código específico de identificación para el investigador.

CODIGO DEL TITULADO	NOMBRES APELLIDOS	OBSERBACIONES
AZU 33	COBOS DELGADO JAIME ALBERTO	NO SE LOCALIZA
AZU 34	COBOS ORELLANA SANDRA FAVIOLA	
AZU 35	CORDERO MORENO MARIA ESTHER	
AZU 36	CORDERO PALACIOS MARIA CARIDAD	
AZU 37	CORDERO CORONEL CARMEN MARINA	
AZU 38	CORONEL YUMBLA EDITH ALEXANDRA	NO SE LOCALIZA
AZU 39	CORRALES ORTEGA FANNY MARLENE	
AZU 40	CRIOLLO TAPIA ROSA PATRICIA	

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

4.3.1 TÉCNICAS.

Para el desarrollo del trabajo investigativo se utilizó técnicas de investigación tales como:

La observación.- Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

La entrevista.- Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación. La misma que se aplicó antes de aplicar una encuesta para mantener un dialogo informativo al titulado y que tenga confianza de emitir sus respuestas sin ninguna preocupación.

La encuesta.- La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo

responde, ya que no interesan esos datos. Se realizó en un segundo encuentro para llenar los cuestionarios otorgados por ANEGA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) los mismos que fueron validados por el departamento de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

4.3.2 INSTRUMENTOS.

Como instrumentos de investigación están los cuestionarios para la encuesta los mismos que se ANEGA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) los mismos que fueron validados por el departamento de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional. Siendo dos tipos de cuestionarios 1. Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Cuestionario 2. Empleadores / directivos de las Instituciones Educativas.

Cabe destacar el buen registro disponible con que cuenta la UTPL, facilitando el trabajo y siendo altamente confiable aspecto relevante ya que un registro sistemático es parte de las fortalezas de una institución educativa.

4.4 RECURSOS.

4.4.1 HUMANOS.

Entre los recursos humanos disponibles para llevar a cabo la investigación fueron los titulados o (investigados) y el investigador o estudiante realizando el trabajo previo a la obtención del título académico en la UTPL.

4.4.2 INSTITUCIONALES.

Para realizar el trabajo investigativo en algunos de los casos fue necesario solicitar, mediante oficio, la autorización para la encuesta al titulado que estaba laborando en dicha institución educativa. Al igual a las autoridades que mediante oficio se solicitó la colaboración para realizar la encuesta así tenemos al centro de cuidado infantil “TRAVESURAS” y el colegio técnico “VICTOR GERARDO AGUILAR”.

4.4.3 MATERIALES.

Fueron necesarios.

Cámara de fotos

Cuestionarios (1. Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Cuestionario 2. Empleadores / directivos de las Instituciones Educativas.)

4.4.4 ECONÓMICOS.

Todos los gastos económicos para la realización del proyecto fueron costeados por el investigador más o menos de unos 200 dólares.

4.5 PROCEDIMIENTO.

El proceso fue largo más sin embargo satisfactorio porque me ha permitido actualizar varios de mis conocimientos, para la realización del trabajo se revisó extensa bibliografía la misma que en algunos casos fue sintetizada y debidamente citada para informar de mejor manera las fuentes de información de tal manera que sirva para muchos investigadores posteriormente, adicionalmente se hace cuestionamientos personales de distintas

perspectivas o visiones de diversos autores siendo a favor y en contra detallando las razones que creo ameritan dichos cuestionamientos, para la realización de práctica y de aplicación de herramientas de investigación con la finalidad de mostrar estos actuales de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL ,en la cual orgullosamente ostentare un título fue un trabajo nuevo pero con el apoyo brindado por la institución a través de los encargados facilitaron la muestra investigativa y la localización de los mismos para luego tabular con herramientas de técnicas de computación posteriormente analizar los datos obtenidos según tasas o porcentajes y gráficos demostrativos culminando lo anteriormente mencionado estoy en capacidad para emitir conclusiones sobre la temática teórica y sobre la práctica o estado de los encuestados.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

