



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Estudio realizado en la ciudad de Zamora y Guaysimi, provincia de Zamora Chinchipe en el año 2011.

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

MENCIÓN: LENGUA Y LITERATURA
EDUCACIÓN BÁSICA

AUTORAS:

Cordero Alberca Vicenta Rosario

Morocho Belezaca Judith Pastora

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Castro Aguirre Edgar Alberto

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO: ZAMORA Y GUAYSIMI

2011



CERTIFICACIÓN

Mgs. Edgar Alberto Castro Aguirre.

**TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, Junio del 2011



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Nosotras, Vicenta Rosario Cordero Alberca y Judith Pastora Morocho Belezaca, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 0602879868

(f) _____

C.I.1900411719



AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 0602879868

(f) _____

C.I. 1900411719



DEDICATORIA

Este fruto de mi esfuerzo lo dedico de todo corazón a mi esposo Alejandro Flores y a mis hijos Christian y Sisy Anabel Flores Cordero por haber sido ellos la razón de mi superación.

VICENTA

Este trabajo de investigación la dedico con mucho cariño a mis queridos padres, hermanos y en manera especial a mi esposo Ovidio Estrada y a mis hijos: Jessica, Jeisson, Gisela y Cristian; porque ellos han llenado en mi corazón esa inspiración profunda para superarme y me han dado la fortaleza para llegar a un feliz término mi meta propuesta.

JUDITH



AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la Modalidad Abierta y a Distancia por brindarnos la oportunidad de adquirir conocimientos para nuestro progreso y adelanto profesional, a los Catedráticos de la Facultad de Ciencias de la Educación por impartirnos sus sabios conocimientos y de manera especial al Dr. Fabián Jaramillo Serrano Director del Proyecto de Investigación; como también a nuestro tutor Mgs. Edgar Alberto Castro Aguirre por su magnífica orientación para el cumplimiento y culminación de nuestro trabajo de tesis.

De la misma manera a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y a sus Directivos por facilitarnos obtener información para realización del presente trabajo.

LAS AUTORAS



ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de Cesión.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 SITUACION LABORAL DOCENTE.....	8
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	8
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	12
3.1.4 El género y la profesión docente.....	15
3.1.5 Síntesis.....	18
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	20
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	20
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	24
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan decenal de Educación, DINAMEP.....	26
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	35
3.2.5 Síntesis.....	36
3.3 NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE.....	39
3.3.1 Definición.....	39
3.3.2 Competencias Profesionales.....	40
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	40
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	41
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	45



3.3.6 Síntesis.....	47
4. METODOLOGÍA.....	50
4.1 Diseño de la investigación.....	51
4.2 Participantes de la investigación.....	52
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	52
4.3.1 Técnicas.....	52
4.3.2 Instrumentos.....	52
4.4 Recursos.....	53
4.4.1 Humanos.....	53
4.4.2 Institucionales.....	53
4.4.3 Materiales.....	53
4.4.4 Económicos.....	54
4.5 Procedimiento.....	54
5. INTERPRETACIÓN , ANÁLISIS Y DISCUSIÓNDE LOS RESULTADOS.....	56
5.1 Caracterización Sociodemográfica.....	57
5.2 Situación Laboral.....	64
5.3 Contexto Laboral.....	84
5.4 Necesidades de formación.....	99
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
6.1 Conclusiones.....	106
6.2 Recomendaciones.....	106
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
8. ANEXOS.....	111

1.RESUMEN

La intencionalidad de la presente investigación es poder contribuir a la consecución de la calidad de la educación superior, no únicamente por ser un tema actual, sino por ser pertinente para el desarrollo nacional, ya que es un componente trascendental que permite responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico y general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas.

En él se planteó como objetivo general determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, para lo cual en correlación con esta meta se propuso de forma específica caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la escuela de CC.EE. de la UTPL; determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral; reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL; identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

En la consecución del presente trabajo se empleó un procedimiento que inició con la búsqueda del contexto, explorando la información tanto en instituciones locales como de testimonios propios de los titulados, con estos referentes se agrupó la bibliografía necesaria que facilitó la obtención de los conocimientos científicos indispensables y sobre esta base real desarrollar el trabajo de campo, el mismo que ofreció información necesaria que posteriormente fue analizada, señalando una relación satisfactoria entre los investigados, cuya aptitud profesional ha sido catalogada como exitosa y fructífera.

Por lo que se concluye que la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL está aportando positivamente al desarrollo social, con el afán de conocer sus necesidades, expectativas y requerimientos en cuanto a nuevos conocimientos dentro del campo de la educación continua. Uno de los principales factores que ha incidido en el mencionado éxito constituye la dedicación, entrega y profundidad en el tratamiento de los conocimientos en el período de formación académico universitaria que poseen los titulados investigados, los cuales nos permiten ver con claridad que los procesos de formación docente en el Ecuador son amplios ya que se busca que la educación sea de calidad.

2.INTRODUCCIÓN

El docente, se ha convertido en la piedra angular para la transformación de la sociedad, es por eso que la aportación de los maestros es muy valiosa e indispensable dentro de la misma, pero; un maestro no nace sino que se hace y con mucho esfuerzo. Hoy más que nunca, la sociedad y el estado exige una alta preparación académica del personal que debe estar al frente de los establecimientos educativos, es por eso que hombres y mujeres se han visto en la obligación de seguir este proceso de preparación para obtener un título académico y mejorar su perfil docente y así poder dar respuesta a este gran desafío. Por otra parte, las políticas de la reforma curricular exigen al docente estar acorde con las necesidades y capacidades de los alumnos a través de una constante actualización. Además, los docentes, estarán sometidos a rigurosas evaluaciones. Ante esta exigencia, la situación, de los docentes en cierto sentido se ha vuelto un tanto alarmante; por un lado, profesores que no quieren ser evaluados por temor a las represalias en caso de no aprobar, por otro lado, profesores que no quieren seguir estudiando para obtener un título superior porque son de avanzada edad, otros porque están enfamilados y el sueldo no les permite. Cabe mencionar que los profesionales en la educación hoy en día, corren el riesgo de hacer grandes inversiones en prepararse para obtener un título académico y no pueden ejercer la docencia por algunas razones entre ellas: la falta de fuentes de trabajo, una remuneración insuficiente que no reporta para mantener la familia por lo que se han visto algunos profesionales a realizar otro trabajo que no está acorde con su profesión y en el peor de los casos, han tenido que emigrar a otros lugares en busca de un mejor porvenir, quedando de esta manera frustrados sus anhelos de ejercer su profesión.

La UTPL preocupada por la situación que están pasando los maestros del Ecuador y dando mucha importancia a lo mismo se ha propuesto conocer la situación laboral actual de los titulados en Ciencias de la Educación periodo 2005-2010.

La presente tesis se la puede justificar por varias razones entre las cuales se permite señalar las siguientes:

- ✓ La situación laboral actual de los titulados en Ciencias de la Educación en la UTPL, es un caso vigente y por tanto es necesario conocer si están trabajando y en qué condiciones lo están.
- ✓ Si el título que obtuvieron les sirvió para mejorar su estatus de vida o no.

- ✓ Si han logrado conseguir un trabajo con relación a su especialidad o han tenido que desempeñarse en otra área.
- ✓ Si luego de haber obtenido su título comenzaron a trabajar o tuvieron que esperar un largo tiempo.

OBJETIVOS.

Objetivo general:

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

Objetivos específicos:

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

Este tema es de trascendental importancia, para la UTPL, como también para los aspirantes a nuevos profesionales, porque se conocerá las condiciones laborales de aquellos que optaron por esta carrera para de esa manera seguir fortaleciendo la misma y así seguir dando más profesionales en el ámbito educativo.

3. MARCOTEÓRICO

CAPÍTULO I

“Nunca considera la docencia como un deber, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber”
Duque Linares J.

3.1 SITUACION LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

Formación Inicial Docente.

La formación docente en el Ecuador ha constituido uno de los nudos críticos de mayor relevancia, pues trata de crear nuevos docentes apasionados por la enseñanza, que respondan a las exigencias de la sociedad actual, tratando que la educación sea mucho más que una mera emisión de información. Sin embargo, esta situación se ha tornado muy compleja para quienes aspiran a esta formación porque en el Ecuador se carece de centros educativos orientados exclusivamente a la formación inicial de los docentes.

Para conocer el concepto de formación inicial hemos recurrido al internet donde nos dice: “La Formación Inicial, fortalece aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades, la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento.”¹

Ante lo expuesto, se cree importante dar a conocer cómo y dónde se da la formación inicial en la Provincia de Zamora Chinchipe:

Actualmente está siendo impartida por el Instituto Pedagógico Jorge Mosquera; el tiempo de formación está distribuido a través de un pensum de estudio donde : el primer año ofrece una formación teórica – científica; mientras que el segundo año, el 50% del tiempo se hacen prácticas en las escuelas del área rural y el otro 50% se continua con la formación

¹<http://karoll.bligoo.com/content/view/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-clave-para-el-cambio-Educativo.html>

teórica científica; en el último año de formación, todo el tiempo se realiza las prácticas docentes en las escuelas que solicitaren con anterioridad dentro de la provincia, éstas prácticas tienen un acompañamiento muy cercano de un maestro tutor quien le apoya en lo que necesite el alumno maestro.

También se cuenta con la Universidad Técnica Particular de Loja en su modalidad Abierta y a Distancia la misma que está sacando docentes capacitados en diferentes especialidades como: Educación Básica, Físico Matemática, Químico Biológicas, Lengua y Literatura, inglés, Ciencias Humanas y Religiosas; sus Centros Asociados están en los cantones de: Zamora, Guaysimi, Yanzatza, Zumba y El Pangui.

En sí, la función que cumple el instituto y la Universidad Técnica Particular de Loja consiste en formar profesionales en Ciencias de la Educación capaces de enfrentar los diferentes retos que exige la educación actual.

Formación Continua Docente:

La formación continua del docente debe desarrollarla a través de la práctica diaria en la institución que le toque laborar tratando de innovar métodos para llegar con eficacia al estudiante y estando atentos a la participación de programas de capacitación.

Para centrarnos en el tema hemos tomado la siguiente versión donde dice que la formación continua: “Comprende el conjunto de actividades que permiten al docente desarrollar nuevos conocimientos y capacidades durante el ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial. Para ello la formación continua del profesor debe radicar en la actualización y capacitación cultural, humanística, pedagógica y científica con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional docente”.²

Por otra parte Fernando Vázquez Rodríguez (2000) en su texto: Facultad de educación Pág. 15 que dice “El profesor, ya no es el sacerdote (jerárquico, lejano, profético, moral) que

² Perera Aguilar, Sociedad de la Información para la Paz y Equidad de género. 2007, Pág: 118

inspiraba respeto, buscaba la disciplina, y basaba su conocimiento en “textos sagrados” tampoco puede ser el burócrata que ve las clases como trámite y obligación y sigue los programas oficiales a través de libros de textos, más bien quiere ser un actor otro actor, “participante... capaz de fusionar el conocimiento y la vida.

“El programa de formación continua para docentes busca un profesional de la educación de excelencia, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo y con estrategias que favorezcan su buen desempeño en el aula.

Esta es una iniciativa de enorme importancia para avanzar hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del magisterio, en cumplimiento de la política 6 del Plan Decenal de Educación (“Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación”), y la política 7 (“Revalorización de la profesión docente”). Servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos, en el que la profesión de maestro volverá a tener ante la ciudadanía el alto estatus que merece”.³

La Provincia de Zamora Chinchipe no está permitiendo al profesional continuar con sus metas de superación ya que en esta provincia no existen instituciones donde se puedan seguir las diferentes maestrías, doctorados y el PhD, impidiendo a los maestros la oportunidad de innovar sus conocimientos y de tener un alto perfil profesional.

La enseñanza, requiere de un reciclaje continuo por parte del profesor para que responda a las demandas de unos alumnos que están en continuo crecimiento y cambio y en una sociedad en movimiento. Para llevar a cabo esta formación son necesarios materiales variados y actualizados que permitan al maestro ponerse al día constantemente.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

La contratación del personal docente y no docente, a nivel Nacional lo ha venido realizando el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales, esto hasta la promulgación de la nueva Ley Orgánica del

³http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3882&debut_5ultimasOEI=135

Servicio Público, quien será la encargada de propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos para lograr el permanente mejoramiento, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones educativas sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Según datos extraídos de la página web:<http://es.scribd.com/doc/32844589/Requisitos-Para-Ingresar-a-La-Carrera-Docente>, señalan que para poder ingresar a la carrera docente, el profesional debe cumplir con los siguientes parámetros, sin excepción:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- Poseer título docente reconocido por la Ley.
- Declaración juramentada de bienes
- Certificado del SENRES
- Conocimiento de la lengua vehicular en el proceso de enseñanza
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia:

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

Carrera Profesional Docente.-En el Ecuador se encuentra reglamentada por la ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, la misma que ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional, la misma que acoge a los docentes que trabajan en los establecimientos particulares impartiendo sus conocimientos a los estudiantes con la finalidad de poder obtener aprendizajes significativos. Esto hasta la promulgación de la nueva Ley Orgánica de Servicio Público.

Su estatuto se fundamenta en los siguientes principios:

- Servicio a los intereses permanentes de la comunidad nacional, en sus aspiraciones de educación y cultura, ligados al desarrollo socioeconómico, la democracia y la soberanía del país.
- Profesionalización del magisterio.
- Jerarquización de funciones.

Los objetivos de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional son los siguientes:

- Propender al mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la educación,
- Determinar los deberes y derechos de los docentes,
- Establecer las remuneraciones de acuerdo con el título, tiempo de servicio, perfeccionamiento docente, función y lugar de trabajo.
- Determinar los títulos requeridos para el ejercicio de la docencia,
- Establecer el permanente mejoramiento profesional, categorías escalafonarias y determinar la jerarquización de funciones.
- Regular la carrera docente y escalafonaria de los profesionales de la educación.

El escalafón del Magisterio Nacional, se basa en la clasificación ordenada de los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente y administrativo sobre la base de los cuales se determinan las funciones, promociones y remuneraciones.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

En nuestro país, las consideraciones de enseñanza-aprendizaje son muy diversas porque tanto las instituciones educativas como los docentes tienen su misión, visión, sus objetivos, y sus metas, por lo tanto; Edith Chebaybar en su libro de Técnicas para el Aprendizaje en la pág. 2 emite: “El proceso de enseñanza-aprendizaje, ha sido motivo de múltiples estudios, en los que es visualizado desde la perspectiva de corrientes psicológicas. Si consideramos al hombre como un ser social productivo de relaciones sociales, inmerso en una problemática histórica determinado, nuestra concepción del aprendizaje y la docencia

se apoyará en éstos principios y nos ubicará en el terreno de la psicología social y en el campo del aprendizaje grupal”.

Por otra parte, datos tomados del internet, pág. 1 (google) sobre las condiciones de enseñanza-aprendizaje, también nos permiten fundamentar el tema antes expuesto lo siguiente: “las instituciones de enseñanza para hacer más fácil el proceso de enseñanza aprendizaje entre otras metas de aplicación de conocimiento...En líneas más adelante, continúa manifestando que el educador comprometido con el adelanto de la educación necesita considerar algunas técnicas y métodos”. Sobre el mismo tema.

Lluís Borrás (2001) pág.: 66 en el texto Manual del Educador indica que: “Enseñanza y aprendizaje, son dos conceptos íntimamente conexiónados dentro del proceso educativo que se establece en el aula, cuya relación debe entenderse más allá del sentido lineal y simplista caracterizado por una causa inicial y un efecto posterior. Enseñanza: equivale a mostrar o exponer una cosa para que sea vista y apreciada por los demás y Aprendizaje: es la recepción y el logro alcanzado mediante la enseñanza”.

Seguidamente, antes de detallar las condiciones de enseñanza aprendizaje tanto del país como el de la provincia de Zamora Chinchipe, nos vamos a detener para definir estos dos términos que se proponen en el tema, así por ejemplo el diccionario Océano Académico de Nuestra lengua Española, define el término de enseñanza como: “ El sistema y método de dar instrucción” en cambio, aprendizaje es: “ la modificación en la forma de reaccionar un organismo frente a una situación” Así mismo en la página 1 del Internet (google) Enseñanza: “ es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia”. También enriquece este trabajo de investigación definiendo de la siguiente manera:

Aprendizaje “Es la acción de instruirse en el tiempo que dicha acción demora”.

Enfocado el tema de esa manera tal cual lo hemos detallado anteriormente, a continuación procedemos a enumerar las condiciones de enseñanza aprendizaje que nos sigue en la página web: <http://translate.google.com/enseñanza-aprendizaje/>, las mismas que son las siguientes:

- Una buena iluminación para el Aprendizaje

Una buena iluminación no sólo puede mejorar el ambiente de un espacio, sino promover el aprendizaje mediante la mejora de la visibilidad y el nivel de energía dentro de la habitación.

- Mantener la temperatura confortable en el aula clase

La temperatura ambiente influye en los lapsos de atención y aprendizaje. Es importante verificar la temperatura ambiente y cierre las persianas, las ventanas abiertas, utilizar calentadores de espacio, etc. en caso de ser necesario.

- Acústica de prueba de habitaciones.

Si la habitación es grande y el número de participantes es de más de 50 personas, un micrófono y los altavoces que sean necesarias a fin de que los presentadores o la voz de los instructores para llevar a la parte posterior de la habitación. La mala acústica puede ser muy frustrante para los estudiantes que tienen intención de escuchar el mensaje.

- Ayudas visuales.

Las ayudas visuales pueden tener un impacto muy positivo en la capacidad de los alumnos a entender los conceptos clave. Sin embargo, si las ayudas visuales están mal diseñadas y no son visibles a todos los alumnos dentro del aula, pierden su impacto.

Estableciendo una pequeña pero concreta descripción de lo que pasa en la provincia de Zamora Chinchipe, por ser oriundas del lugar, porque hemos conocido y educadas en ella podemos agregar que las condiciones de enseñanza aprendizaje tiene mucha diferencia en razón ya que tanto en nivel urbano como rural no existen algunos elementos que permitan desarrollar un proceso armónico de enseñanza aprendizaje así por ejemplo, hace falta un cambio de actitud por parte del maestro, presencia de medios audiovisuales en las aulas, escasa infraestructura física, escasos de profesorado sobre todo en las escuelas rurales, carencia de mobiliario, material didáctico entre otros.

Para generar aprendizajes significativos en los educandos es de vital importancia tener en cuenta todas las condiciones de enseñanza antes mencionados ya que propician un ambiente de inter – aprendizaje entre maestros y estudiante de forma eficaz.