TABLAS ESTADÍSTICAS

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

Tabla No.1

	F	%
EDUCACION INFANTIL	2	33.33
EDUCACION BASICA	4	66.67
LENGUA Y LITERATURA	0	0
QUIMICA BIOLÓGICAS	0	0
FISICO MATEMATICAS	0	0
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	0	0
OTRA MENCION	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	6	100

POSTGRADO (MAESTRIA/DOCTORADO PHD)	F	%
MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	0	0
MAESTRIA EN PEDAGOGIA	2	33.33
MAESTRIA EN DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	0	0
OTRO POSTGRADO	1	16.67
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0
NO CONTESTA	3	50
TOTAL	6	100

ESPECIALIDAD/DIPLOMADO	F	%
ESPECIALIDAD	0	0
DIPLOMADO	0	0
EN OTRA UNIVERSIDAD	0	0
NO HE REALIZADO ESTUDIOS DE DIPLOMADO ESPECIALIDAD	2	33.33
NO CONTESTA	4	66.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Analizando los resultados de la tabla # 1, puedo emitir que los titulados más numerosos están en educación básica y educación infantil. Además solamente tres realizaron postgrado y ninguno ha realizado especialidad o diplomado, así se puede notar claramente que los titulados de la UTPL en un 50% logran obtener títulos de cuarto nivel, también es notorio que esto es debido al lugar en donde labora.

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

Tabla No.2

	F	%
TRABAJA COMO DOCENTE	4	66.67
TRABAJA EN UN PUESTO PROFESIONAL RELACIONADO CON DOCENCIA	0	0
TRABAJA EN UN PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON DOCENCIA	1	16.67
SIN TRABAJO ACTUALMENTE, PERO HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	1	16.67

SIN TRABAJO ACTUALMENTE, PERO HA TRABAJADO ANTES COMO NO DOCENTE		0	0
OTRAS SITUACIONES ESPECIFIQUE		0	0
NO CONTESTAN		0	0
TOTAL		6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

En verdad, el objetivo de los titulados se ha cumplido, porque la mayoría de ellos trabajan en el campo educativo para lo cual se prepararon como se verifico en esta tabla # 2.

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

Tabla No.3

SECTOR	F	%
URBANO	1	16.67
RURAL	3	50.00
NO CONTESTAN	2	33.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

En un índice significativo, los titulados trabajan en el sector rural, así se constató la idoneidad del profesional de la UTPL, porque se necesita mucho más conocimiento en pedagogía y psicología para que el educando logre un exitoso aprendizaje.

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?

Tabla No.4

	F	%
SI	4	66.67
NO	1	16.67
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.5

	F	%
SI	0	0
NO	5	83.33
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Como se mencionó anteriormente el docente para buscar conocimientos nuevos ha encontrado en la UTPL, la superación consiguiendo los títulos de tercer nivel y cuarto nivel, por lo consiguiente el titulado ya trabajaba como docente cuando obtuvo la titulación. Además por trabajar en el sector rural y por cumplir con las obligaciones educativas no trabaja en otro puesto no docente.

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

Tabla No.6

	F	%
PREPARA CARPETAS PARA TRABAJAR EN DOCENCIA	1	16.67
BUSCA EMPLEO COMO DOCENTES SIN PREPARAR CARPETA	0	0
BUSCA EMPLEO SIN RESTRICCIONES AL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO	0	0
CONTINUA ESTUDIANDO EN OTRA AREA DE CONOCIMIENTO	0	0
CONTINUA ESTUDIANDO EN OTRA MENSION DE CC.EE	0	0
ESTA TOMANDO CURSOS DE FORMACION CONTINUA	0	0
OTRAS SITUACIONES ESPESIFIQUE (TRABAJAN)	0	0
NO CONTESTAN	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Conociendo la realidad del desempleo en estos tiempos, en nuestros titulados no es el caso, porque solamente un 16.67% están desempleados y el otro porcentaje están cumpliendo sus cargos profesionales.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

Tabla No.7

	F	%
INSTITUCION EDUCATIVA FISCAL	4	66.67
INSTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL	0	0
INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR	1	16.67
INSTITUCION EDUCATIVA FISCOMISIONAL	0	0
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Analizando estos datos se puede comprobar que el 66.67% de titulados trabajan en instituciones educativas fiscales y un mínimo porcentaje en otras instituciones como particulares o privadas, así se verifico en la investigación.

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

Tabla No.8

	F	%
INICIAL	1	16.67
BASICO	3	50.00
BACHILLERATO	1	16.67
SUPERIOR	0	0
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.9

	F	%
SI	4	66.67
NO	1	16.67
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

P4.a En caso de respuesta afirmativa en P4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?

Tabla No.10

	F	%
EDUCACION INFANTIL	1	16.67
EDUCACION BASICA	3	50
LENGUA Y LITERATURA	1	16.67
QUIMICA BIOLÓGICAS	0	0
FISICO MATEMATICAS	0	0
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	0	0
OTRA MENCION	0	0
NO CONTESTA	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.11

	F	%
NOMBRAMIENTO	3	50.00
CONTRATO INDEFINIDO	0	0
CONTRATO OCACIONAL	1	16.67
REEMPLAZO	0	0
OTRAS	1	16.67
NO CONTESTA	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

P.6. ¿La relación laboral es/era?

Tabla No.12

	F	%
A TIEMPO COMPLETO	4	66.67
A TIEMPO PARCIAL	0	0
POR HORAS	1	16.67
OTRAS (ESPECIFIQUE)	0	0
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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?

Tabla No.13

	F	%
0-5 AÑOS	1	16.67
6-10 AÑOS	2	33.33
11-15 AÑOS	1	16.67
15+AÑOS	1	16.67
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Al igual observamos que los investigados están laborando en su nivel y especialidad, es más cabe destacar que una de las encuestadas es propietaria de su propio centro de cuidado infantil, al igual los demás titulados son autoridades de sus respectivos planteles educativos, comprobando una vez más el profesionalismo de los docentes trabajando como nombramiento y a tiempo completo y la mayoría con muchos años de servicio a la comunidad educativa.

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

Tabla No.14

		F	%
SI		4	66.67
NO		2	33.33
NO CONTESTAN		0	0
TOTAL		6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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?

Tabla No.15

		F	%
0-1 AÑO		0	0
1-2 AÑOS		0	0
2-3 AÑOS		1	16.67
3-4 AÑOS		0	0
4+ AÑOS		0	0
NO CONTESTAN		5	83.33
TOTAL		6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

También cabe destacar la importancia de los investigados de seguir con sus estudios de titulación, porque la mayoría estaban trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios y solamente un titulado tardó dos años en encontrar trabajo luego de su titulación.

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?

Tabla No.16

	F	%
ADMINISTRACION PUBLICA	0	0
EMPRESA PRIVADA	1	16.67
EMPRESA FAMILIAR	0	0
TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA	0	0
NO CONTESTAN	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.17

	F	%
DE CUARTO NIVEL (DIPLOMADO, ESPECIALIDAD, DOCTORADO)	0	0
DE TERCER NIVEL (LINCENCIATURA, INGENIERIA)	0	0
NINGUNA(NO SE EXIGIA TITULACION)	1	16.67
NO CONTESTAN	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.18

	F	%
LABORAL INDEFINIDA	1	16.67
LABORAL DE DURACION DETERMINADA	0	0
OTRAS SITUACIONES	0	0
NO CONTESTAN	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

P.12. ¿La relación laboral es/era?

Tabla No.19

	F	%
A TIEMPO COMPLETO	1	16.67
A TIEMPO PARCIAL	0	0
POR HORAS	0	0
OTRAS	0	0
NO CONTESTAN	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.20

	F	%
0-5 AÑOS	0	0
6-10 AÑOS	0	0
11-15 AÑOS	0	0
15+ AÑOS	1	16.67
NO CONTESTAN	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.21

	F	%
YA TRABAJABA CUANDO OBTUVE LA TITULACION	1	16.67
NO CONTESTA	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Para este análisis, se ha englobado las tablas desde la # 16 hasta la # 21 y se verifico que el encuestado trabaja en un puesto no docente en una empresa privada en donde no requieren de ninguna titulación, con u tipo laboral indefinido, con un tiempo completo de trabajo con 25 años de labor, así también se comprobó que ya trabajaba cuando obtuvo la titulación.