3.1.4 El género y la profesión docente

Género: Es la construcción social y cultural de las diferencias sexuales, el mismo que nos permite analizar las diferencias y asimetrías sexuales como históricamente construidas y por lo tanto es susceptible al cambio. En la actualidad las diferentes corrientes humanísticas que trabajan con enfoque de género, lo que buscan es lograr la equidad social e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para Sustentar éste tema, se ha recurrido al texto de Sandra Acker (2000) Género y Educación Pág.: 12 que menciona lo siguiente: “Si consideramos la posesión de hombres y mujeres, observamos que unos y otros enseñan asignaturas diferentes y a grupos diferentes de alumnos, se les recomienda responsabilidades diferentes dentro de las escuelas, las mujeres tienen más probabilidad de un alumnado de niños y niñas pequeñas y a chicas, los varones a los chicos, las mujeres las asignaturas domésticas y humanas, los hombres las tecnológicas administrativas y curriculares”

Continuando con el tema en mención y para reforzar aún más las ideas, exponemos lo que dice Jaume S. (2008) Teoría de la Educación, pág.: 101: “La feminización del profesorado aparece como un fenómeno generalizado y en aumento en la mayoría de los países aunque con diferencias notables según los niveles educativos. Las mayores cuotas de feminización se perciben en los primeros niveles de la enseñanza luego hay un cierto equilibrio en secundaria y la proporción de mujeres es inferior en la docencia universitaria. Unas afectan directamente a la actividad educativa y otras a la perspectiva social de la profesión”

De igual forma, hemos acudido al internet para recabar más información y en la página web:<http://docentesdebasedelamatanza.jimdo.com/la-mujer-en-la-docencia-movimiento-obrero/> nos muestra que mediante investigaciones: “la mujer en la docencia es absolutamente mayoritaria. Tanto en su condición de maestra como de profesor”.

Ante ésta realidad, algunos autores como es el caso de Vaillat (2004) pág. 22 expresa que “como seres humanos aspiramos o pretendemos, construir una sociedad en la que hombres y mujeres podamos convivir en igualdad y sin discriminaciones, para ello es imprescindible proporcionar a nuestros alumnos una educación afectiva y sexual de calidad, pues la ausencia de ésta no sólo influirá en posibles disfunciones sexuales sino que también impedirá transformar las bases sociales para favorecer la construcción una sociedad más democrática, regulada social y culturalmente”.

Otros autores exponen que:

“La innovación educativa demanda de la creatividad de los maestros, producida en una acción reflexiva. La creatividad no se da si no hay una identidad personal y profesional”.⁴

“Esta situación tiene implicaciones genéricas ya que se han interpretado también históricamente que es condición natural de las mujeres atender de manera prioritaria los planteles de educación inicial, preescolar y primaria, porque ellas son las encargadas de criar y atender a los hijos e hijas. Esto ha impedido a las maestras establecer límites para que asuman su trabajo como una labor profesional, que requiere preparación y elaboración teórica”.⁵

“La búsqueda igualdad entre hombre y mujer encierra una tremenda desigualdad”⁶,

Para conocer del tema en mención en la Provincia de Zamora Chinchipe, se acudió al departamento de estadística donde nos pudimos dar cuenta que en ésta provincia, el número de mujeres en la docencia es mayor a la de los hombres y la prueba más clara de ello se muestra en los docentes investigados donde se refleja claramente mayoría de mujeres. Esta situación se da en los niveles primarios en educación básica sobre todo en los años iniciales; tratando de homogeneizarse en el nivel medio.

Ante todo lo expuesto anteriormente y conscientes de ésta gran realidad, se acota lo siguiente:

⁴Cánovas Marmo Célica, 2004 Tejedores de Sí mismos, Pág:186

⁵Stromquist Nelly.2000 Promoviendo la Educación de Mujeres y Niñas ,Pág:116

⁶ Cánovas Marmo Célica, 2004 Tejedores de Sí mismos ,Pág:180

Naturalmente, en el Ecuador, no se puede buscar la igualdad en cuanto al género mismo porque hombres y mujeres somos diferentes en muchos aspectos pero sí se debe tratar de que en la educación se inmiscuyan tanto hombres como mujeres en forma homogénea considerando que hombres y mujeres tenemos la misma responsabilidad dentro de la transformación de la sociedad y en el quehacer educativo.

Se cree que con este nuevo sistema de contratación del profesorado, el gobierno está tratando la igualdad de género, considerando no el sexo sino la capacidad de quienes postulan para tener en sus manos esta hermosa pero delicada tarea. Quien verdaderamente quiere ejercer la docencia debe ser como un soldado en el campo de batalla sabiendo sobrellevar las exigencias dentro del campo educativo y comunitario sea hombre o mujer.

Por otra parte, la **Profesión Docente**: “Es el ejercicio que ejercen los docentes en funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de educación de adultos y demás actividades de educación formal”⁷

Por otra parte, Vázquez Valerio en su libro *Modernas Estrategias para la Enseñanza*, en la pág. 14, nos muestra la profesión docente como: “un arte que obliga al educador a que se esfuerce por alcanzar el perfecto equilibrio entre sus conocimientos, habilidades, creatividad y los distintos rasgos de su personalidad y carácter para imprimir en su trabajo ese sello personal que le hará permanecer en la memoria de sus alumnos”.

En función a lo anterior, se puede agregar que: La profesión docente pide el mayor de los esfuerzos y que en ciertos casos parece estar llena de decepciones y problemas, es al mismo tiempo una digna profesión que ofrece grandes recompensas.

⁷<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80190.html>

3.1.5 Síntesis

Con el presente capítulo, se determinó que la formación inicial del docente, se la realiza mediante las prácticas pedagógicas con una capacidad de innovación y emprendimiento, que fortalezcan aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades, el mismo que debe tener una formación continua, que permita al docente desarrollar nuevos conocimientos y capacidades durante el ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial.

La carrera profesional de los docentes debe ser el centro de atención ya que la profesión docente y la calidad educativa es la base para lograr una sociedad madura. Se dice que el maestro es la persona que tiene en sus manos la gran misión de moldear las mentes y los corazones de aquellos niños, adolescentes y jóvenes que asisten a los centros educativos; he aquí que el docente debe estar absolutamente preparado para saber guiar a sus alumnos por el camino del bien y del saber.

El maestro como todo profesional, debe estar siempre actualizado en los nuevos programas educativos para que pueda de esa manera brindar a sus alumnos una enseñanza de calidad adaptándose a las exigencias de los nuevos tiempos; no estaría bien que un maestro caiga en el tradicionalismo. Un profesor, no solo debe saber mucho sino que debe estar preparado para enfrentar a ésta sociedad cambiante.

En cuanto al género en la docencia, se presume que: ésta difícil tarea siempre ha estado encomendada al género femenino por muchas ideologías. Hoy en día esta práctica está tratando de llegar a la igualdad de género en la educación, puesto que tanto el hombre como la mujer somos entes que estamos llamados a guiar y orientar desde la casa a nuestros hijos y desde las instituciones a nuestros alumnos. Es así que el género masculino también está insertándose poco a poco en los centros educativos que comúnmente estaban regentados casi solo por mujeres.

Lógicamente en los centros infantiles todavía se da la aglomeración de mujeres para estar a cargo de estos infantiles, se pretende que en lo posterior se logre la homogeneidad de género en la enseñanza.

CAPÍTULO II

“Creo que la educación debe ser en equipo: el alumno, el docente y los padres. Cuando el alumno gana, es un triunfo del equipo y cuando pierde, es una derrota para el equipo, y el capitán del equipo es el educador”

Duque Linares J.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

Entorno educativo

Según José Quintana en su libro de Sociología de la educación (1980, pág. 98) dice que John Dewey señala con elevada propiedad que “el medio ambiente consiste en aquellas condiciones que promueven o dificultan, estimulan o inhiben las actividades características de un ser vivo (...). El medio particular en que vive el individuo le lleva a ver y sentir una cosa mejor que otra; le lleva a tener ciertos planes para que pueda actuar con éxito con los demás; fortalece algunas creencias y debilita otras como condición para merecer la aprobación de los otros”

Por otra parte al hablar del medio ambiente; José Quintana en su libro señalado anteriormente también aporta a nuestra investigación diciendo: “que puede definirse el medio ambiente como el conjunto de estímulos culturales no directamente educativos con los que entra en contacto la persona por el hecho de estar en un lugar y tiempo o de abrirse a la vida”... y más adelante continúa manifestando que “si pedagógicamente definimos al medio ambiente como un conjunto de “estímulos”, lo estamos pensando no como algo en sí, sino en función de un sujeto que sufre su impacto”.

Según la enciclopedia Manual del Educador; 2001, pág. 256, al definir el entorno nos indica que: “Es el conjunto de variables ajenas a la estructura que inciden en la organización, por ejemplo: la situación geográfica del centro escolar, el nivel socioeconómico y cultural de las personas que viven en la zona, etc.”

De acuerdo a este preámbulo, el entorno educativo según Borrás, 2001 en su libro Manual del Educador tomo 2 pag.256 nos dice que: “el entorno educativo es el conjunto de variables ajenas a la estructura que inciden en la organización, por ejemplo, la situación geográfica del centro, el nivel socio económico y cultural de las personas que viven en la zona, etc.

“El entorno consiste también en buscar en el espacio aquellos elementos que puedan convertirse en motivadores y reforzadores del proceso de enseñanza-aprendizaje y del conjunto de valores aceptados comunitariamente”⁸.

“Todo el entorno del centro educativo tiene una alta influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje y entre ellos conforman el espacio educativo, la interrelación de elementos espaciales, estructura, equiparamiento y materiales y su uso, configuran el clima escolar”⁹.

En tal virtud, “Actualmente no se puede entender la escuela como institución única, sino que existen otros muchos escenarios que deben formar parte de la importante función de educar. De ésta manera, se ha realizado desde la sociedad y desde la comunidad educativa, una demanda a diferentes instituciones y agentes para que configuren líneas y propuestas de actuación que, junto a los centros escolares se dirijan a elaborar un marco educativo común para toda una localidad”¹⁰

La organización del ambiente físico escolar no puede ser otra que aquella que fomente y permita la comunicación entre los niños/as y el trabajo en grupo desde planteamientos lúdicos. Las exigencias infantiles reclaman nuevos espacios de aprendizaje distintos de los tradicionales que inviten a los niños/as a actuar de forma autónoma y en contextos de colaboración.

Por tal motivo, el aprendizaje de los más pequeños pasa por un alejamiento discreto de las “fichas o láminas de trabajo” en las que algunos docentes centran todo su quehacer diario,

⁸Domenech Joan, 2007. La organización del espacio y del tiempo en el centro educativo pág.56

⁹Domenech Jean, 2007. La organización del espacio y del tiempo, Pág:39

¹⁰ Borrás Lluís, 2001. Manual del Educador. Volumen 1.pág.38

con la finalidad de realizar toda una serie de actividades previas que den sentido y coherencia a aquellas.

A la hora de diseñar el entorno educativo, cada profesor deberá tener en cuenta varios factores como: Las diferencias individuales entre los niños, los materiales con los que cuenta, el espacio, etc., y así buscar su propio modelo organizativo en función de estas variables.

Por ello debemos organizar espacios flexibles, en los que no se limite la realización de diferentes tareas y juegos, siendo la única manera en que garantizaremos un educando, sin limitaciones. Además, John Dewey en su libro de democracia y educación, 1967, pág., 20, nos enseña que “por eso los educadores procuran que el ambiente en que viven sus educandos no sea negativo, con lo cual contrarrestaría la acción educativa que ellos desarrollan. Es más convencidos, del poder moldeador del ambiente, intentan utilizarlo en plan educativo; tratan de que esté cargado de valores pedagógicos, con lo cual no sólo refuerza la educación formal dada, sino que en parte sustituye y con ventaja; este esfuerzo, conocido desde la pedagogía naturalista, que es lo que se llama “educación ambiental”.

Organizar y diseñar el entorno educativo, no sólo consiste en organizar el espacio, sino también en delinear cuidadosamente el tiempo para las diferentes actividades, que no varíen significativamente de su entorno familiar y cultural.

Todo el entorno del centro educativo a nivel Nacional y de preferencia en la Provincia de Zamora Chinchipe tiene una alta influencia en el proceso de enseñanza- aprendizaje, los cuales conforman el espacio educativo, la interrelación de elementos espaciales, infraestructura, equipamiento y materiales y su uso, convirtiéndose al mismo tiempo en un clima escolar eficaz.

El ambiente escolar donde laboran los Docentes de la Provincia de Zamora Chinchipe, no tiene un carácter dinámico, no es cambiante en función de las personas que lo utilizan y de las tareas a realizar, por lo tanto, el espacio en la escuelas no está diseñado en función de

las necesidades de los niños y niñas, con el fin de que puedan desarrollar todas sus capacidades.

La comunidad educativa

Según el Art. 15 de la ley de educación intercultural bilingüe “la comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada con sentido de pertenencia e identidad compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio. La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.”

“En el mundo escolar la referencia más restrictiva tiene que ver con la comunidad educativa y el conjunto de agentes directamente implicados en el funcionamiento de la escuela”.¹¹

“Actualmente, tanto los padres de familia como los educadores y los representantes de la comunidad local reclaman su derecho a participar en el desarrollo de la planeación educativa, principalmente en el nivel de proyectos de centros de educación básica e innovación educativa.”¹² Se dice que la educación no la debe hacer solamente el alumno con el profesor sino que deben estar inmersos todos los interesados en mejorar la sociedad incluido directamente el padre de familia.

En este sentido las comunidades son una manifestación de la múltiple interrelación que acontece entre los seres humanos. Esto va más allá de ser una comunidad que gira en torno a un hecho educativo, vendría a ser una experiencia integral de vida y desarrollo.

El trabajo en equipo es fundamental para el desarrollo individual del alumno y para su correcta socialización. La interrelación con sus compañeros, padres de familia, maestros autoridades cercanas, etc. ayudan a construir su propia personalidad.

¹¹Bonals Joan, 2007. Manual de Asesoramiento Psicopedagógico, Pág:231

¹²García Álvarez, 2004. Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos, Pág:13

En el Ecuador, poco a poco se ha ido insertando en el sector educativo a otros agentes que formen parte de ella sobre todo, al padre de familia el cual debe estar íntimamente unido a la educación de su hijo por tanto, pasó de ser un simple espectador a un responsable directo en este campo.

No puede ser una excepción, en la provincia de Zamora Chinchipe, tanto el niño como los profesores, padres de familia y demás actores de la comunidad estamos llamados a intervenir en cualquier caso que se presente en las instituciones educativas.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

“Una de las grandes preocupaciones de los sistemas educativos es la calidad de la educación que ofrecen; no se trata de tener más horas, más servicios o más recursos, sino de tener aquello que ha de resultar necesario e idóneo para un futuro que no sabemos exactamente cómo será” (Enciclopedia Manual del Educador, 2001, pág. 14)

En estas circunstancias el cambio de la educación es un reto para todos, en virtud de que la acelerada evolución en todas las áreas del conocimiento, el impacto de la sociedad de la información, del mundo científico y tecnológico y la internacionalización de la economía y el conocimiento implican cambios radicales en el trabajo y en la organización de la producción. De ahí que la escuela, como institución educativa, haya de ser una organización en continuo cambio, previendo, adaptándose y acomodándose a las nuevas demandas”

Por tal motivo creemos que el cambio en educación es un objetivo complicado, pero necesario e incluso imprescindible; por lo tanto no se trata de justificar la necesidad de una reforma educativa sino de justificar que la educación, las escuelas como organizaciones y el profesorado como colectivo profesional han de estar en continuo proceso de aprendizaje, cambio y, por supuesto, de mejora.

Según UribeMarillano Consuelo, 2001 del libro Pasemos al Tablero, Pág.18 dice que “una educación de calidad, debe proceder a contratar mejores docentes y dotar a los planteles de

más y mejores materiales, equipos e infraestructura, revisar los contenidos curriculares y poner en marcha acciones educativas como almuerzos escolares, transporte o donación de textos y útiles escolares para ayudar a los niños desfavorecidos, los mismos que han sido demandados por el entorno educativo, a fin de mejorar la calidad de educativa.”

La educación de calidad no debe depender solamente de la capacitación que tenga el maestro sino también de la estructura física y de las comodidades que esta represente. No se puede hablar de calidad si aún los alumnos no cuentan con lo necesario para brindarles una educación como tal.

“Existen dos caminos fundamentales para mejorar la calidad de la enseñanza en un sistema escolar. Uno, es invertir en mejorar las calificaciones de los docentes utilizando para ello programas más sólidos de formación inicial o de capacitación en servicio. El otro, es modificar los incentivos que operan en relación con los actores involucrados en el proceso de aprendizaje, especialmente los docentes mismos para que adopten con más frecuencia o acierto prácticas conducentes a un aprendizaje exitoso por parte de sus alumnos.”¹³

En la Provincia de Zamora Chinchipe, se puede decir que la educación ha mejorado pero no en su totalidad. Se cuenta con la colación escolar, textos escolares, uniformes que son entregados por los organismos seccionales y provinciales, infraestructura medianamente adecuada para una enseñanza que los educadores deben convertirla en un proceso de calidad contando incluso en algunas escuelas con centros de cómputo en los centros urbanos, no así en las instituciones educativas de las zonas rurales y marginales. Sin embargo hace falta lo más importante; que son los maestros con un cambio de actitud, así como también que las autoridades educativas conviertan a las escuelas unidocentes en los centros rurales escolares completas o por lo menos en pluridocentes; aspectos, que no permite que los niños salgan con buenas bases cuando ingresan al colegio, teniendo incluso que pagar profesores particulares para que los regulen sobre todo en las asignaturas de inglés y computación.

¹³Navarro Juan Carlos , 2002, Quiénes son los Maestros, Pág.1

3.2.3 Políticas educativas:

Concepto: “La política Educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas.”¹⁴

Carta Magna

La Constitución de Ecuador de 2008 es la carta magna vigente en la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. “Proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía”.¹⁵

En la sección quinta de la actual Constitución de la República 2008, Art. 26, se expresa: “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 tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Este artículo en la actualidad difiere mucho de su realidad ya que la educación por constituirse un derecho de las personas, debería ser gratuita en todos sus niveles, particular que no se cumple actualmente, teniendo que quedarse una buena parte de ecuatorianos sumidos en una formación académica mínima que ni siquiera supera el nivel mínimo obligatorio.

En el Art. 28, se indica que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal,

¹⁴<http://www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-politica-educativa>

¹⁵http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Ecuador_de_2008

permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita, hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Sin embargo, se continúa proliferando el mercado de la educación particular que viene a constituirse una educación de élite, y a la cual no tienen acceso el ciudadano común, sino los más poderosos económicamente hablando.

El artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

Pese a este mandato expresado en la Constitución, no existe cumplimiento en la práctica, toda vez que los niños que asisten diariamente a los centros educativos, lo hacen en circunstancias precarias de salud, falencia que no les permite el desarrollo armónico de las mencionadas capacidades y potencialidades, ya que la lucha constante por la supervivencia debido a la falta de fuentes de trabajo no les permite poseer una alimentación básica que le coadyuve a tal desarrollo.

En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”.

Disposición utópica en nuestro medio, prueba de ello la alarmante realidad de los planteles educativos que en plena “revolución educativa” no cuentan con los elementos básicos como baterías sanitarias, aulas pedagógicas, material didáctico, servicios informáticos, entre otros.

Las reformas estructurales aplicadas en Ecuador a partir del denominado consenso de Washington, otorgaron al sector privado un gran protagonismo en el desarrollo económico y social, provocando una severa erosión en la función técnica y normativa de las instituciones del estado.