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado como docente desde que obtuvo el título?

Tabla No.22

	F	%
0-1 AÑOS	0	0
1.1.2 AÑOS	1	16.67
2.1.3 AÑOS	1	16.67
3.1.4 AÑOS	3	50
4.1.5 AÑOS	0	0
NO CONTESTAN	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.23

	F	%
0-1 AÑOS	0	0
1.1.2 AÑOS	1	16.67
2.1.3 AÑOS	0	0
3.1.4 AÑOS	0	0
4.1.5 AÑOS	0	0
NO CONTESTAN	5	83.33
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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?

Tabla No.24

	F	%
SI	1	16.67
NO	5	83.33
NO CONTESTAN	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Comparando los resultados obtenidos se comprobó que todos los que se titularon ya trabajaban antes por lo tanto, los años de labor cuentan desde hace mucho tiempo antes, al igual el titulado que no trabajaba como docente ya trabajaba en la empresa privada anteriormente por el mismo hecho de trabajar en el sector rural. Solamente una titulada se verifico que se cambió de domicilio, los demás hacen lo posible por viajar todos los días a sus lugares de trabajo.

PARA TODOS

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

Tabla No.25

	F	%
QUICHUA	0	0
INGLES	3	50
FRANCES	0	0
PORTUGUES	0	0
OTROS (ESPECIFIQUE)	0	0
NO	3	50
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

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

Tabla No.26

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

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Enfrentando a la evolución tecnológica y social, actualmente es necesario estar acorde a dichos cambios así los investigados dominan un idioma como es el inglés y también manejan la informática a nivel de usuario todos los titulados, comprobando así la eficiencia profesional.

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)

Tabla No.27

	F	%
DIDACTICA Y PEDAGOGIA DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	1	16.67
MANEJO DE HERRAMIENTAS RELACIONADOS CON TIC DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	1	16.67
MANEJO DE HERRAMIENTAS RELACIONADOS CON TIC	1	16.67
DIDÁCTICA Y PEDAGOGÍA MANEJO DE HERRAMIENTAS RELACIONADOS CON TIC DISEÑO Y PLANIFICACIÓN	2	33.33
NO ME INTERESA	1	16.67
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

En la actualidad con la reforma curricular es necesario actualizarse en el campo educativo, así tenemos que requieren capacitación en didáctica y pedagogía y manejo de herramientas relacionadas con el diseño y planificación curricular que conlleva al buen desarrollo de la enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla No.28

	F	%
DEFINITIVAMENTE SI	2	33.33
PROBABLEMENTE SI	4	66.67
INDESISO	0	0
PROBABLEMENTE NO	0	0
DEFINITIVAMENTE NO	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

Si el hombre, supera los obstáculos de la vida y siempre está por ser mucho más de los que es cada día, es probablemente que su condición de vida cambie como se verifico en este trabajo de investigación, que la situación laboral y económica cambio para los titulados de la UTPL.

DATOS DE CLASIFICACION

A.1. GENERO

Tabla No.29

EDAD \ GENERO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	F	%	F	%	
20-30 AÑOS	1	16.67	-	-	1
31-40 AÑOS	4	66.67	-	-	4
41-50	1	16.67	-	-	1
51-60	0	0			0
NO CONTESTAN	0	0			0
TOTAL	6	100			6

Fuente: Escuela de las Ciencias de la Educación UTPL.

Realizado por: Julio Arcentales.

En general se ha comprobado que el 100% de titulados son del género femenino y que sus edades están entre los 30 a 50 años.

AUTORIDADES ENCUESTADAS

RESULTADOS

La encuesta se realizó a dos autoridades de los establecimientos educativos de la ciudad de Cuenca, la primera autoridad encuestada (Lcda. Cordero Moreno María Esther), es titulada y a su vez directora del centro de cuidado infantil “TRAVESURAS”, el segundo encuestado (Lcdo. Portilla Orlando), es rector del colegio técnico “VICTOR GERARDO AGUILAR”.

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

ENCUESTADO No.1

ENCUESTADO No.2

-Título universitario relacionado a la docencia
Y especialidad

-Titulo docente
-Experiencia
-Capacitación

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

Contesta SI

Contesta SI

No de solicitudes: 6

No de solicitudes: 10

3. ¿Requiere de más personal docente?

Contesta NO

Contesta NO

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

PRIMERA ENCUESTADA

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
-Seguros de sí mismos. -Cómo enfrentar problemas de disciplina -No tiene problema con la planificación.	-Falta de práctica -Problemas con la planificación. -Didáctica.

SEGUNDO ENCUESTADO

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
-Trabajo de calidad. -Responsables.	-Trabajos muy buenos. -Responsables.

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

Contesta SI

Contesta SI

a. En caso de la respuesta afirmativa ¿cuáles?

- Modificación de conducta.
- Planificación curricular.
- Primeros auxilios.

- Capacitación en la planificación por Competencia.
- Manejo de la tecnología en computación.

6.¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos?

- | | |
|--|---|
| -Sueldo justo. | -Los maestros ascienden de categoría de acuerdo a la ley cuando mejoran su título y por antigüedad. |
| -Buen ambiente de trabajo. | |
| -Respetar y premiar su labor(planificación). | |

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

- | | |
|------------------------------|---|
| -Buena planificación. | -Integración en la comunidad educativa. |
| -Vocación y amor al trabajo. | |
| -Responsabilidad. | |

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

- | | |
|---|-------------------------------------|
| -Cooperación con la institución. | -Se mejora la calidad de educación. |
| -Cumplir con los objetivos de la planificación. | |

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

- | | |
|--|------------------------|
| -Actividades de pintura, canto, baile, juegos, escritura, lectura. | -Profesores de inglés. |
|--|------------------------|

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

-NO contesta

-Inspector de cursos.

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

-Contesta NO

-Contesta SI

.En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

-Calidad humana responsables,
con criterios de superación.

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

OBJETIVO: Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.

La situación actual de los titulados de la Escuela de CC.EE; luego de haber realizado este trabajo investigativo se comprobó, que se encuentran en el ámbito profesional para lo cual se prepararon, la mayoría son docentes, que se encuentran laborando en el sector rural como directoras y profesoras en escuelas unidocentes y en un menor porcentaje en el sector urbano, también debo hacer hincapié que de las 6 personas encuestadas solo 3 personas continuaron con sus estudios de postgrado, esto puede ser porque las personas encuestadas son de género femenino y su edad esta entre los 30 a 50 años de edad, tal vez porque son madres de familia que por dedicarse al hogar no se concretaron a realizar estudios de maestrías, diplomados o especialidad.

Con respecto a esta situación, en nuestro trabajo investigativo, es necesario la formación inicial y continua del docente, esto permitirá la transformación de la educación y hacer frente a la sociedad actual y a la tecnología, si iniciamos con la formación inicial en las universidades, los docentes no se pueden quedar simplemente con un título, es necesario la formación continua, así tenemos actualmente la reforma curricular, dejando así atrás lo rutinario y monótono de la enseñanza. Por lo tanto es necesario en el campo de la docencia la actualización y preparación, así en nuestro país tenemos cursos, talleres, seminarios, a los cuales los maestros tenemos que asistir y ser cada vez idóneos para el proceso de enseñanza de los educandos.