Los programas de liberalización económica aplicados durante los últimos veinte años, no alcanzaron resultados satisfactorios en materia de crecimiento económico, desarrollo humano, empleo, sostenibilidad ambiental, equidad social y territorial.

Si bien el mercado regula la oferta y demanda de bienes y servicios, se ha mostrado incapaz de reducir las grandes inequidades sociales y territoriales, razón por lo cual el gobierno nacional considera necesario superar el enfoque que pregona “más mercado y menos estado”, hacia otro que articule la economía de mercado con intervenciones públicas de mayor calidad.

Ello implica realizar una reforma democrática del estado para fortalecer la capacidad institucional del sector público y encaminar las políticas públicas hacia la atención de los intereses generales de la sociedad.

Plan Nacional de Desarrollo.

Según la Secretaría Nacional de Planificación de Desarrollo (SENPLADES) el Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010 “es un instrumento que orienta la gestión pública y la asignación de recursos, el cual traza los lineamientos de una agenda alternativa y democrática para alcanzar el desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador. Promueve una visión integral de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir e

implica un cambio en el modo de Estado que transforme las estructuras que han reproducido relaciones de injusticia entre ecuatorianos y ecuatorianas.

Objetivos de Plan Nacional de Desarrollo:

- Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad.
- Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Mejorar la calidad de vida de la población.
- Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un medio ambiente sano y sustentable.
- Garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.
- Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas
- Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.
- Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
- Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
- Garantizar el acceso a la participación pública y política.
- Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.
- Construir el Estado democrático para el Buen Vivir.”¹⁶

Ley de Educación.

Según la ley orgánica de educación Intercultural dice: “La ley de educación tiene como objeto regular los fines y principios generales que orientan la educación ecuatoriana, en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. Esta Ley desarrolla los derechos, obligaciones y garantías en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema. Se exceptúa la educación superior, que se rige por su propia Ley.

¹⁶Web: www.senplades.gov.ec

Además tiene como finalidad primordial el pleno desarrollo de la personalidad de los estudiantes para convivir en una sociedad intercultural y plurinacional, democrática y solidaria; para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones; y para que sean capaces de contribuir al desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas.

En si la ley de educación promueve el estudio de las historias nacionales no oficiales y los saberes locales, propiciando la investigación científica, tecnológica, innovación, creación artística, la práctica del deporte, la protección y la conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente.

Según esta ley todos los ecuatorianos son titulares del derecho de educación de calidad, laica y gratuita e los niveles inicial, básico y bachillerato, así como una educación permanente a lo largo de la vida formal y no formal”

Plan Decenal de Educación

El Ministerio de educación y cultura presenta el nuevo plan decenal 2006-2015 con la finalidad de mejorar el sistema educativo con un objetivo general como: “garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”.¹⁷

Según la página web: <http://www.grupofaro.org/publicaciones.php?id=87>, hace relevancia de las ocho políticas que propone el Plan Decenal de Educación 2006-2015 las misma que están en discusión en la medida que éste debe asegurar el cumplimiento de los derechos de una educación de calidad para la ciudadanía ecuatoriana. Dentro de ellas se cita las siguientes políticas:

- ✓ **POLÍTICA 1:** Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad.

¹⁷http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf

Justificación: Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

Objetivo: Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

✓ **POLÍTICA 2:** Universalización de la educación general básica de primero a décimo años.

Justificación: Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

Objetivo: Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.

✓ **POLÍTICA 3:** Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

Justificación: Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema

educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

Objetivo: Formar a los jóvenes con competencias que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

✓ **POLÍTICA 4:** Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.

Justificación: La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

Objetivo: Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

✓ **POLÍTICA 5:** Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas

Justificación: En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura

educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer sistema de acreditación del recurso físico.

- ✓ **POLÍTICA 6:** Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.

Justificación:La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

Objetivos: Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.

- ✓ **POLÍTICA 7:** Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Justificación:Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y al desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

- ✓ **POLÍTICA 8:** Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Justificación: El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo”.¹⁸

DINAMEP.

Los funcionarios que laboran en la Dirección Nacional de Mejoramiento Educativo Profesional (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 Organismos 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 debe cumplir con 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.

¹⁸http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf

- 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”.¹⁹

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Al hablar de las micro políticas institucionales queremos hacer referencia de manera especial al Plan Estratégico Institucional (PEI), el cual consiste en la planificación a mediano plazo que abarca todo en el aspecto físico, social e institucional o sea abarca toda la comunidad educativa así; como también el Plan Operativo Anual (POA) que consiste en la planificación anual priorizando los problemas en lo material, pedagógico y lo social que son tres esferas que atacan al ser humano.

Además “el nivel micro institucional supone dos tipos de intervención vinculadas a la función de capacitación:

- ✓ Intervenciones pedagógico-didácticas: referidas a la gestión curricular y académica de la formación docente continua.
- ✓ Intervenciones institucionales: referidas a la gestión organizacional y administrativa de dicha oferta.

Ambos niveles de intervención deberán tener en cuenta que la formación docente continua atiende simultáneamente tres tipos de necesidades:

- “Individuales de los docentes: Quienes se acercan a partir de necesidades de movilidad en el escalafón y desde necesidades de mejoramiento de las competencias profesionales personales.

¹⁹http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf

- Institucionales propias de las instituciones singulares: Garantiza la gobernabilidad institucional y su vinculación comunitaria, reconocen necesidades de actualización o perfeccionamiento para resolver los problemas que afectan su gestión.
- Del sistema educativo: Garantiza la formación de los recursos humanos capaces de brindar la calidad de educación requerida y de sostener procesos de transformación curricular e institucional a la medida de las necesidades de la sociedad.²⁰

3.2.5 Síntesis

La calidad del servicio educativo debe definirse desde la perspectiva de la demanda. Es decir, desde la necesidad del beneficiario y no desde la perspectiva de la oferta. Desde la perspectiva de la demanda la calidad de la educación principalmente se refiere a su pertinencia. Desde el punto de vista de los niños y jóvenes estudiantes la calidad del sistema educativo depende de si responde definitivamente o no a sus necesidades y derechos.

Para la comunidad y la familia del niño y del joven, el sistema es de calidad cuando es de pertinente respecto de sus necesidades de desarrollo socioeconómico y cultural y cuando responde coherente y efectivamente a sus características culturales y étnicas, a sus condiciones sociales y económicas, a la diversidad personal y social. Esto es cuando atiende a la diversidad sin exclusiones.

La calidad de educación en nuestro país se considera que está mejorando porque los gobiernos de turno están poniendo interés en ello. Las estrategias de calidad para el mejoramiento de la calidad de la educación tienen éxito, cuando responden a una política de estado que se mantiene estable a través del tiempo.

La calidad de la educación es un objetivo a largo plazo, porque requiere de profundas transformaciones estructurales que tardan en producirse. Por ello, es indispensable contar con políticas educativas de estado y con la participación, el consenso y la movilización

²⁰[http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n de Ecuador de 2008](http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Ecuador_de_2008)

social. Una educación de calidad es aquella que mejor responde a las necesidades educativas de la población. Éstas necesidades son relativas a la época, al país, a la región, a la cultura que cambian y evolucionan permanentemente.

Si bien se reconoce que las necesidades básicas de aprendizaje varían según cada país y cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, si se puede identificar algunas que, en la actualidad, son comunes en la mayoría de los grupos sociales beneficiarios del sistema educativo por ejemplo, una buena alimentación es indispensable en todo tiempo y en todo lugar para poder culminar con éxito una clase, así se podría enumerar algunos aspectos más.

La política Educativa, son leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país, las cuales fijan objetivos y procedimientos necesarios para alcanzarlas; entre estas tenemos las siguientes: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP, las mismas que estas destinadas al mejoramiento de una educación de calidad.

El nivel micro institucional se basa en dos intervenciones que están vinculadas a la función de capacitación como la Intervención pedagógico-didáctica que está orientada a la gestión curricular y académica de la formación docente continua, y la Intervención institucional que se encuentran enmarcadas a la gestión organizacional y administrativa de dicha oferta.

CAPÍTULO III

“El maestro es aquel artista que poco a poco, con amor y paciencia, va descubriendo los dones de sus discípulos y a encontrando la misión de educar”

Duque Linares J.

3.3 NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE

3.3.1 Definición

“Es un medio para desarrollar capacidades, competencias y actitudes personales, para construir y reconstruir conocimientos replanteándose la práctica docente, desde la perspectiva de la mejora educativa”²¹

Además es un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. “La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y actualizarse en la práctica de enseñar.”²²

Hoy en día, los maestros a nivel Nacional y en particular en la Provincia de Zamora Chinchipe deben tener un referente del empleo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) dentro del proceso Educativo, es decir de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en proceso tales como:

- Búsqueda de información con rapidez.
- Visualización de lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad o contenido de estudio.
- Simulación de procesos o situaciones de la realidad.
- Participación en juegos didácticos que contribuyen en forma lúdica a profundizar en el Aprendizaje.

²¹ Enciclopedia Manual del Educador, pág.100

²² www.umce.cl/.../bases/la_formacion_docente.html

- Evaluación de los resultados del aprendizaje
- Preparación en el manejo de herramientas tecnológicas que se utilizan en la Cotidianidad.

3.3.2 Competencias Profesionales

Son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.

“La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional la define como el Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Una persona cualificada es una persona preparada, alguien capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto”.²³

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

“Así como los árboles crecen por años desde la fortaleza de sus propias raíces algo naturalmente similar ocurre en la subsistencia de un proceso vivo como es la educación, un proceso que va más allá de las cuatro paredes de una sala de clases o la obtención de una nota de aprobación. Así mismo la educación se apoya a 4 pilares fundamentales que son: el aprender a conocer, el aprender hacer, el aprender a vivir juntos y el aprender a ser son esenciales para la armonía social.

✓ Aprender a Conocer.

Consiste en adquirir los instrumentos del conocimiento, haciendo énfasis en los métodos que se deben utilizar para conocer; así mismo posibilitando el aprender a comprender el

²³ La definición ofrecida por Parra Vigo (2002).

mundo que nos rodea al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades y comunicarse con los demás.

✓ **Aprender a hacer.**

Se refiere a la capacitación del individuo para hacer frente a un gran número de situaciones y poder trabajar en equipo. Pero, también aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional.

✓ **Aprender a convivir.**

Este pilar plantea la diversidad como un elemento necesario, para igualar a todos y así evitar conflictos; estableciendo la empatía entre las partes, es decir, tomando en cuenta que todas las opiniones vertidas son tan justas, como las que puede discrepar una persona.

✓ **Aprender a ser.**

Plantea la necesidad de que cada ser humano debe estar en condición de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico para elaborar un juicio propio, con el fin de determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

“Además mejora la propia personalidad y que esté se encuentre en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.”²⁴

3.3.4 Competencias Profesionales docentes

La competencia es como un constructor molar que nos sirve para referirnos al conjunto de conocimientos y habilidades que como sujetos necesitamos para desarrollar cualquier actividad. Obviamente “cada actividad nos exige la presencia de un número variado de competencias que pueden posteriormente ser desglosadas en unidades más específicas de competencia global”.²⁵

²⁴Página Web:www.buenastareas.com/ensayos/Los-Cuatro-Pilares-De-La-Educacion/104266.html

²⁵Zabalza Miguel Ángel ,2007,Competencias del Profesor Universitario ,Pág.70

Por ello según Zabalza un docente debidamente capacitado debe manejar las siguientes diez competencias:

✓ **Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

Constituye el primer gran ámbito competencial del docente, diseñar o desarrollar el programa de una asignatura es una tarea compleja, implica; tomar en cuenta los contenidos básicos de la disciplina, el marco curricular en que se enmarca, la propia visión y su didáctica, las características de nuestros alumnos y los recursos disponibles.

✓ **Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares.**

Significa escoger los más importantes de ese ámbito disciplinar, acoplarlos a las necesidades formativas de los estudiantes, adecuarlos a las condiciones de tiempo y de recursos con que contamos, y organizarlos de tal manera que sean realmente accesibles a los estudiantes y que les abran las puertas a aprendizajes post-universitarios. La importancia de los contenidos no se deriva sólo de sus cualidades intrínsecas sino que está igualmente vinculada a su presentación didáctica.

✓ **Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa).**

Tiene que ver con la capacidad para gestionar didácticamente la información o las destrezas que pretende transmitir a sus estudiantes. Los docentes convertimos las ideas o conocimientos en mensajes didácticos. Esto es lo que sucede cuando damos clase, o cuando preparamos un material didáctico que vayan a utilizar nuestros estudiantes directamente y lo convertimos en la transmisión de un mensaje a nuestros alumnos con el propósito de que ellos realicen la misma operación pero a la inversa.

✓ **Manejo de las nuevas tecnologías.**

La incorporación de las nuevas tecnologías deberían constituir una nueva oportunidad para transformar la docencia, para hacer posible nuevas modalidades de enseñanza-aprendizaje, sobre todo la enseñanza a distancia o semipresencial, pero requieren igualmente de nuevas competencias en profesores, nuevas competencias tanto en la preparación de la información y las guías del aprendizaje como en el mantenimiento de una relación tutorial a través de la red.

✓ **Diseñar la metodología y organizar las actividades.**

Esta competencia podemos integrarla a las diversas tomas de decisiones de los profesores para gestionar el desarrollo de las actividades docentes. Bajo la denominación de metodología se puede encuadrar un conjunto muy dispar de actuaciones que van desde la organización de los espacios hasta la formación de grupos o el desarrollo de seminarios prácticos.

Algunos contenidos fundamentales de esta competencia docente son:

- Organización de los espacios: La calidad de los espacios acaba teniendo una influencia notable en el nivel de identificación personal no sólo con el espacio en sí mismo sino con la propia institución a la que pertenece, en las alternativas metodológicas que el profesor pueda utilizar, en el nivel de implicación de los estudiantes, en el nivel de satisfacción de los profesores y alumnos.
- La selección del método: El término “método” constituye un constructo quizás excesivamente amplio e internamente heterogéneo. Se ha utilizado como una especie de cajón de sastre en la que caben muchos componentes: la forma de abordar los contenidos, los estilos de organización del grupo de alumnos, el tipo de tareas o actividades, el estilo, el estilo de relación entre las personas, etc.

- Selección y desarrollo de las tareas instructivas: Las tareas constituyen las unidades de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en ellas están presentes tanto los objetivos formativos (que son los que les dan sentido) como la actuación de los profesores (que son los que definen la demanda) y la de los alumnos (que son quienes han de llevar a cabo la actividad demandada).

✓ **Comunicarse-relacionarse con los alumnos.**

La habilidad para manejarse de manera adecuada en el contexto de las relaciones interpersonales en que se produce la interacción profesores-alumnos es un importante componente del perfil profesional de los docentes. Desde el punto de vista de la formación no se trata de dotarse de unas técnicas relacionales, sino estar en disposición de someter a análisis permanente los procesos interactivos en los que estamos implicados.

✓ **Tutorizar.**

La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos, sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en ese sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la función de los profesores.

✓ **Evaluar.**

La evaluación es un proceso sistemático de conocimiento que implica como mínimo tres fases:

Recogida de información: Se trata de ir acumulando informaciones o datos, por procedimientos estandarizados o libres, con el fin de disponer del caudal de información suficiente de la realidad a evaluar como para proceder a su evaluación efectiva.

Valoración de la información recogida: Aplicando los criterios o procedimientos que resulten oportunos habremos de emitir un juicio sobre el valor y pertinencia de los datos disponibles.

Toma de decisión: A resultas de la valoración realizada, habremos de tomar (por nosotros mismos o en colaboración con otros) las decisiones que parezcan oportunas.

✓ **Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.**

El reflexionar sobre la docencia, se enmarca al sentido de analizar documentadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje que se ha desarrollado; y el investigar sobre la docencia, se somete a un análisis controlado de los distintos factores que afectan a la didáctica docente en cada uno de los ámbitos de enseñanza.

✓ **Identificarse con la institución y trabajar en equipo.**

Esta cualidad profesional es una exigencia básica para cualquier definición de un puesto de trabajo y del perfil profesional que se requiere. Nos referimos aquí al trabajo cooperativo como una cualidad moral (la solidaridad, el apoyo mutuo, la disponibilidad para la colaboración, etc.) Esta perspectiva es, sin duda, muy importante, pero trasciende el sentido más pragmático de una competencia profesional. La cooperación, el trabajo en equipo, la colegialidad como cultura aparecen aquí vinculados al ejercicio profesional y a la consecución efectiva de los fines de la institución.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

La formación docente aplicada a la capacitación docente es entendida como un proceso de cualificación y superación profesional del maestro articulado a su historia y cultura profesional su práctica pedagógica a las necesidades de su institución localidad municipio y región aspectos que constituyen las condiciones personales sociales y profesionales de su ejercicio laboral.

Tipo de necesidades.

En el Ecuador y preferentemente en nuestra provincia de Zamora Chinchipe la Educación necesita profesionales altamente calificados en temas con referentes teóricos en cuanto a las necesidades:

✓ Educativas.

Se refieren a las políticas educativas, su conocimiento, adopción y mirada crítica, así como a las que se derivan de la construcción de un determinado tipo de sociedad que exige un tipo particular de individuo. También tienen que ver con el proyecto educativo nacional, sus principios y valores y la función que cumple en la sociedad, con las relaciones educación-sociedad y el rol de la educación en ella. Y, finalmente, con los retos y soluciones planteados desde la educación y la escuela a la cambiante dinámica social.

✓ Pedagógicas.

Son las necesidades sobre el saber fundante de la profesión y quehacer docente, y que se mueven entre las siguientes tensiones o relaciones: saber pedagógico y saber disciplinar; transmisión y generación de conocimiento; formación y transformación; enseñanza y aprendizaje; teoría y práctica; enfoques tradicionales y críticos; didácticas y epistemologías.

✓ Humanas.

Se refieren a las necesidades de desarrollo individual, social y profesional como ser humano. Respecto a lo individual, se relacionan con su imagen y dignificación, así como con el carácter protagónico del maestro, con su saber, y su compromiso con lo que hace.

Lo social tiene relación con todos aquellos aspectos que plantan la sensibilidad del maestro frente al otro, su relación política con el contexto, entendido este como el ámbito territorial, histórico, cultural y de conocimiento; con el reconocimiento de las posibilidades y limitaciones frente al cambio social. Finalmente, el desarrollo profesional del maestro

comprende los aspectos referidos a su oficio, sus procesos formativos, las prácticas pedagógicas, la participación en colectivos, la inserción en un gremio y la mayor o menor criticidad frente a estos aspectos.

✓ Investigativas.

Son las necesidades relativas a los procesos de formación en la investigación misma y a la documentación de las prácticas pedagógicas. “Aluden a la importancia de reconocer los criterios de validación de los saberes y a la conformación y consolidación de colectivos que permitan participar en la construcción colectiva de conocimientos y en redes”.²⁶

Además de éstas necesidades, en la provincia de Zamora Chinchipe, existen otras que son muy importantes como: aprender la lengua de indígena y shuar ya que en casi toda institución de ésta provincia se encuentra con alumnos de éstas etnias, sería bueno que el profesor fomente el cultivo de sus lenguas pero lamentablemente no lo hace porque no domina estos idiomas que son muy ecuatorianos.

3.3.6 Síntesis

Si se revisa los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes.

Encontramos, en la dimensión técnica, baja relación de la formación inicial con la realidad de los centros y de las aulas, generando como consecuencia que no se responda efectivamente a las exigencias de la transformación educativa.

²⁶<http://ebookbrowse.com/las-necesidades-de-formacion-permanente-del-docente-pdf-d52230364>

Los esfuerzos se han concentrado en los recursos o medios más que en las personas, por ejemplo, la formulación de nuevos planes de estudio para mejorar la calidad de los centros y los insuficientes niveles educativos que registran los postulantes para la formación docente.

Respecto a la formación continua del docente, la realidad muestra la necesidad de hacer reajustes obligados, porque la materialización de las políticas en este campo no consiste sólo en establecer las modalidades, los contenidos y/o las instituciones responsables de la ejecución. Se trata de retomar el recorrido profesional y articular con el mejoramiento del desempeño, por ello se hace necesario sistematizar las intervenciones de capacitación, formación “sobre y para la práctica”, y hacer hincapié en la formación en las mismas escuelas, formación “en y desde la práctica”, hacer evaluaciones concertadas sobre desempeños, como base para vincular con la formación continua y también con políticas de incentivos no solo pensadas desde el plano material.

En la formación continua los programas llevados adelante no necesariamente han logrado mejorar la calidad de la docencia, ya que más allá del potencial formativo que tienen no se han establecido estructuras mínimas para garantizar su desarrollo y, menos, estímulos que coadyuven a su implementación.

Las Reformas Educativas conllevan nuevas exigencias a la “Práctica Docente”, pero no han considerado, las condiciones materiales y los contextos de trabajo. El énfasis ha recaído en el desarrollo curricular. En las escuelas, el cambio tiende a quedar estacionado ante la necesidad de conocimientos significativos, contenidos vinculados a las realidades social, económica, política y cultural, demandas nada fáciles de llevar a la práctica.

Las competencias profesionales docentes, se centran en los conocimientos y habilidades que como sujetos necesitamos para desarrollar cualquier actividad. Por tal razón se han establecido 10 competencias necesarias para un buen desempeño eficiente del docente, tales como:

Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos disciplinares, ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas, manejar las nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades, comunicarse-relacionarse con los alumnos, tutorizar, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza e identificarse con la institución y trabajar en equipo.

Entre las necesidades de formación en el Ecuador, se pueden destacar las siguientes: educativas, pedagógicas, humanas e investigativas, cuyas características han permitido mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo de esta manera a la obtención y adquisición de una educación de calidad.

Uno de las grandes preocupaciones del sistema educativo es la calidad, pero no se trata de tener más horas de clase sino de llegar al alumno con presteza.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo mixto: cualitativo y cuantitativo, cuyos resultados fueron organizados y trasladados en tablas estadísticas de acuerdo a lo establecido por la UTPL en la Guía Didáctica y organizadas conforme a la estructura y orden de las mismas, esto significó dependiendo de cada tabla.

El Marco Teórico, igualmente fue elaborado de acuerdo a los parámetros establecidos por la UTPL.

La técnica para recopilar la información fue aplicando un cuestionario de preguntas a cada una de los encuestados.

El método utilizado en dicha investigación fue el Método Descriptivo el cual nos permitió llegar a conocer de cerca la situación laboral, la forma de vida, las costumbres y las actitudes de los investigados. Para lograr los objetivos, se aplicó encuestas a cada uno de los titulados y a los directivos de los mismos. Para obtener la información se visitó personalmente a cada uno de los titulados, llegando hasta el lugar de su trabajo y en otros casos en su domicilio. Donde se pudo determinar que la mayoría de los titulados encuestados trabajan en zonas rurales lejos de su tierra natal, lo cual tienen que vivir en la misma escuela donde trabajan y estar lejos de su familia. Las condiciones de vida no son muy buenas por cuanto no cuentan con los servicios básicos necesarios.

Es muy importante señalar, que existió una completa colaboración por parte de los titulados y directivos, ya que nos facilitaron información necesaria para la realización de la investigación.

El análisis de los resultados se lo fue realizando de acuerdo a los parámetros obtenidos en la investigación, marco teórico y análisis personal.

Además en el diseño de la investigación, se han plantado las respectivas conclusiones y recomendaciones, las mismas que han sido sustraídas en base a los resultados obtenidos mediante la aplicación de las encuestas.

4.2 Participantes de la investigación.

Las personas investigadas, fueron sugeridas por el equipo de planificación de la UTPL, considerando el lugar de procedencia de los investigados y de los investigadores en este caso, los investigados fueron procedentes de Zamora Chinchipe donde pertenecen los Centros Asociados de Zamora y Guaysimi a los cuales pertenecen las investigadoras.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.

4.3.1 Técnicas:

- ✓ **La técnica documental:** que ha permitido la recopilación de información y elaborar el marco teórico conceptual.
- ✓ **Encuesta:** Fueron aplicadas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, los mismos que nos brindaron información verídica de la situación laboral actual.
- ✓ **La Observación:** Se la realizó en forma directa, en la cual se observaron los fenómenos que se suscitan para tratar el objeto en estudio.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados en ésta investigación fueron dos cuestionarios los mismos que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

- ✓ Cuestionario1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- ✓ Cuestionario2: Empleadores/directivos de la Institución Educativas.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

Entre los recursos humanos utilizados son los siguientes:

- ✓ 11 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja periodo 2006
- ✓ 2 Directivos de la institución donde trabajan los titulados investigados
- ✓ Directores de las instituciones educativas.
- ✓ Tutor de tesis.
- ✓ Las investigadoras.

4.4.2 Institucionales

- ✓ Centro Artesanal de Guaysimi
- ✓ Gobierno Parroquial Zurmi
- ✓ Escuela “Hernando de Benavet” del Barrio La canela.
- ✓ CEB. 12 de Octubre del Barrio La Pituca
- ✓ Escuela y Jardín “ Juan Wiesneth” Zamora
- ✓ Escuela” Manuel Chimbo Cabrera” del Barrio Guismi
- ✓ CEB. Antonio José de Sucre Guaguayme Bajo
- ✓ Escuela Caspicara del Barrio Ungumiantza
- ✓ Escuela Pedro Víctor Falconí de San Juan de Chicaña.

4.4.3 Materiales

- ✓ Una computadora
- ✓ Una cámara
- ✓ Internet
- ✓ cuestionarios
- ✓ Esferográficos
- ✓ Borrador
- ✓ Copias

- ✓ Movilización
- ✓ Imprevistos

4.4.4 Económicos

Una computadora	\$ 750
Una cámara digital	\$ 220
Transporte	\$ 182
Alimentación	\$ 67
Flash Memory	\$ 20
Copias	\$ 60
Imprevistos	\$ 15
Total	\$1304

4.5 Procedimiento

Para realizar el proceso investigativo se planteó un tema el mismo que se enfoca en la **“Situación Laboral de los titulados de la UTPL Escuela de Ciencias de la Educación”**, para obtener dicha información se formuló encuestas dirigidas a los mismos, encaminadas al cumplimiento de los objetivos planteados.

Además hemos establecido un marco teórico de conceptos y categorías que están íntimamente relacionados con el tema de estudio.

Para conocer la situación laboral de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL periodo 2005-2010, en primera instancia, se inició tomando como muestra a 11 titulados y 2 empleadores de los mismos; luego, se acudió a la Dirección Provincial de Educación de Zamora Chinchipe donde se recabó toda la información acerca del lugar de trabajo de la mayoría de ellos. Todo esto mientras se elaboraba el marco teórico.

Seguidamente, se preparó el material necesario para la investigación como: oficios, cuestionarios, una cámara fotográfica y esferográficos. Se procedió a hacer la encuesta a cada uno de los titulados breve autorización de los empleadores en las instituciones donde trabajan. En algunos casos se los encuestó en las instituciones donde laboran y en otros casos en su domicilio. En base a la información obtenida, se procedió a tabular los datos mediante tablas estadísticas.

Finalmente, de acuerdo a los resultados obtenidos se establecieron conclusiones y recomendaciones.

5. INTERPRETACIÓN , ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización sociodemográfica

Cuestionario para los titulados.

P.1.- Titulación de los investigadores/titulados de la escuela de ciencias de la educación (desde 2005 hasta 2010).

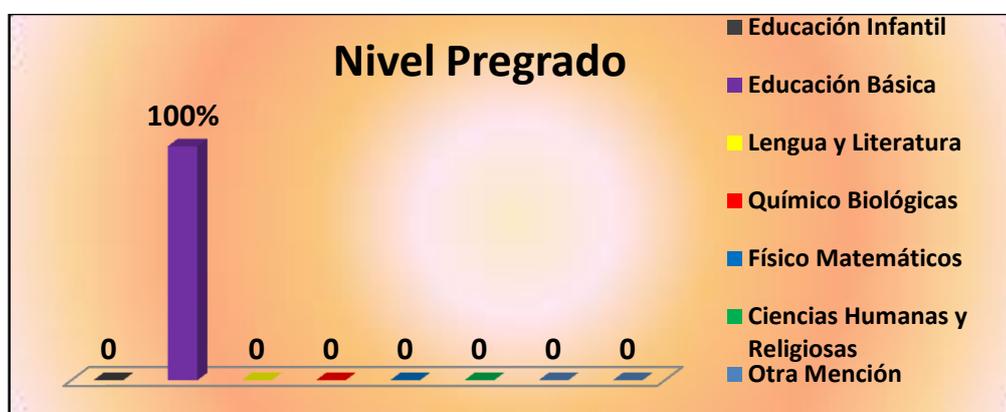
TABLA N° 1

Nivel Pregrado	F	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	11	100
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticos	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra Mención	0	0
En otra Universidad	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.-1



De acuerdo a los datos expuestos en la tabla N° 1 y gráfico N° 1; de los 11 encuestados que equivalen al 100% manifiestan que poseen el título en Educación Básica, lo que les permite desarrollar capacidades y competencias en los niños, niñas del nivel primario.

Ante lo expuesto se puede deducir que: Los titulados investigados son profesionales con los conocimientos necesarios para poder lograr en los estudiantes aprendizajes significativos a través de la aplicación de una buena metodología con miras a obtener una educación de calidad por estar preparados en el área de su trabajo.

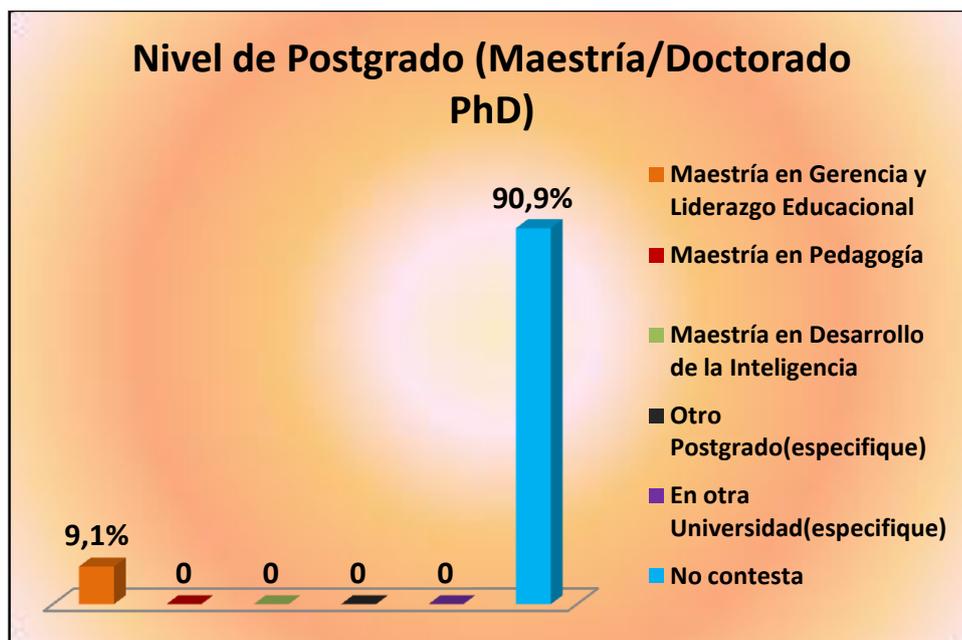
TABLA N° 2

Nivel de Postgrado (Maestría/Doctorado PhD)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	1	9,1
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro Postgrado(especifique)	0	0
En otra Universidad(especifique)	0	0
No contesta	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.-2



En cuanto a los datos obtenidos en la tabla 2 y la figura2; 10 encuestados que equivalen al 90,9% no contestan y 1 docente que equivale al 9,1% manifiesta que tiene una maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo. Se puede señalar que la mayoría de encuestados no tienen un nivel de Postgrado que les permita enriquecer sus conocimientos para un buen desenvolvimiento en el ámbito de sus funciones, ya que la obtención de un título de cuarto nivel permite al profesional mejorar su perfil docente como también su reconocimiento y mejora de oportunidades en el ámbito laboral.

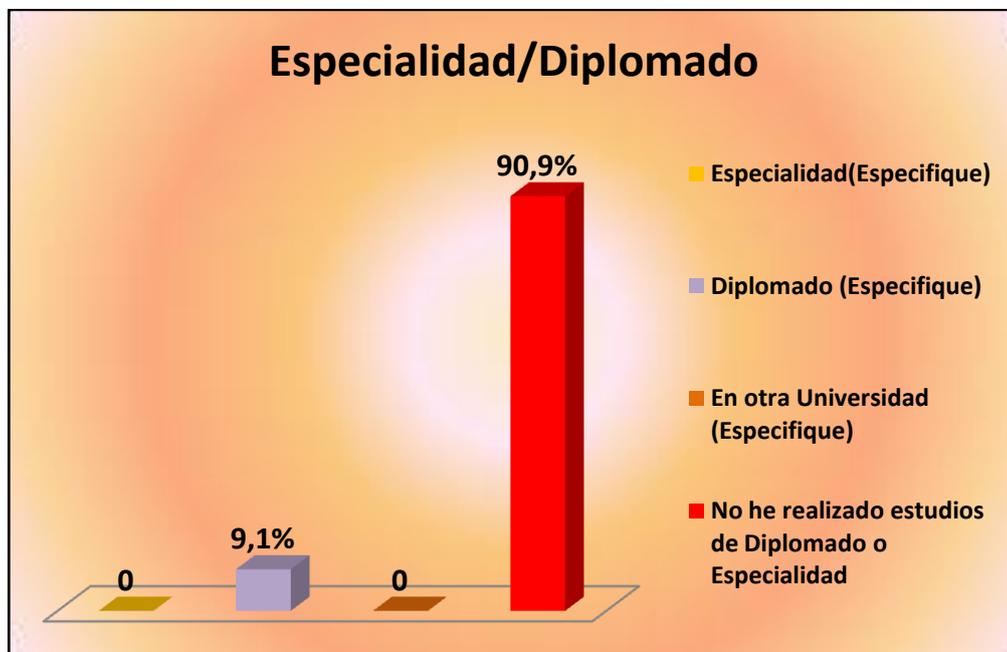
TABLA N° 3

Especialidad/Diplomado	F	%
Especialidad(Especifique)	0	0
Diplomado (Especifique)	1	9,1
En otra Universidad (Especifique)	0	0
No he realizado estudios de Diplomado o Especialidad	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

Gráfico N.-3



En este caso también se puede observar de acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 3 y gráfico 3; resalta que 10 encuestados equivalentes al 90,9% no han realizado estudios de diplomado y 1 docente que corresponde al 9,1% manifiesta que tiene un diplomado en Gestión Educativa. Con referencia a la misma, se destaca que en su mayor parte no han realizado estudios de diplomado lo cual se ve que los docentes no están mejorando su perfil profesional, siendo esto un causante de la baja calidad de la educación en la Provincia de Zamora Chinchipe.

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

TABLA N° 4

Sector	F	%
Urbano	3	27,3
Rural	6	54,5
No contestan	2	18,2
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.-4



En relación a los datos obtenidos en la tabla N°4 y figura 4; 6 de los docentes que representan el 54,5% están trabajando en el sector rural, 3 que corresponden al 27,3% en el sector urbano, mientras que 2 titulados que significa el 18,2% no contestan porque no trabajan como docentes. Donde se afirma que la mayoría de los titulados ejercen su profesión en las partes rurales donde no cuentan con todos los servicios básicos cuya ubicación está en relación al título profesional que ellos tienen.

A.1. – A.2. Género y edad de los titulados.

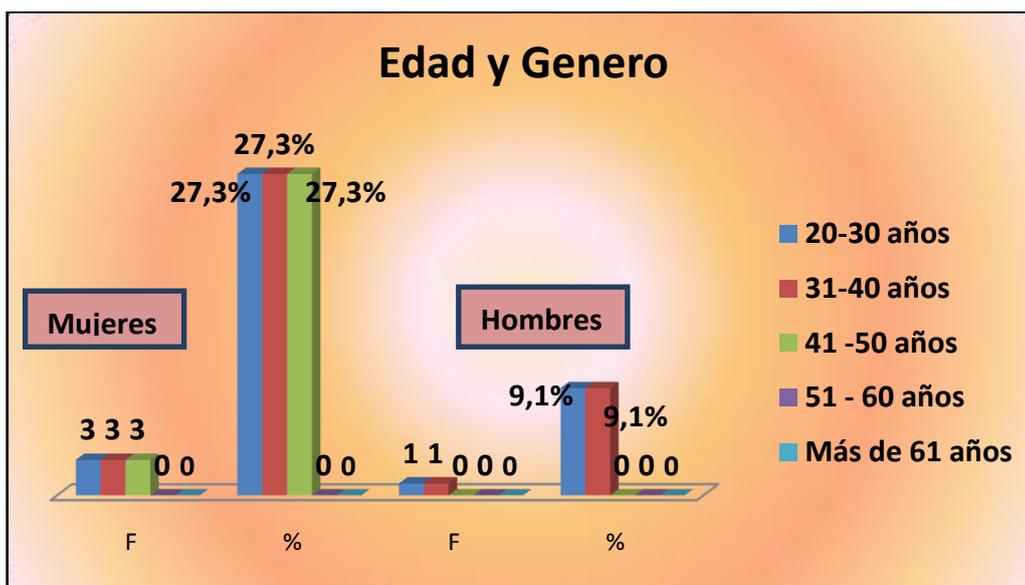
TABLA N° 5

Edad	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	F	%	F	%	
20-30 años	3	27,3	1	9,1	4
31-40 años	3	27,3	1	9,1	4
41 -50 años	3	27,3	0	0	3
51 - 60 años	0	0	0	0	0
Más de 61 años	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 5



Se puede determinar con respecto a los datos exhibidos en la tabla N° 5 y gráfica N°- 5; que de los titulados 3 mujeres que equivalen al 27,3% y 1 hombre que corresponde al 9,1% tienen entre 20 a 30 años de edad; al igual, existen 3 mujeres 1 hombre con edades de entre 31 a 40 años con un mismo porcentaje y solo tres mujeres que representan el 27.3% están entre los 41 y 50 años de edad. Se destaca que la mayoría de docentes en la Provincia de Zamora Chinchipe son mujeres con lo que se puede evidenciar que es el género predominante dentro del ejercicio docente.