5.2 SITUACIÓN LABORAL.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

En realidad, nuestra situación laboral como docentes es eficiente, aunque los salarios no sean recompensados justamente, sin embargo, se ha podido comprobar en nuestra investigación que los titulados de la UTPL, en un elevado porcentaje trabajan en la docencia y solamente un 16.67% trabajan en un puesto no docente y otro 16.67% están desempleados en busca de trabajo dentro de la docencia o en otros empleos, así mismo por la preparación que necesitan los docentes no trabajan en otro trabajo no docente, casi todos se encuentran laborando en el ámbito de su especialidad y es mínimo el índice de titulados que no laboran en la misma, al igual muchos docentes ya trabajaban antes de la titulación, aunque el trabajo en muchos de los casos son distantes, muchos titulados no se cambiaron de domicilio, por el mismo hecho de estar con la familia y estar cerca de la ciudad para tener facilidad de asistir a cursos de capacitación y de esta manera modificar nuestros sistemas de enseñanza. Por lo anotado anteriormente, la UTPL, con la modalidad de educación abierta y a distancia está cambiando definitivamente en el país y en el extranjero, como es el caso de Estados Unidos y España.

De esta manera, la formación continua es lo fundamental en nuestro trabajo como docentes, siempre y cuando se rescate algunas estrategias que se pueden aplicar a la realidad actual de la sociedad, así mismo los empleadores son quienes deben exigir al aspirante a ejercer el cargo de educador títulos de docentes y de esta manera se ofrecerá una educación de calidad en los establecimientos educativos, así se verificó que los titulados de la UTPL, están trabajando como autoridades institucionales, como educadores, como inspectores con la calidad humana, responsabilidad y criterios de superación.

Así, las condiciones de enseñanza y aprendizaje van evolucionando y haciendo frente a la exigencia de la sociedad actual y a la tecnología, por eso Perkins nos da a conocer las condiciones actuales que debe desempeñar un educador en su misión educativa.

5.3. CONTEXTO LABORAL.

OBJETIVO: Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias der la Educación de la UTPL.

La UTPL, en su afán de preparar docentes idóneos para nuestra sociedad ha tenido que realizar grandes transformaciones, desde la formación inicial, porque tanto la enseñanza como el aprendizaje ha evolucionado, por lo consiguiente, en nuestro trabajo investigativo se comprobó que los titulados de la Universidad de Loja trabajan en instituciones fiscales con un porcentaje de 66.67 y el otro porcentaje laboran en otras instituciones, además trabajan en su especialidad, permitiendo así un mejor desempeño en sus labores educativas, y otro aspecto importante es que el 50% están con nombramiento y los demás con contrato y actividades no docentes, unos trabajando a tiempo completo y por horas. Desde otro punto de vista, de una titulada que no se encuentra trabajando dentro del magisterio, pero si está prestando servicios en una empresa privada, en donde no le pidieron titulación alguna, laborando a tiempo completo con 25 años de servicio.

En cuanto a los empleadores, que son quienes ofertan fuentes de trabajo, pues son los encargados de solicitar a los aspirantes a desempeñar trabajos en la docencia, que tengan títulos de docente, experiencia y capacitación que es primordial en la actualidad.

Las dos autoridades encuestadas manifestaron que si reciben solicitudes de empleo, pero que en muchos de los casos las instituciones no requieren personal docente. También debo enfatizar, que es necesario que los empleadores en este caso rectores y directores de los establecimientos educativos, faciliten la capacitación continua de los maestros, así se comprobó que las dos autoridades encuestadas si facilitaron capacitarse en la planificación curricular, primeros auxilios, manejo de la tecnología, planificación por competencias. Así estaremos haciendo frente a la demanda de educación de calidad justamente por la DINAMEP que es la encargada de la formación, capacitación y perfeccionamiento profesional.

5.4 NESECIDADES DE FORMACIÓN

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

Las necesidades de los docentes, son numerosas, día a día con la evolución de la tecnología y la transformación de las nuevas generaciones sociales, los educadores tiene que ir acoplándose a estos nuevos sistemas, así tenemos que los titulados encuestados el 50% dominan otro idioma y el otro 50% nos está dando a entender que hay que prepararse y que saber hablar otro idioma es una necesidad al igual el manejo de la informática que es muy prioritaria dentro del campo educativo, en este caso casi si se obtuvo un ciento por ciento de los encuestados.