A.3.- Provincia de residencia de los titulados.

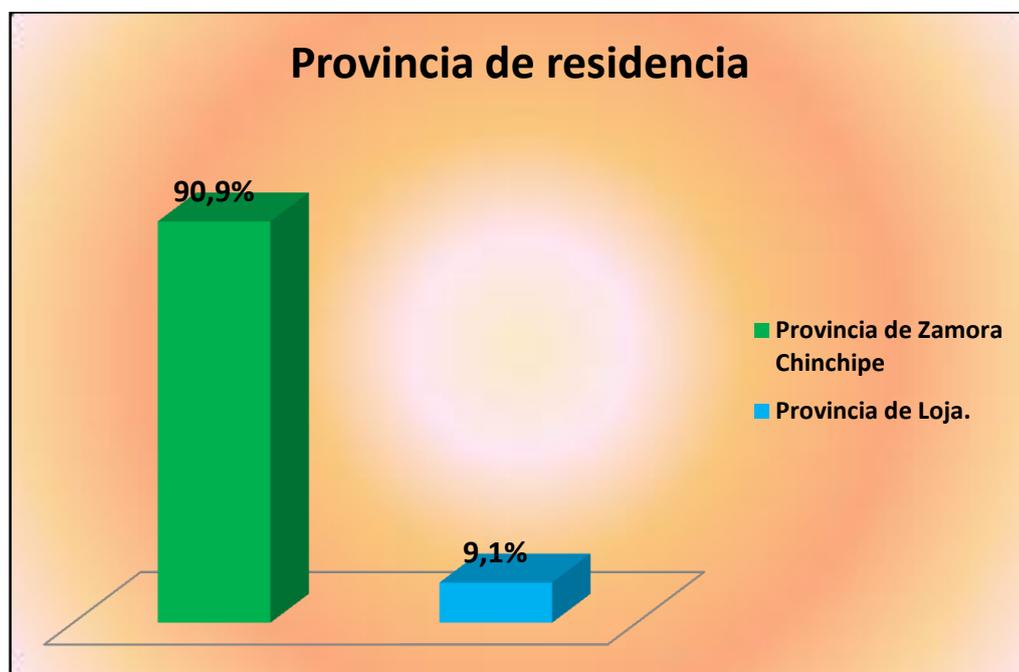
TABLA N° 6

Provincia de residencia	F	%
Provincia de Zamora Chinchipe	10	90,9
Provincia de Loja.	1	9,1
Total	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 6



Con respecto a los datos presentados en la tabla N° 6 y figura 6; se puede evidenciar que 10 titulados que corresponde al 90,9% residen en la Provincia de Zamora Chinchipe, mientras que 1 titulado que pertenece al 9,1% reside en la Provincia de Loja. Por lo que se entiende que la mayor parte de los titulados cumplen en el tiempo y en el horario determinado por vivir en el mismo lugar de trabajo.

A.4.- Centro Asociado donde estuvieron matriculados los titulados.

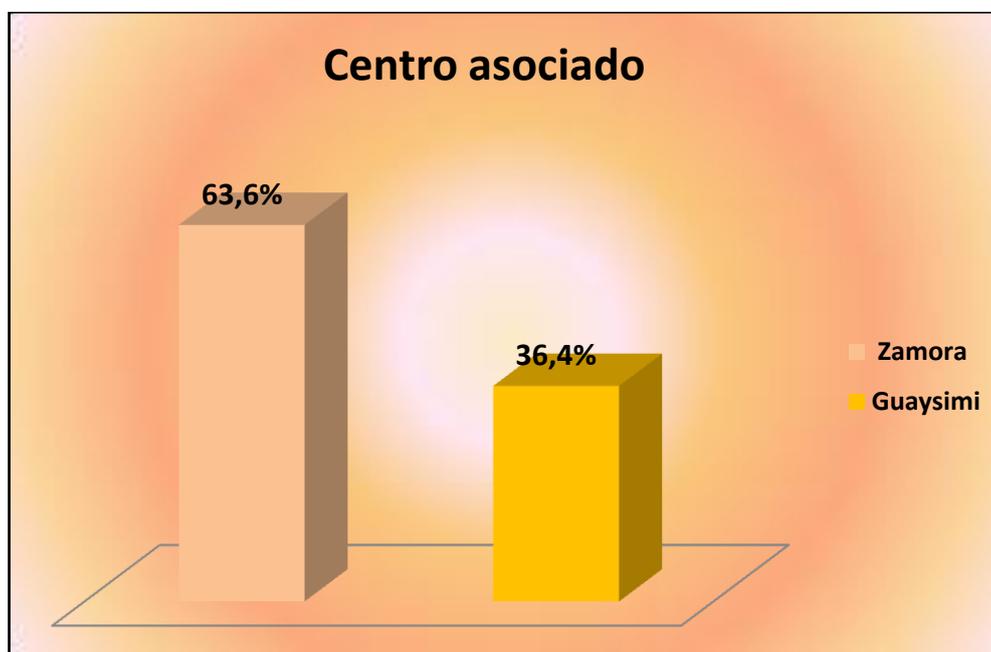
TABLA N° 7

Centro asociado	F	%
Zamora	7	63,6
Guaysimi	4	36,4
Total	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 7



En relación a los datos expuestos en la tabla N° 7 y figura 7; se puede demostrar que 7 titulados que corresponde al 63,6% estuvieron matriculados en el Centro Asociado de Zamora y 4 titulados en un porcentaje de 36,4% en el Centro Asociado de Guaysimi. Lo cual se resalta que la mayor parte de los titulados investigados pertenecieron al Centro Asociado de Zamora.

5.2 Situación Laboral

Cuestionario para los Titulados.

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

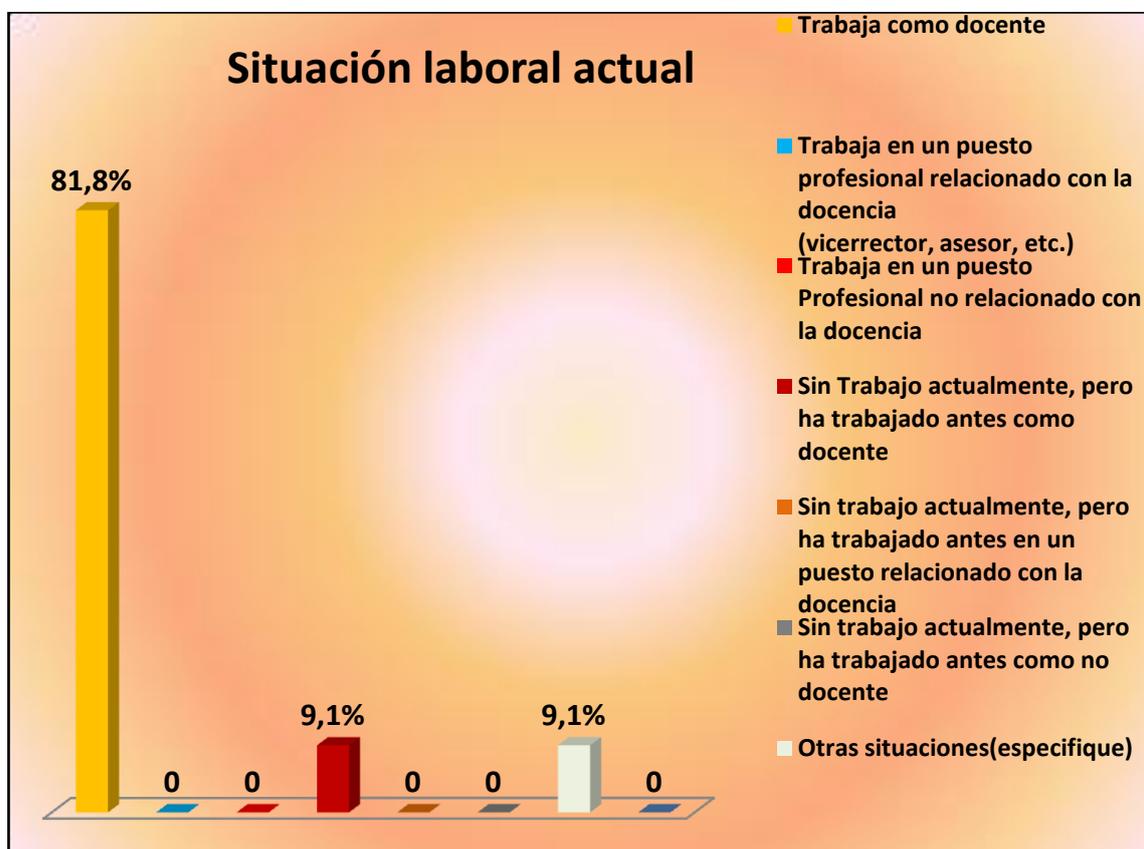
TABLA N° 1

Situación laboral actual de los titulados.	F	%
Trabaja como docente	9	81,8
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor, etc.)	0	0
Trabaja en un puesto Profesional no relacionado con la docencia	0	0
Sin Trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	9,1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
Otras situaciones(especifique)	1	9,1
No contesta	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.-1



De acuerdo a la tabla N° 1 y su respectiva gráfica; se puede resaltar que 9 titulados equivalente al 81,8% trabajan actualmente como docentes y en un menor porcentaje que es de 9,1% no están trabajando, pero lo han hecho como docentes y con el mismo porcentaje que es de 9,1 % un titulado especifica otra situación de trabajo como presidente de una Junta Parroquial. Con referencia a estos datos, se puede resaltar que los titulados en su mayoría han logrado conseguir trabajo en su ámbito profesional, donde se puede visualizar que la enseñanza impartida a los educandos es sustentada bajo una fundamentación teórica y no empírica.

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

TABLA N°2

¿Ha trabajado antes como docente?	F	%
SI	0	0
NO	0	0
No contestan	11	100
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.-2



Con respecto a los datos exhibidos en la tabla N° 2 y gráfico N°-2; los once titulados en un 100% no contestan, lo cual da a entender que ninguno de ellos están trabajando en un puesto relacionado con la docencia ya que en su mayoría en la tabla anterior se pudo evidenciar que trabajan como docentes; haciendo una relación con lo antes expuesto existe una contrariedad de donde se puede deducir que no persiste información verídica por parte de los mismos.

P.2c.-Los titulados que se encuentran trabajando como docentes, ¿Trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia?

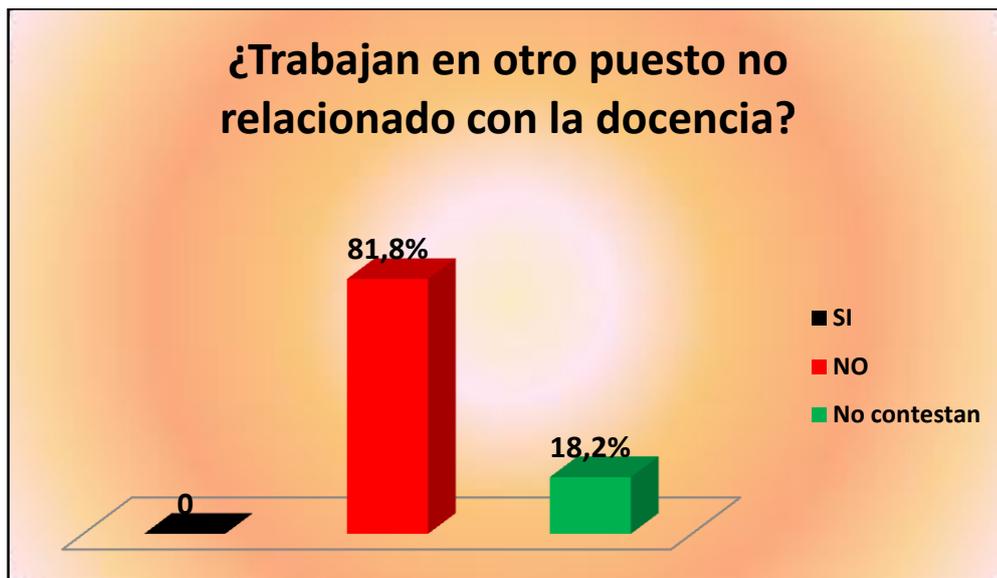
TABLA N° 3

¿Trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia?	F	%
SI	0	0
NO	9	81,8
No contestan	2	18,2
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.-3



De acuerdo a los datos expuestos en la tabla N°3 y gráfico N°-3; se destaca que 9 titulados con un porcentaje 81,8% manifiestan que no trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia, y 2 titulados con un 18,2 % no contestan. Ante ello se destaca que los titulados que trabajan como docentes no ejercen otra profesión a más de la docencia, consagrándose únicamente a la enseñanza con ética y responsabilidad profesional.

P.2d.- Alternativas que se ajustan mejor a la situación actual de los titulados que se encuentran desempleados.

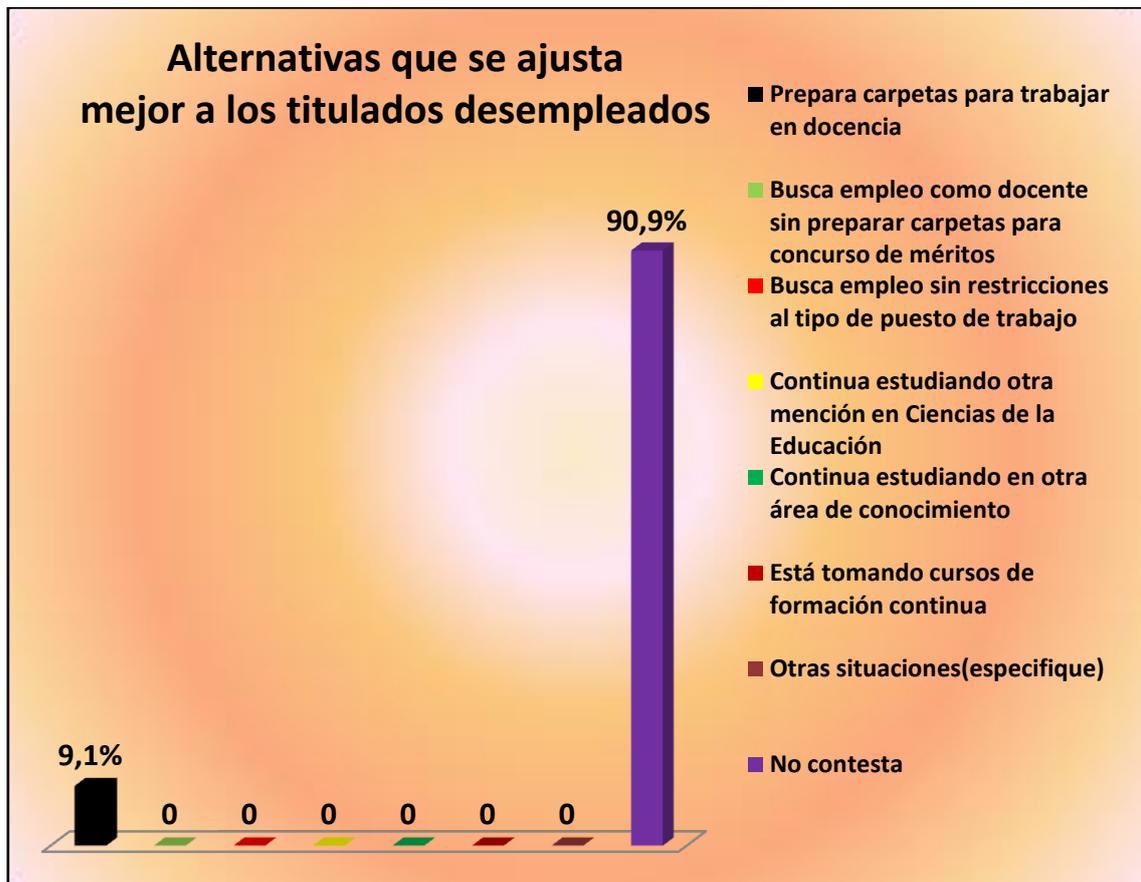
TABLA N° 4

Alternativas:	F	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	9,1
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0
Está tomando cursos de formación continua	0	0
Otras situaciones(especifique)	0	0
No contesta	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 4



En lo referente a los datos presentados en la tabla N° 4 y su respectiva gráfica; se puede resaltar que 10 titulados perteneciente al 90,9% no contestan y tan solo 1 titulado que equivale al 9,1% manifiesta que prepara carpetas para trabajar en docencia. En referencia a estos resultados, se logra indicar que la mayor parte de los titulados que no contestan están trabajando normalmente en instituciones educativas en el campo de su profesión, ya que tan solo uno no ha logrado insertarse en el campo de la educación por falta de fuentes de trabajo.

**P.4.- (Para los titulados que trabajan actualmente o trabajaban antes como docente)
¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?**

TABLA N° 5

Trabaja/trabajaba en su ámbito de su especialidad.	F	%
SI	11	100
NO	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N°.- 5



Con respecto a los datos mostrados en la tabla N° 5 y gráfico N°-5; se puede manifestar que el 100% de los encuestados dicen que sí trabajan o trabajaban en su ámbito de su especialidad. Ante ello se puede decir que todos los titulados investigados han logrado insertarse en el campo en el cual se han preparado y por ende están impartiendo o han impartido en sus alumnos conocimientos certeros y propicios con miras a la formación de nuevos entes con capacidades propicias a la inserción de una educación para un nuevo milenio.

P.4a.- ¿En qué ámbito ejercen o ejercían los titulados?

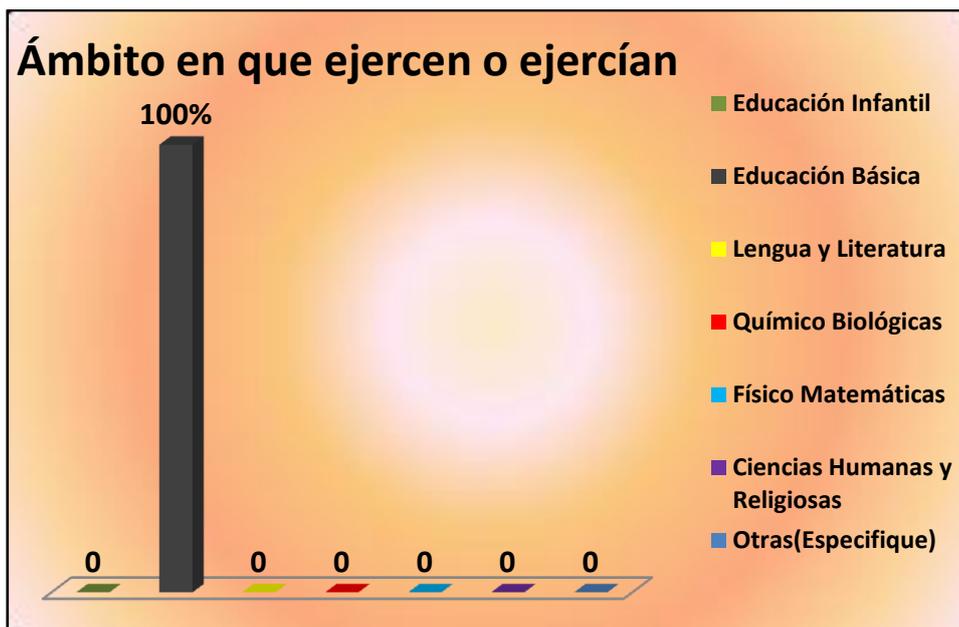
TABLA N° 6

Ámbito	F	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	11	100
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otras(Especifique)	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

GRÁFICO N.- 6



En lo que respecta en la tabla N° 6 y correspondiente gráfica; se puede resaltar que los 11 titulados investigados que equivale al 100% determinan que ejercen o ejercían en el ámbito de educación básica, ya que en su totalidad se han especializado en esta área de conocimiento que abarca los diez años de educación básica por lo que se presume que están desempeñándose significativamente y eficientemente en el campo de la educación.