En la actualidad, con los cambios de la reforma curricular, si necesitamos capacitación tanto como autoridades y docentes (titulados). Así se verificó que los titulados encuestados, si necesitan cursos de capacitación como en didáctica, manejo de TIC, diseño y planificación curricular, esto permitirá a las autoridades educativas mantener en su institución educativa, educadores que mantengan una buena planificación, vocación y amor al trabajo y así consolidar una integración a la comunidad educativa.

En verdad, la idoneidad, capacidad, habilidad y la originalidad son aspectos fundamentales que tienen que ver con las competencias profesionales que son conocimientos, saber hacer, saber ser, que a su vez viene a ser como los pilares para la educación del siglo XXI.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Luego de haber concluido el trabajo de investigación, mencionare las siguientes conclusiones:

-Evidentemente las instituciones educativas en la actualidad, exigen al educador para ocupar su cargo profesional la titulación, experiencia y capacitación.

-Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, luego de haber realizado el proceso investigativo, se verificó que actualmente están laborando en su nivel y especialidad y que no presentan dificultades para ingresar al ámbito laboral.

-El titulado de la UTPL, actualmente ejerce la docencia y se encuentra en constante capacitación por lo que no desempeña otro cargo de la docencia.

- Por lo comprobado en la investigación en verdad que la UTPL nos ha dado la oportunidad de continuar con nuestros estudios superiores y así enfrentar a la realidad actual, educando a nuestros niños y jóvenes para una transformación social, porque se siente motivado para realizar su trabajo con eficiencia y capacidad, así el titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación está actualmente laborando en la docencia en su nivel, ámbito y especialidad con nombramiento lo que garantiza su estabilidad profesional.

6.2 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que puedo emitir son:

-La formación continua del docente es lo prioritario durante el desempeño de sus funciones.

-En cuanto a las condiciones de enseñanza y aprendizaje, frente al mundo evolucionado tecnológicamente, los docentes tendrán que seguir paralelamente a la misma.

-En cuanto al trabajo de la UTPL recomiendo se mantenga en su labor de capacitación de manera continua a los profesionales y futuros.

-UTPL, continúe con sus ofertas en cuanto a títulos de tercer nivel en especial pedagogía y postgrados, que sirve de apoyo a profesionales que tiene vocación en la docencia, porque existen profesionales de otras especialidades que trabajan en la docencia, pero que no tiene conocimiento en pedagogía.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arredondo, M., Uribe, M. Y Wuest, T., “Notas para un modelo de docencia”. En Arredondo, M. y Díaz Barriga, A. (compiladores) Formación pedagógica de profesores universitarios. Teorías experiencias en México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1989.
- Bernal Alemany, Rafael. (1989) "El proceso educativo en los centros docentes de la Educación Técnica y profesional: Enfoque integral", en Revista Educación. La Habana, No. 72, enero-marzo, p. 40 – 48.
- Contreras, J., La autonomía del profesorado. Morata. Madrid. 1997.
- David perkins D. y Blythe, T. (1994) “Putting Understanding up-front”. Educational Leadership 51 (5), 4-7. Adicional revista magisterio.
- (Fullan y Hargreaves, 1992).
- GENEYRO, J.C. (1991): La democracia inquieta: E.Durkheim y J.Dewey. Barcelona. Anthropos,pp 115-119.
- Gimeno Sácristan, J., Docencia y cultura escolar. Reformas y modelo educativo. Lugar Editorial – Instituto de estudios y Acción Social. Buenos Aires. 1997.
- Gimeno Sacristán, J., “Profesionalización docente y cambio educativo”. En Alliaud, A. Y Duschtzky, L. (compiladoras), Maestros práctica y transformación escolar. Miño y Davila Editores. Buenos Aires 1992.
- Habitus profesional, en la conceptualización de Bourdieu (1934).
- Luna. Z. Galo Estadística UTPL.
- Pérez Gómez, A., “Autonomía profesional del docente y control democrático”. En varios autores, Volver a pensar la educación. Morata. Madrid. 1996.
- PEREZ DE TUDELA, J.:EL PRAGMATISMO AMERICANO(1872)
- (Unesco-Cepal, 1992).
- www.educacion.gob.ec

ANEXOS



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Sí	1
<input type="checkbox"/> 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?

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

▪ Didáctica y Pedagogía	1
▪ Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).....	2
▪ Temáticas relacionadas 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



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

Código del Investigador: _____

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

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

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

Gracias por su colaboración

 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>	DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)						DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)					
	Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:			Centro infantil de cuidado infantil TRAVASURAS			Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:			COLEGIO TECNICO VICTOR GERARDO AGUILAR		
	Cargo que ocupa el encuestado:			DIRECTORA			Cargo que ocupa el encuestado:			RECTOR		
	Tipo de establecimiento educativo:			Fiscal [1]			Fiscal [1]	1				
			Particular [2]	2		Particular [2]						
			Fiscomisional [3]			Fiscomisional [3]						
PREGUNTAS	SI 1	NO 2	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i>)			SI 1	NO 2	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i>)		
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?				Titulo universitario relacionado al cargo que va a desarrollar el aspirante						Titulo docente Experiencia profesional docente Capacitación		
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	1			En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? seis (6)			1			En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? Diez		
3. ¿Requiere de más personal docente?		2		NIVEL				2		NIVEL		
				ÁMBITO DE CONOCIMIENTO						ÁMBITO DE CONOCIMIENTO		
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				CON EXPERIENCIA Seguros de si mismos Como enfrentar problemas de indisciplina no tiene problemas de planificacion						DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN Falta de practica Problemas de planificacion		
				CON EXPERIENCIA						DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN		
				Trabajo de calidad						Trabajo muy bueno		
				Responsables						Responsables		
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? Modificacion de conducta planificacion curricular primeros auxilios			1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? Capacitacion en planificación por competencias Manejo de la tecnologia en computación		
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , descríbalos				Sueldo justo Buen ambiente de trabajo Respetar su trabajo (planificacion)						Los maestros ascienden de categoría de acuerdo a la ley, cuando mejoran su titulo y por antigüedad.		
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				Buena planificacion Amor al trabajo que realiza Responsabilidad						Integración en la comunidad educativa		
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?				Cooperacion con la institucion Cumplir con los objetivos de planificacion						Mejorar la calidad de la educación		
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)				Actividades de pintura, canto, bailes, juegos, escrituras y lecturas						Profesores de inglés		
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)										Inspectores de cursos		
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)		2		a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?			1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? Calidad humana, responsables, con criterios de superación		



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
AZU1						
AZU2						
AZU3						
AZU4						
AZU5						
AZU6						
AZU7						
AZU8						
AZU9						
AZU10						
AZU11						
AZU12						
AZU13						
AZU14						
AZU15						
AZU16						
AZU17						
AZU18						
AZU19						
AZU20						
AZU21						
AZU22						
AZU23						
AZU24						
AZU25						
AZU26						
AZU27						
AZU28						
AZU29						
AZU30						
AZU31						
AZU32						
AZU33	COBOS DELGADO JAIME ALBERTO					
AZU34	COBOS ORELLANA SANDRA FAVIOLA	ESC. FISCAL MEXICO	ANTIGUA PANAMERICANA	2476108		
AZU35	CORDERO MORENA MARIA ESTHER	C.C.I. TRAVESURAS	1-42 INTIÑAN	97280310		
AZU36	CORDERO PALACIOS MARIA CARIDAD		3-91 CORNELIO MERCHAN	87208123		
AZU37	CORNEJO CORONEL CARMEN MARINA	ESC. LUZ DE AMERICA	PACCHA	89502027		
AZU38	CORONEL YUMBLA EDITH ALEXANDRA					
AZU39	CORRALES ORTEGA FANNY MARLENE	COLEGIO TEC VICTOR C. AGUIAR	1-30 JOSE DE LA CUADRA			

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN

Fotografías de las encuestas realizadas



“AZU 39” Corrales Ortega F. Marlene



“AZU 36” Cordero Palacios M. Caridad



“AZU 35” Cordero Moreno M. Esther



Centro de cuidado infantil "TRAVESURAS"



Rector del Colegio "V́ctor Gerardo Aguilar".

Lcdo. Orlando Portilla.