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 N° 7

Tiempo que llevan trabajando o trabajaron como docentes	F	%
0-5 años	4	36,4
6-10 años	2	18,2
11-15 años	3	27,2
15-+años	2	18,2
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 7



En lo que concierne a los datos expuestos en la tabla N°7 y gráfica 7; nos indica que el 36,4% que corresponde a cuatro titulados manifiestan que llevan trabajando o trabajaron como docentes de 0-5 años, tres titulados que pertenece al 27,2 % llevan de 11 a 15 años y dos titulados con un 18,20% de 6- 10 años, así como también con el mismo porcentaje llevan trabajando más de 15 años. Es evidente resaltar que en su gran mayoría de los interrogados tienen experiencia la misma que le permite ejercer su ejercicio profesionalenfocado a una labor formativa centrada específicamente en el aprendizaje del sujeto.

P.8.- Los titulados trabajaron como docentes cuando iniciaron sus estudios.

TABLA N° 8

¿Cuándo iniciaron sus estudios estuvieron trabajando como docentes?	F	%
SI	9	81,8
NO	2	18,2
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 8



La presente interrogante en referencia a los datos expuestos en la tabla N°8 y su correspondiente gráfica; se identifica que nueve titulados en un porcentaje de 81,8 % dan a conocer que sí estaban trabajando cuando iniciaron sus estudios; mientras que dos titulados que pertenece al 18,20 % dicen que no estaban trabajando. Ante ello, se puede destacar que la mayor parte de los titulados estaban trabajando en el ámbito de la educación, ya que durante la aplicación de las encuestas se pudo constatar que la mayor parte eran profesores con un título de Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención: Educación Básica.

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 su titulación?

TABLA N° 9

Tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo	F	%
0-1 años	1	9,1
1-2 años	0	0
2-+años	0	0
No contestan	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

GRÁFICO N.- 9



De acuerdo a los datos expuestos en la tabla N° 9 y gráfico N°-9; se puede manifestar claramente que 10 titulados con un 90,9 % no contestan y solo un titulado correspondiente al 9,1 % dice que tardó menos de un año en conseguir su primer empleo después de obtener su título. Ante lo expuesto se puede decir que la mayoría de los titulados ya estaban trabajando como docentes antes de obtener la titulación por tanto no tuvieron que solicitar trabajo alguno solamente continuaron laborando en la institución.

P.14.- Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación.

TABLA N° 10

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo en un puesto no docente desde que obtuvo la titulación.	F	%
0-1 años	1	9,1
1-2años	0	0
2-+años	0	0
No contesta	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

GRÁFICO N.- 10



En lo referente a los datos presentados en la tabla N°10 y gráfico N°-10; se muestra que 10 titulados correspondiente al 90,9 % no contestan y 1 titulado da a conocer que tardó en conseguir su primer empleo como no docente menos de un año. De acuerdo a estos resultados expuestos podemos demostrar que los titulados que no contestan no trabajan en un puesto no docente y que solo un titulado está trabajando en lo antes mencionado. Por lo que se presume que el título es indispensable para conseguir trabajo así no sea en el ámbito de la docencia.

P.15.- Tiempo de trabajo en total en un puesto como docente desde que obtuvo la titulación.

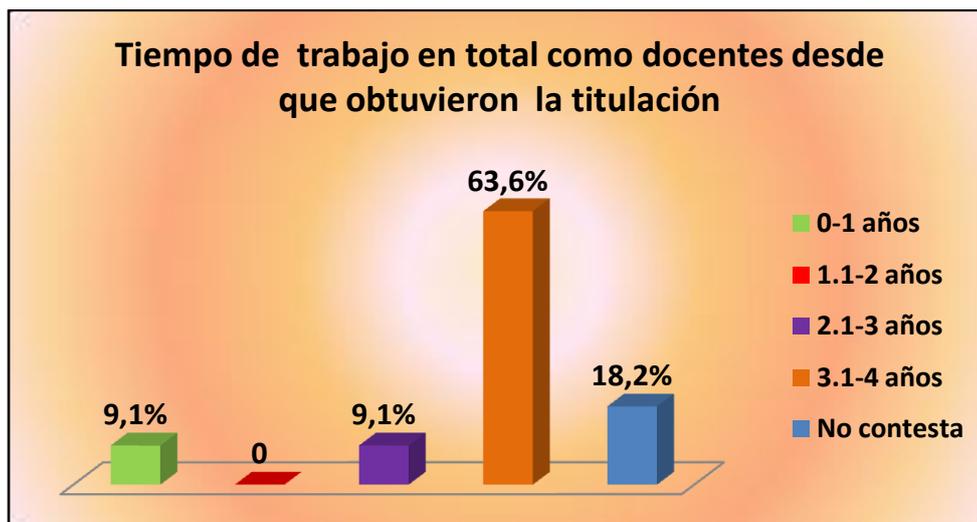
TABLA N° 11

Tiempo de trabajo en total como docentes desde que obtuvieron la titulación	F	%
0-1 años	1	9,1
1.1-2 años	0	0
2.1-3 años	1	9,1
3.1-4 años	7	63,6
No contesta	2	18,2
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 11



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla N° 11 y su respectiva grafica; se expone que 7 titulados equivalentes al 63,6% manifiestan que el tiempo de trabajo en total como docentes desde que obtuvieron la titulación es de 1 a 4 años, el 18,20% que corresponde a 2 titulados no contestaron esta interrogante, mientras que con un porcentaje igual al 9,1 % se muestra que el tiempo es de 0-1año y de 1 a 4 años. Ante ello se destaca que la mayor parte de los titulados llevan trabajando desde que obtuvieron la titulación el tiempo de cuatro años y de los que no contestaron no trabajan como docentes desde que obtuvieron la titulación.

P.16.- Tiempo de trabajo en total en un puesto profesional como no docente desde que obtuvo la titulación.

TABLA N° 12

Variables	F	%
0-1años	0	0
1.1-2 años	0	0
2.1-3años	0	0
3.1-4 años	0	0
4.1-5 años	0	0
No contesta	11	100
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

Gráfico N.- 12



En lo que respecta a los datos expuestos en la tabla N° 12 y gráfico 12; se puede observar claramente que ninguno de los titulados en un 100% no contesta lo que da a entender que ninguna trabaja en un puesto profesional no docente.

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

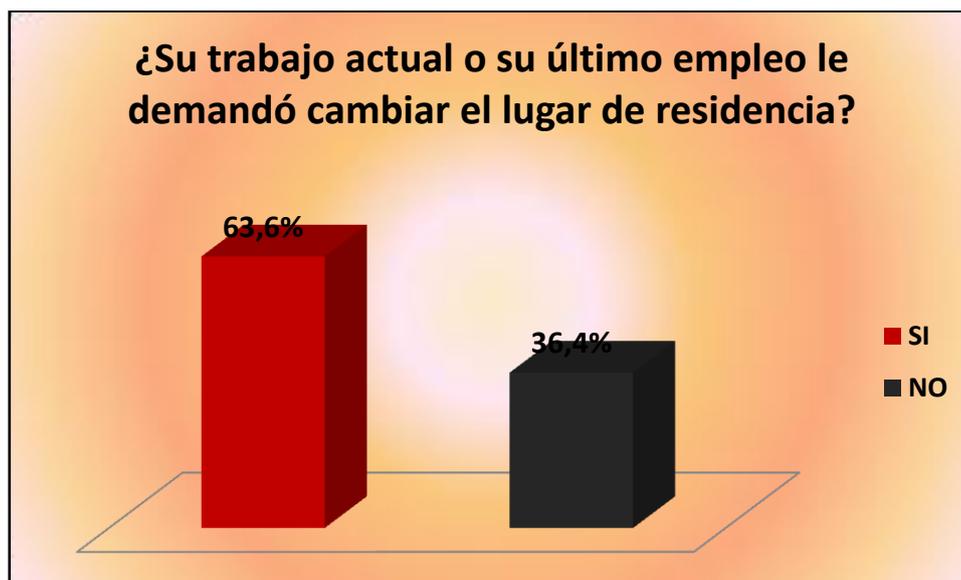
TABLA N° 13

¿Su trabajo actual o su último empleo le demandó cambiar el lugar de residencia?	F	%
SI	7	63,6
NO	4	36,4
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 13



Con respecto a los resultados mostrados en la tabla N°13 y su respectiva gráfica; se resalta que 7 titulados que corresponde al 63,6% manifiestan que su trabajo sí les demandó cambiar de lugar de residencia; mientras que 4 titulados concerniente al 36,4 % dicen que no fue así. Ante lo expuesto se constata que en un número considerable de titulados han tenido que cambiar de lugar de residencia para no tener que trasladarse frecuentemente de un lugar a otro lo cual demandaba de esfuerzo físico y económico y sobretodo para poder cumplir con responsabilidad con el horario de clases establecido.

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

TABLA N° 14

Condición de vida de los titulados	F	%
Definitivamente si	7	63,6
Probablemente si	2	18,2
Indeciso	1	9,1
Probablemente no	1	9,1
Definitivamente no	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

GRÁFICO N.- 14



Referente a los datos mostrados en la tabla N° 14 y grafico N°-14; se puede identificar que 7 titulados que corresponde al 63,6% sostienen que su vida después de titularse definitivamente sí ha mejorado, el 18,20% consideran que probablemente sí ha cambiado, mientras que el 9,1% se muestran indecisos y con el mismo porcentaje dicen probablemente no han mejorado. Como conclusión podemos decir que los titulados luego de obtener su título su condición vida han mejorado definitivamente ya que han podido mejorar el estatus de vida de ellos y de su familia.

Cuestionario para las Autoridades de las Instituciones Educativas.

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

TABLA N° 15

Incentivos	F	%
Agasajo de cumpleaños	1	50
Celebración de onomásticos	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 15



En cuanto a los datos expuestos en la tabla N° 15 y su correspondiente gráfica; se destaca que una autoridad de la institución educativa encuestado que pertenece al 50% consideran que el tipo de incentivo por parte de la institución está dado por agasajos de cumpleaños, mientras que el otro 50% indican que los incentivos se enfocan a celebraciones de onomásticos. Manifestando que no tienen otra clase de incentivos por carecer de recursos propios de la institución. Se puede dar cuenta que los incentivos son muy insignificantes por tanto, hace falta políticas que alcen el autoestima de los maestros.

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

TABLA N° 16

Variables	F	%
Responsabilidad, puntualidad, trabajo.	1	50
Responsabilidad, compañerismo, formación permanente.	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 16



El resultado mostrado de acuerdo a los datos en la tabla N° 16 y gráfico N°- 16; una autoridad de la institución educativa encuestado que equivalente al 50% concluyó que las expectativas que demanda del personal docente se enmarcan en la responsabilidad, puntualidad y trabajo; en tanto que el otro 50% dio a conocer que las expectativas deben centrarse en la responsabilidad, compañerismo y la formación permanente. Claramente se ve que en las instituciones educativas requieren de personal docente que tengan muchas expectativas que les permitan crecer a lo largo y ancho en la educación, tanto en conocimientos como en valores, considerando que esto es indispensable en el quehacer educativo.

P.10.- Además de la carga docente que tienen los graduados en la UTPL ¿qué otras actividades realiza el profesional?

TABLA N° 17

Actividades	F	%
Directora, secretaria	1	50
No realiza otras actividades	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 17



Los datos exhibidos en la tabla N° 17 y su respectiva gráfica; se ve que el 50% perteneciente a una autoridad manifiesta que entre otras actividades que realizan los graduados en la UTPL en su Institución Educativa además de su carga docente, es que también actúa como Directora y Secretaria; y el otro 50% sostiene que no realiza otras actividades. Se concluye que en algunas instituciones por falta de personal docente una misma persona debe asumir varios cargos a la vez dentro del plantel. Ante lo cual se considera que el trabajo en lo rural muy sofocante.

P.11.- Los docentes de la institución graduados en la UTPL. ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?

TABLA N° 18

¿Tiene habilidades adicionales como valor agregado a la docencia?	F	%
SI	2	100
NO	0	0
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 18



Con respecto a esta interrogante se puede observar en la tabla N° 18 y su correspondiente gráfico; un 100% de las autoridades consideran que los docentes graduados en la UTPL si poseen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia, puesto que esto les permite ser más eficientes en el desarrollo y emprendimiento de su labor docente. Por lo que se cree que los docentes además de enseñar a leer y a escribir a sus alumnos están desarrollando habilidades y destrezas en otros campos.

5.3 Contexto Laboral

Cuestionario para los titulados.

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

TABLA N° 1

Tipo de institución	F	%
Institución educativa fiscal	10	90,9
Institución educativa municipal	0	0
Institución educativa particular	0	0
Institución educativa Fiscomisional	1	9,1
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 1



De acuerdo a los datos mostrados en la tabla N° 1 y su gráfica N°-1; diez titulados que pertenece al 90,9 % manifiestan que el tipo de institución donde desarrollan o desarrollaban su trabajo como docentes lo hacen/hacían en instituciones fiscales; mientras que el 9,09% equivalente a 1 encuestado lo hacen en un plantel fiscomisional, dándose a entender que la mayoría de los titulados están desempeñando su trabajo en las escuelas fiscales las mismas que están asentadas en los centros rurales donde no existen las fiscomisionales. Por lo que se deduce, que hay mayoría de centros educativos fiscales que fiscomisionales.

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

TABLA N° 2

Nivel:	F	%
Inicial	0	0
Básico	11	100
Bachillerato	0	0
Superior	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 2



Referente a los resultados expuestos en la tabla N° 2 y gráfico N°-2; se puede observar que los once titulados que equivale al 100% comentan que la institución educativa en la que desempeñan o desempeñaron es de nivel básico. Ante esto se puede deducir que los titulados están desempeñándose de acuerdo a su campo de preparación.

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

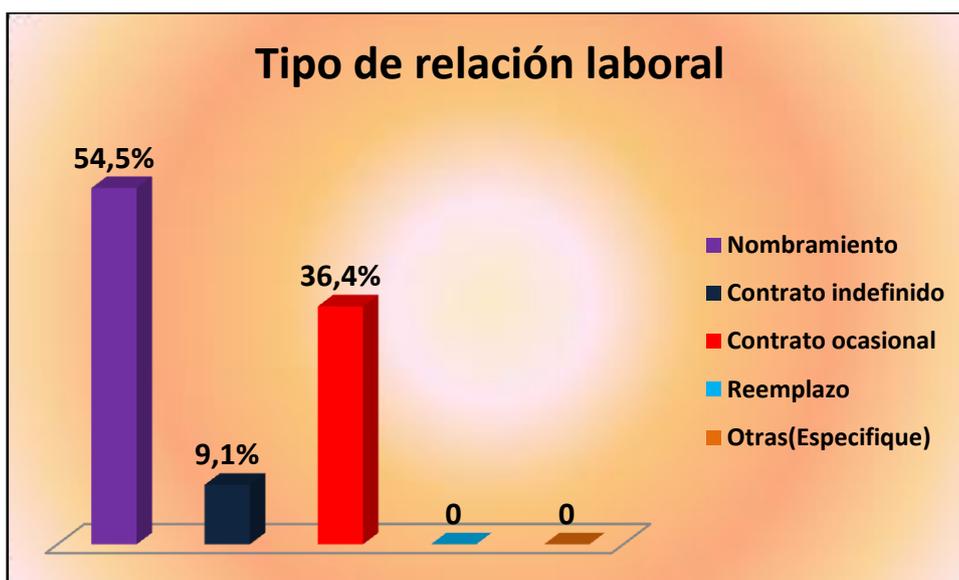
TABLA N° 3

Tipo de relación laboral	F	%
Nombramiento	6	54,5
Contrato indefinido	1	9,1
Contrato ocasional	4	36,4
Reemplazo	0	0
Otras(Especifique)	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 3



En lo que respecta a los datos mostrados en la tabla N° 3 y su correspondiente gráfico; se puede verificar que 6 titulados perteneciente al 54,5% tienen nombramiento, el 36% de los titulados tienen o tenían contrato ocasional que representa a cuatro titulados, y el 9,1 % contrato indefinido. Con respecto a estos datos se recalca que la mayoría de los titulados tienen nombramiento debido al tiempo y experiencia que estos han tenido durante la misma. Por tanto, la estabilidad laboral juega un papel importante en el desempeño de los titulados, es así que por esta razón los investigados se sienten seguros en su función asignada, lo que garantiza el cumplimiento de su rol profesional con eficacia.

P.6.- ¿La relación laboral docente es/era...?

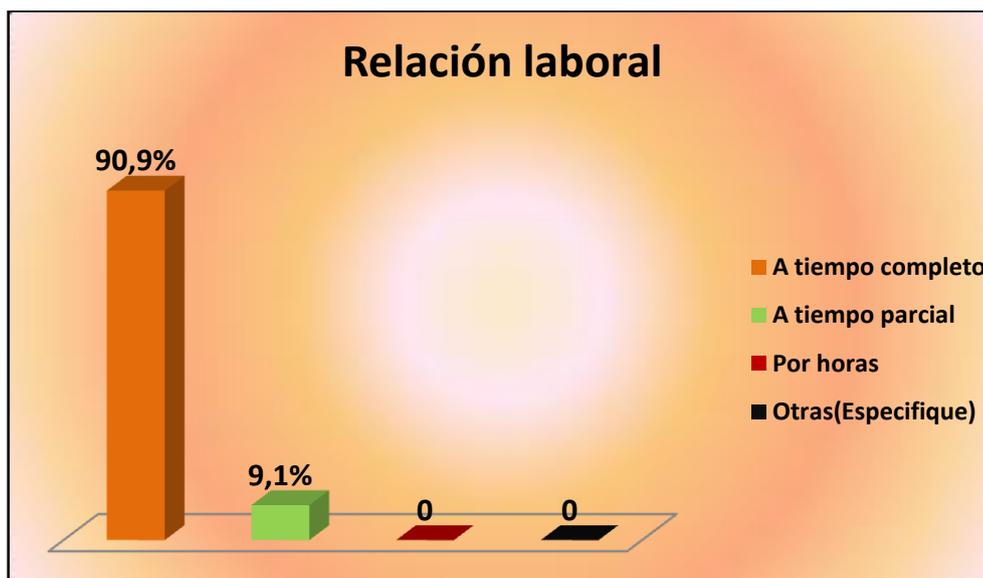
TABLA N° 4

Relación laboral	F	%
A tiempo completo	10	90,9
A tiempo parcial	1	9,1
Por horas	0	0
Otras(Especifique)	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 4



De acuerdo a los datos expuestos en la tabla N° 4 y su respectiva gráfica; podemos destacar que 10 titulados equivalente al 90,9% la relación laboral es o era a tiempo completo, y tan solo un titulado manifiesta que es/era a tiempo parcial; ante lo expuesto se demuestra que la mayoría de los investigados lo hacen a tiempo completo esto es: impartiendo las clases dentro del aula y preparando las actividades para el día siguiente por no improvisar.

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

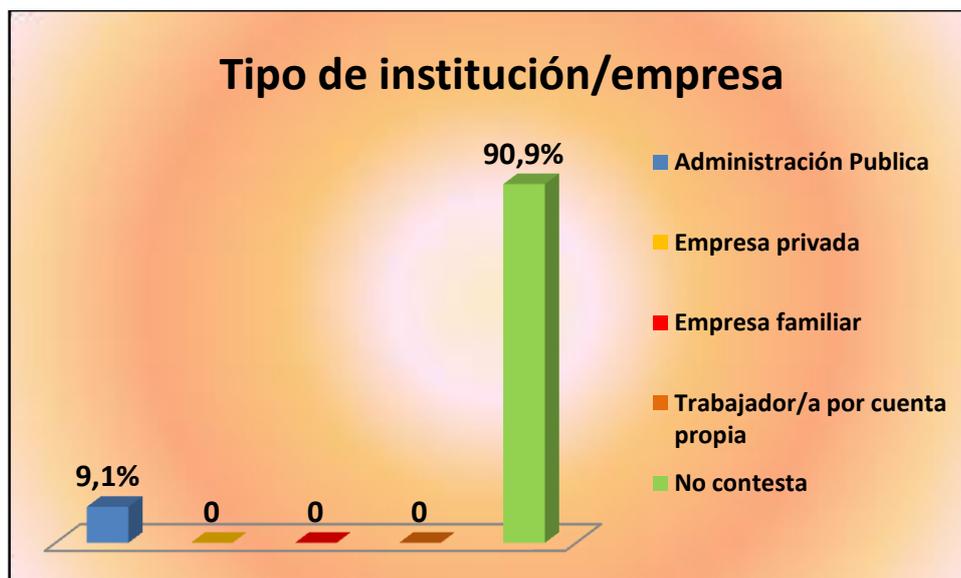
TABLA N° 5

Tipo de institución/empresa	F	%
Administración Publica	1	9,1
Empresa privada	0	0
Empresa familiar	0	0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0
No contesta	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 5



Con referenciaa los datos mostrados en la tabla N°5 y gráfico N°- 5; diez de los titulados que pertenece al 90,9 % no contestan debido a que no trabajan como no docentes, y solo un titulado manifiesta que el tipo de institución donde trabaja es de administración pública desempeñándose como Presidente de una Junta Parroquial. Ante lo cual se analiza, que la mayoría de los investigados están insertos en el magisterio.

P.10.- ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba como no docente?

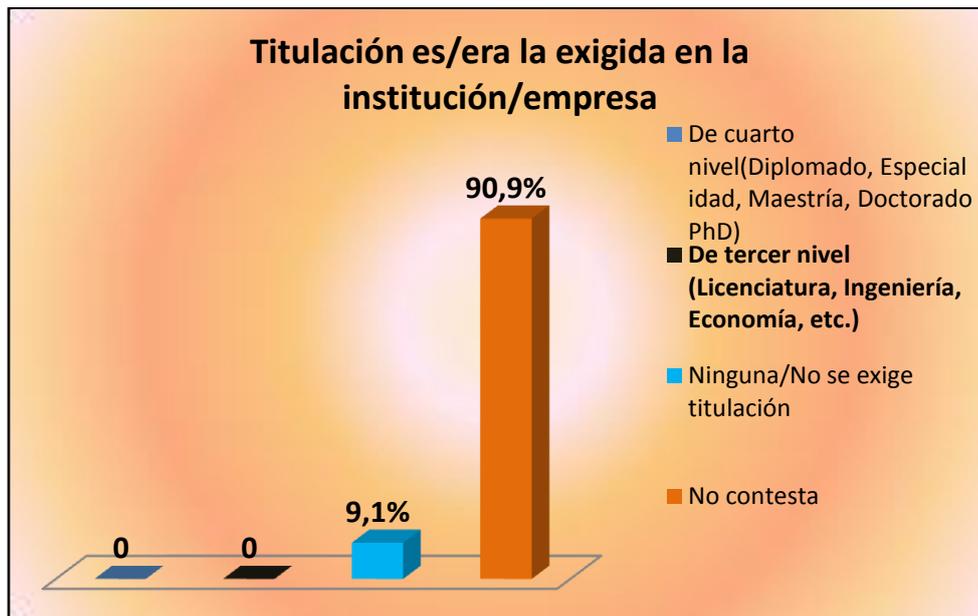
TABLA N° 6

Tipo de titulación:	F	%
De cuarto nivel(Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	0	0
Ninguna/No se exige titulación	1	9,1
No contesta	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 6



Conforme a los resultados en la tabla N° 6 y su correspondiente gráfica; se constata que 10 titulados perteneciente al 90,9 % no contestan, ya que ellos no trabajan como no docentes, y solo un titulado que corresponde al 9,1% señala que no se le exigió ninguna titulación en el puesto que ocupa como no docente. Ante esto se puede deducir que: para trabajar en un puesto político no hace falta un título académico, mientras que en una institución educativa se debe tener un alto perfil profesional en éste campo, por tanto la persona que no lo posee no puede ejercer el oficio como docente.

P.11.- ¿Qué tipo de relación laboral no docente tiene o tenía?

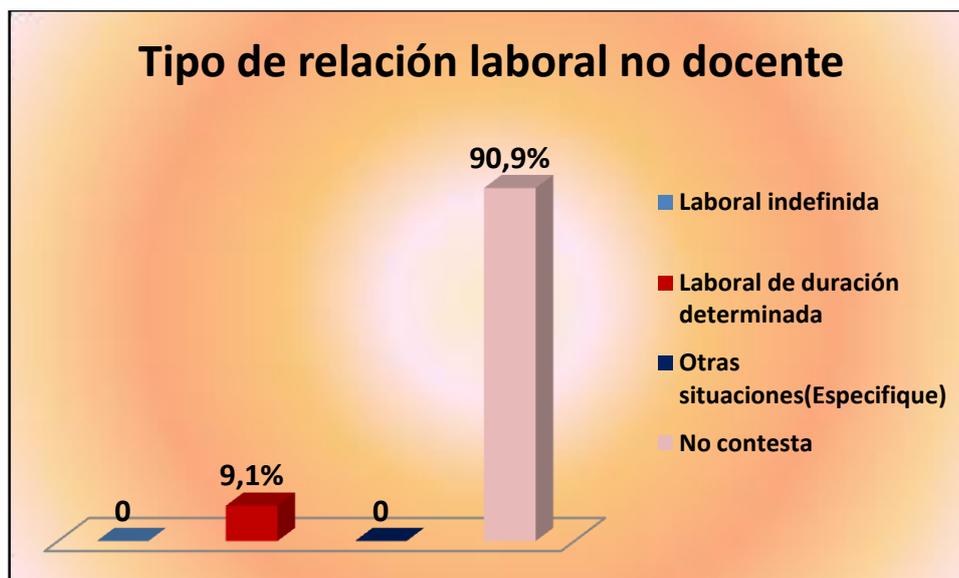
TABLA N° 7

Tipo de relación laboral no docente	F	%
Laboral indefinida	0	0
Laboral de duración determinada	1	9,1
Otras situaciones(Especifique)	0	0
No contesta	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

GRÁFICO N.- 7



Ante lo expuesto en la tabla N° 7 y su respectiva gráfica; también se puede observar que 10 titulados que concierne al 90,9 % no contestan porque no les compete esta pregunta ya que la mayoría de los titulados que trabajan como docentes tienen estabilidad laboral y los que no la tienen están cumpliendo con todos los requisitos que manda la ley para lograrla, mientras que un titulado que equivale al 9,1 % manifiesta que el tipo de relación laboral es de duración determinada.

P.12.- ¿La relación laboral no docente es/era...?

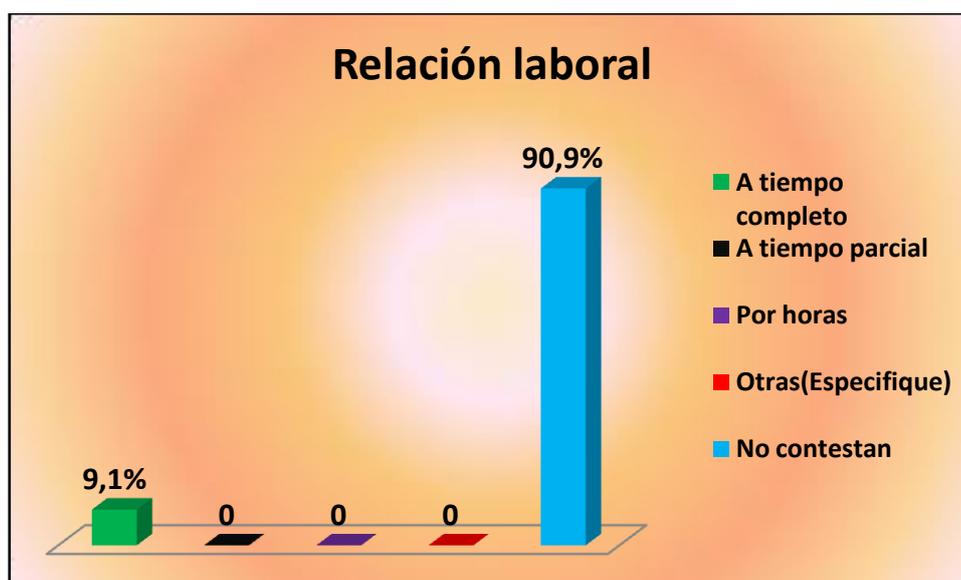
TABLA N° 8

Relación laboral	F	%
A tiempo completo	1	9,1
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras(Especifique)	0	0
No contestan	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

GRÁFICO N.- 8



De acuerdo a los datos expuestos en la tabla N° 8 y gráfica N°-8; se resalta que diez titulados que equivale al 90,9 % no contestan y un titulado equivalente al 9,1 % dice que su relación laboral no docente es a tiempo completo lo que permite darse cuenta que su trabajo no le permite desempeñar otro.

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?

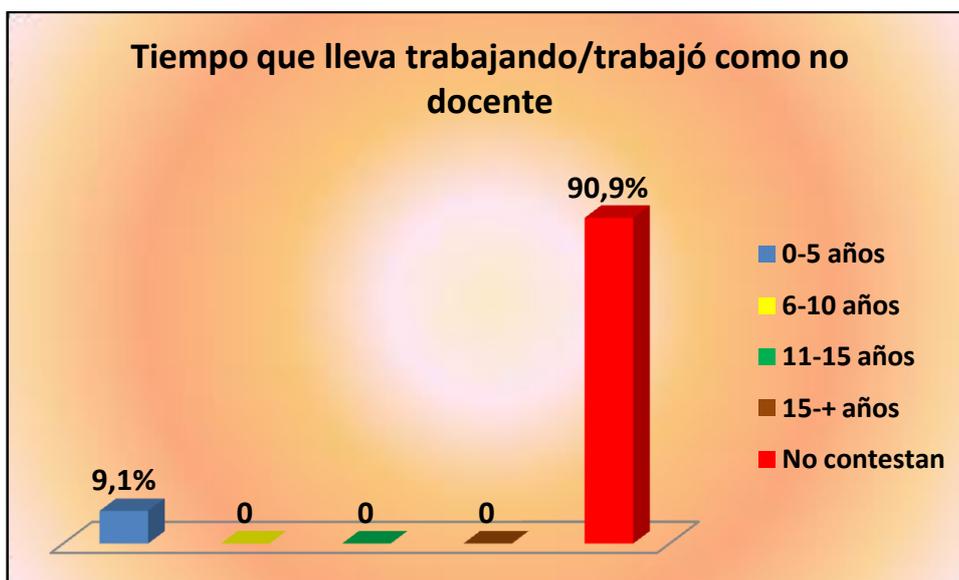
TABLA N° 9

Tiempo que lleva trabajando/trabajó como no docente	F	%
0-5 años	1	9,1
6-10 años	0	0
11-15 años	0	0
15-+ años	0	0
No contestan	10	90,9
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 9



De igual forma en la tabla N° 9 y su correspondiente gráfica, el 90,9% de los docentes encuestados no contestan y un titulado perteneciente al 9,1% señala que trabaja como no docentes menos de 5 años, manifestando que en años anteriores al trabajo actual se ha desempeñado como docente. Ante lo cual se desprende que: son pocos los titulados que optan por otro trabajo que no sea de docente.

Cuestionario a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

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

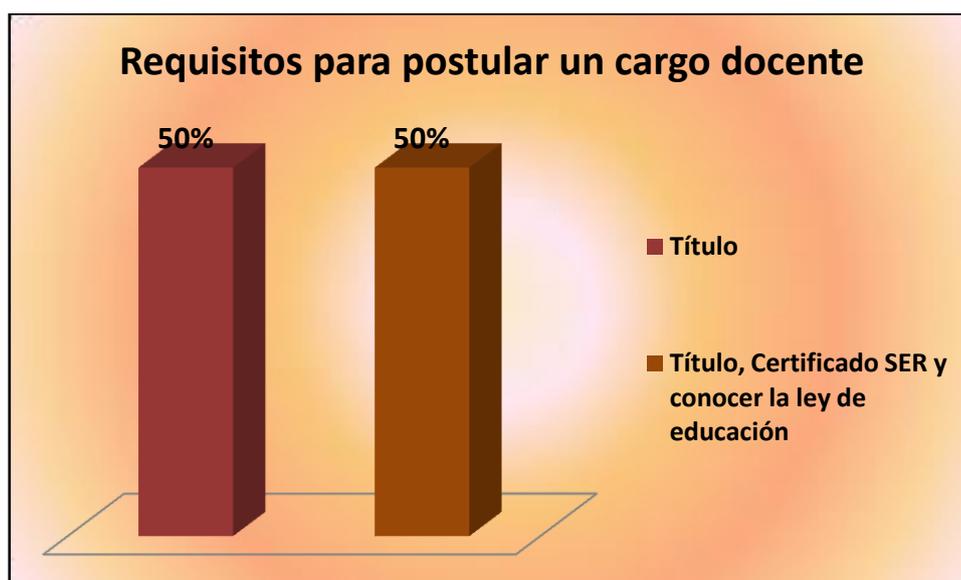
TABLA N° 10

Requisitos para postular un cargo docente	F	%
Título	1	50
Título, Certificado SER y conocer la ley de educación	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho

GRÁFICO N.- 10



Con respecto a la Tabla N° 10 y gráfico N°-10; según el criterio de las autoridades encuestadas, el 50% afirma que el requisito exigido en su institución para postular a un cargo docente solo se necesita el título profesional docente, sin embargo el otro 50% manifiesta que a más del título exige el Certificado SER y conocer la Ley de la Educación. Se puede señalar que hoy más que nunca, el título profesional es de suma importancia ya que sin este requisito difícilmente se lograría trabajar en una institución educativa

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

TABLA N° 11

¿Ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	F	%
SI	0	0
NO	2	100
TOTAL	2	100

Fuente:

Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 11



En lo referente a los datos obtenidos en la tabla N° 11 y gráfico N°- 11; el 100% de las autoridades investigadas manifiestan que no han recibido solicitudes de empleo en sus instituciones educativas ya que con este nuevo sistema de contratación lo hacen ingresando a la página web del Ministerio de Educación. Por lo que se pretende que los titulados, están rigiéndose a la nueva disposición del Ministerio de Educación.

P.3.- ¿Requiere de más personal docente?

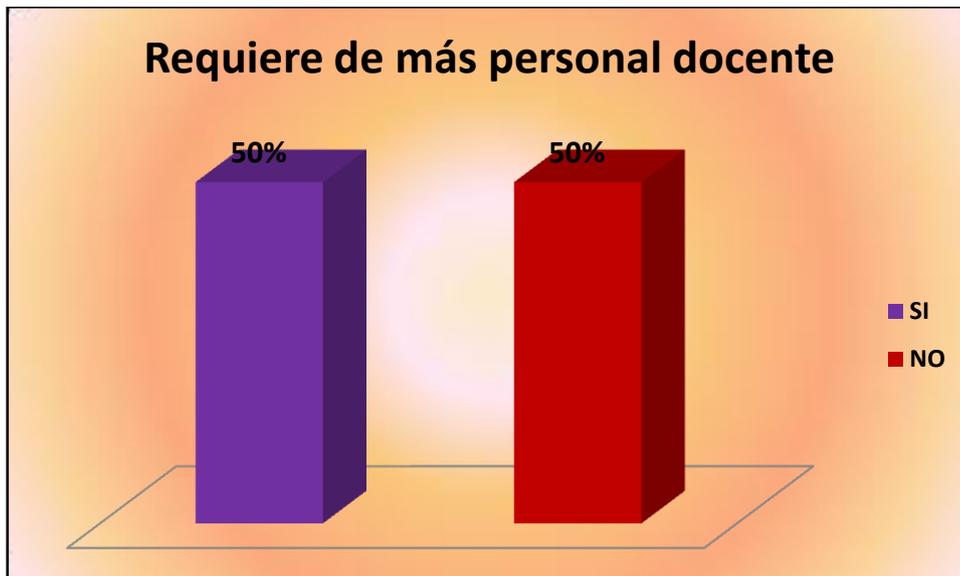
TABLA N° 12

¿Requiere de más personal docente?	F	%
SI	1	50
NO	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 12



De acuerdo a los datos mostrados en la tabla N° 12 y su correspondiente gráfico; podemos demostrar que un directivo correspondiente al 50% manifiesta que no requiere de más personal docente, mientras que el otro 50% sí requiere. Lo que se percibe que el personal docente está mal distribuido, en las instituciones urbanas tienen aglomeración de personal; mientras que en las instituciones rurales carecen de docentes e incluso prevalecen las escuelas unidocentes donde el mismo profesor tiene que desenvolverse con todos los años de educación básica exponiendo a que los alumnos salgan con tremendos vacíos intelectuales.

P.3a.- ¿Señale el nivel y ámbito del conocimiento que requiere de personal docente?

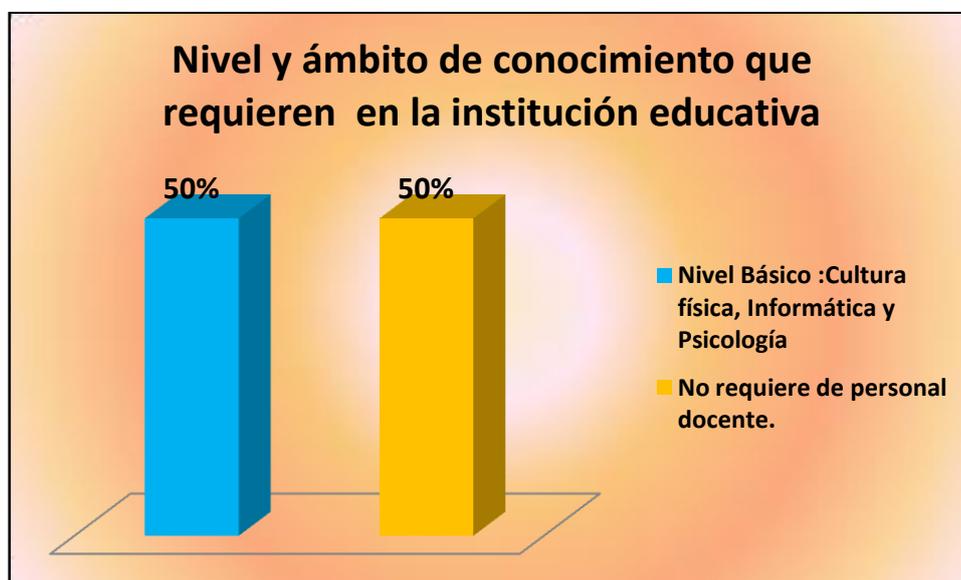
TABLA N° 13

Nivel y ámbito de conocimiento que requieren en la institución educativa	F	%
Nivel Básico :Cultura física, Informática y Psicología	1	50
No requiere de personal docente.	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 13



Con referencia a la tabla N° 13 y gráfico N°-13; de las 2 autoridades encuestados sólo 1 que equivale al 50% es él que requiere de personal docente en el nivel Básico; el mismo que se enmarca en los ámbitos de educación física, informática y psicología; ya que para impartir conocimientos en estas áreas se requiere de personal capacitado. Ante lo mencionado, se puede manifestar que: la institución donde laboran los titulados requieren de personal docente en áreas complementarias las mismas que permitan desarrollar en los alumnos habilidades, destrezas y capacidades esenciales para su desarrollo intelectual.

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

TABLA N° 14

Desempeño de los docentes	F	%
Con experiencia	0	0
Docentes que recién ingresan	0	0
No contesta	2	100
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 14



En lo que respecta a esta pregunta claramente se muestra en la tabla N° 14 y gráfico N°-14; las 2 autoridades no dan la opinión sobre el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución, ya que consideran que esa información es algo reservada. Se analiza que los directivos no quieren comprometerse con ninguno de ellos. Este paradigma por parte de las autoridades, nos da a pensar que bien existe un buen proceso de enseñanza aprendizaje o de lo contrario se puede perceptar que no existe un debido proceso de evaluación al docente acerca de su desempeño laboral pedagógico.

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

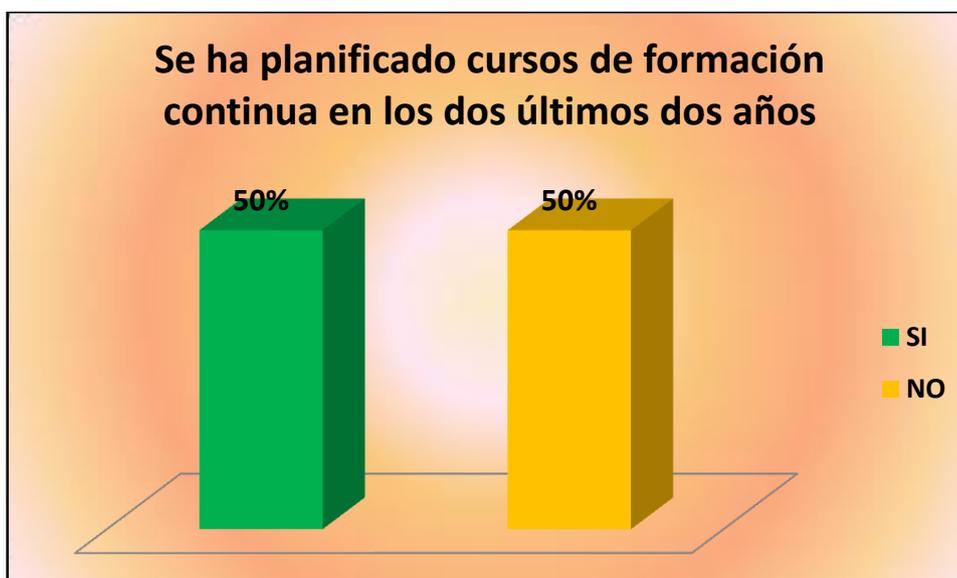
TABLA N° 15

¿Se ha planificado cursos de formación continua en los dos últimos dos años?	F	%
SI	1	50
NO	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 15



En lo referente a los datos expuestos en la tabla N° 15 y su respectiva gráfica; el 50% que representa a una autoridad, manifiesta que sí se ha planificado cursos de formación continua en los dos últimos años, tales como: planificación y ciclo de aprendizaje, la mediación pedagógica y aprendizaje significativo, a fin de que los docentes se desempeñen de mejor manera en sus áreas de enseñanza, sin embargo existe también otro 50% que no han planificado tales cursos. Ante ésta situación, se puede analizar que algunos Directivos sí buscan la mejora de la educación en su institución mientras que otros han caído en el conformismo de una educación tradicionalista.

5.4 Necesidades de formación

Cuestionario para los titulados.

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

TABLA N° 1

¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	F	%
Quichua	0	0
Inglés	0	0
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros (Especifique)	0	0
No	11	100
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 1



En lo que respecta a los datos mostrados en la tabla N°1 y grafica N°-1; se resalta patentemente que los 11 titulados en un 100 % no manejan una segunda lengua distinta al español. Ante ésta situación, se verifica que los docentes de Zamora Chinchipe no están preparados para impartir otra lengua siendo tan necesario en esta provincia por contar con grupos étnicos como: shuar e indígena. Es de vital importancia la capacitación y la incrementación de cursos talleres para los docentes en temas relacionados con el dominio de las diferentes lenguas nativas, ya que van ha permitir una buena comunicación entre maestro – alumno en el Proceso Enseñanza Aprendizaje (PEA).

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

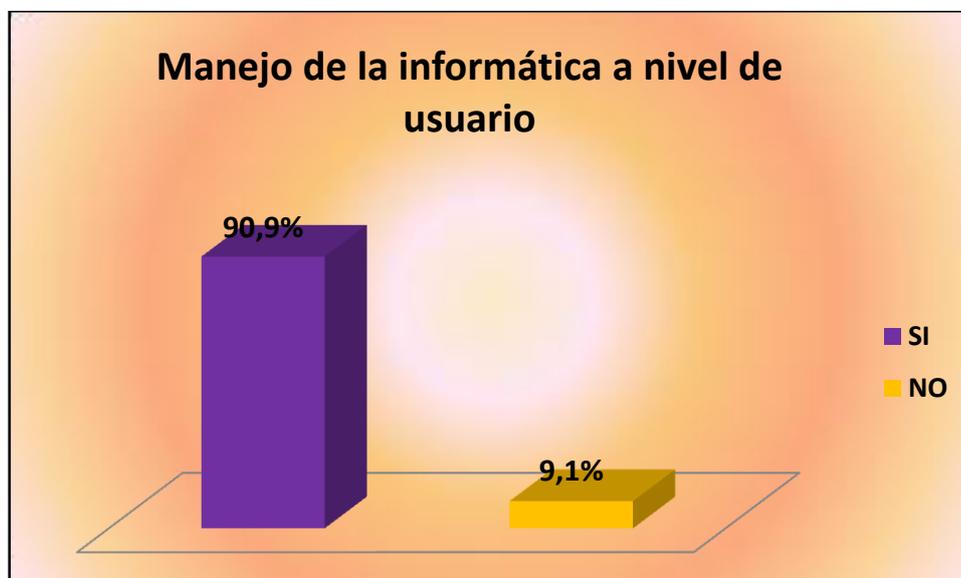
TABLA N° 2

¿Maneja la informática a nivel de usuario?	F	%
SI	10	90,9
NO	1	9,1
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 2



De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla N° 2 y gráfico N°-2; el 90,9% que corresponde a 10 titulados manifiestan que sí manejan la informática a nivel de usuario, en tanto que los titulado que equivale al 9,1% no lo hacen. Ante ello se ve que los titulados en su mayoría sí manejan la informática, permitiéndoles prepararse cada día más para ser mejores maestros, ya que ahora más que nunca los docentes deben responder a la demanda de las nuevas tecnologías. Es de trascendental importancia que los formadores de la educación estén al tanto del manejo de las TIC's debido a que constituyen un valioso recurso de apoyo para el desarrollo de las actividades docentes.

**P.20.- ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?
(Puede el titulado contestar a más de una alternativa)**

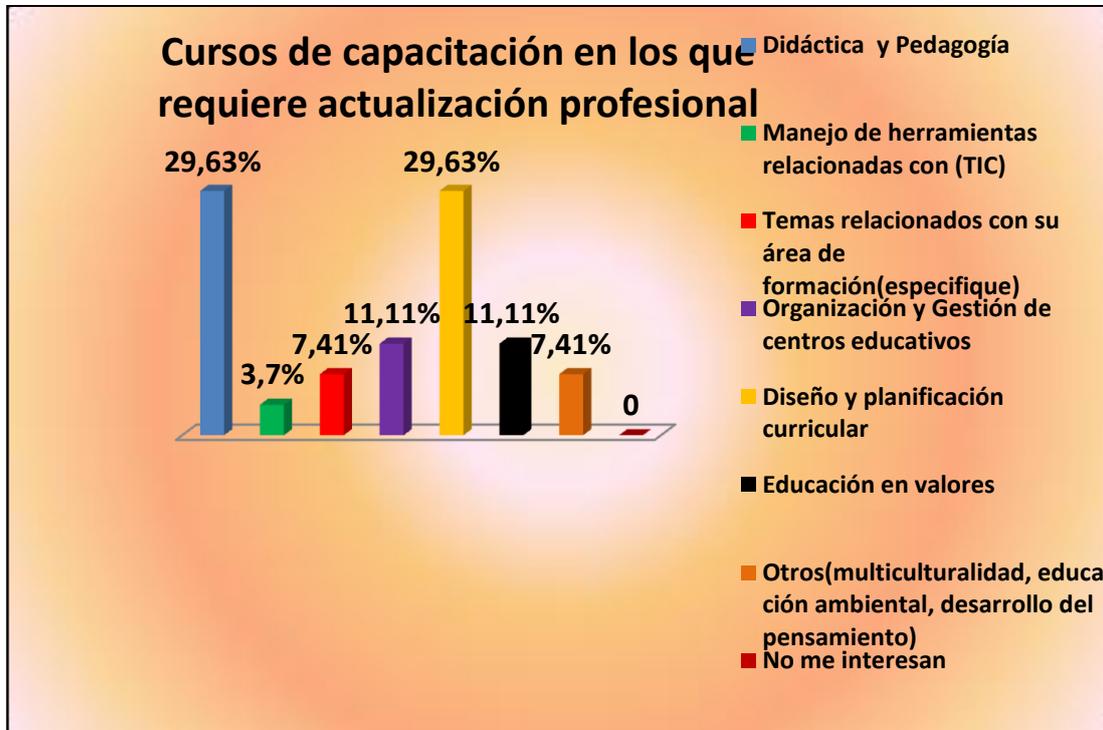
TABLA N° 3

ALTERNATIVAS:	F	%
Didáctica y Pedagogía	8	29,63
Manejo de herramientas relacionadas con (TIC)	1	3,7
Temas relacionados con su área de formación(especifique)	2	7,41
Organización y Gestión de centros educativos	3	11,11
Diseño y planificación curricular	8	29,63
Educación en valores	3	11,11
Otros(multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento)	2	7,41
No me interesan	0	0
TOTAL	27	100

Fuente: Encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 3



En lo relacionado a los datos obtenidos en la tabla N° 3 y su respectiva gráfica; podemos destacar que el 29,63% de los titulados requieren cursos de capacitación en Didáctica y Pedagogía, así como también con el mismo porcentaje de diseño y planificación curricular, en tanto que el 11,11% se inclinan por la organización y gestión de centros educativos y educación en valores; el 7,41% con temas relacionados a su áreas de formación y otro; el 3,7% en el manejo de herramientas relacionadas con las TIC. De acuerdo a los datos expuestos se ve claramente que los titulados requieren en su mayoría de muchos cursos para actualizarse y tener un buen desenvolvimiento profesional, ya que la formación docente aplicada a la capacitación docente es entendida como un continuo proceso de cualificación y superación profesional.

Cuestionario a las autoridades de las Instituciones Educativas.

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

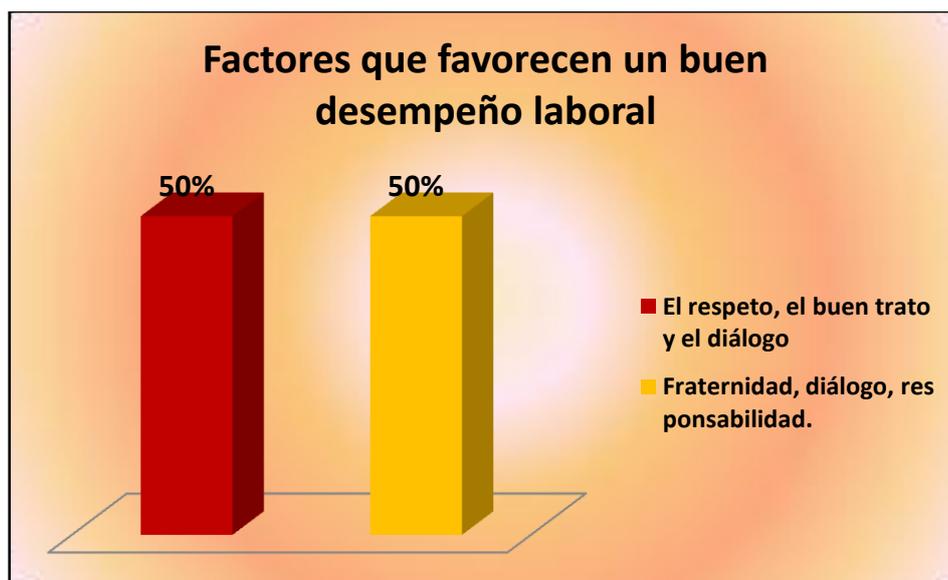
TABLA N° 4

Factores que favorecen un buen desempeño laboral	F	%
El respeto, el buen trato y el diálogo	1	50
Fraternidad, diálogo, responsabilidad.	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 4



Con respecto a los datos mostrados en la tabla N° 4 y su correspondiente gráfica; el 50% determinó que los factores que favorecen el buen desempeño laboral son el respeto, el buen trato y el dialogo; el restante 50% manifiestan que los más importantes son la fraternidad, dialogo y la responsabilidad. Se ve claramente que para mantener un buen desempeño laboral las autoridades requieren de muchos factores revestidos con un sinnúmero de valores tanto para vivirlos como para enseñarlos. Porque un maestro debe enseñar con las palabras y el ejemplo.

P.9.-En torno a las tareas que ejecutan los docentes graduados en la UTPL, ¿qué actividades realiza el personal en la institución?

TABLA N° 5

Variables	F	%
Profesora de educación básica	1	50
Actividades de recuperación extra – clase	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Autoras: Vicenta Cordero y Judith Morocho.

GRÁFICO N.- 5



En lo que concierne a los datos presentados en la tabla N° 5 y su gráfico N°- 5; el 50% que pertenece a una autoridad nos indica que las actividades que realizan los graduados en la UTPL en la institución ,solo se centran en su área como profesora de educación basica; mientras que el otro 50 ademas de su carga docente realiza actividades de recuperación extra-clase.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Al haber concluido el proceso investigativo y con los referentes obtenidos se establecen las siguientes conclusiones:

- ✓ Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, poseen título de pregrado en general con la especialidad de Educación Básica; pero cabe resaltar que 10 de ellos no han seguido sus estudios de posgrado ni diplomado, ya que solo un titulado lo ha realizado.
- ✓ Los titulados en su mayoría trabajan actualmente como docentes en los sectores rurales, desempeñándose en el ámbito de su especialidad, de acuerdo a la formación académico universitario alcanzado.
- ✓ La relación que sostienen los titulados encuestados con el ámbito laboral, es proporcional, ya que les brinda la garantía y estabilidad necesarias para poder desempeñar sus funciones con eficiencia.
- ✓ Las instituciones educativas donde laboran los titulados son fiscales de nivel básico, en lo cual la mayoría de ellos tienen nombramiento y su relación laboral es a tiempo completo.
- ✓ Las necesidades de formación en base al mercado laboral son variadas, como variada es también la innovación científico tecnológico que impulsa la sociedad contemporánea.
- ✓ Los titulados no dominan otra lengua distinta al español.
- ✓ Para postular un cargo docente, las autoridades exigen como requisitos principales el título profesional y conocer la Ley de Educación.

6.2 Recomendaciones

- ✓ Que los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL continúen sus estudios de postgrado, mismo que les permitirá ampliar aún más sus conocimientos, siempre en mejora de la calidad educativa.

- ✓ A los titulados investigados, que continúen desempeñando con ética y responsabilidad las funciones asignadas, lo cual acrecentará el nivel profesional del docente y desarrollo productivo del país.
- ✓ A los titulados, luchar por ser cada día mejores en el desempeño de sus funciones, para de esta manera compensar la confianza depositada en cada uno de ellos a través de la garantía laboral asignada en cada una de las instituciones educativas.
- ✓ A las autoridades respectivas diagnosticar y planificar con mayor detenimiento las necesidades de formación profesional requeridas por el mercado laboral, para atenderlas en plazos cortos y con soluciones prácticas.
- ✓ Es importante que los nuevos docentes sigan cursos de capacitación en lo referente al manejo de la lengua quichua, shuar, inglés, con la finalidad de que exista una buena comunicación con las comunidades de la Provincia de Zamora Chinchipe.
- ✓ A los titulados investigados, recordar que solamente el conocimiento innovado día a día es el que nos libera de opresión asfixiante de un mundo postmoderno, por lo que deberían continuar sus estudios de postgrado siempre en mejora profesional y familiar.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros.

- Bonals, J. (2007). Manual de Asesoramiento Psicopedagógico. España: GRAÓ, de IRIF, S.I.
- Borrás, L.(2001) Manual del Educador. España-Barcelona: Parramón Ediciones S.A.
- Chebaybar E. Técnicas para el Aprendizaje
- Cortina, R. (2000). Promoviendo la Educacion de mujeres y niñas en America Latina. Europa: Sesarman S.A.
- Domenech, J. (2007). La organizacion del espacio y del tiempo en el centro educativo. España: GRAO, de IRIF.S.I.
- Enciclopedia (2001) Manual del Educador, Primera Edición.
- García, A. (2004). Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos. México: Limusa S. A.
- Mallarino, C. U. (2001).pasemos al Tablero. Bogotá: Javeriano, CEJA.
- Marmo, C. E. (2004). Tejedores de sí mismo. México: Aguascalientes.
- Navarro, J. C. (2002). Quienes son los Maestros. Washington: Felipe Herrera Library.
- Perera, V. (2007) Sociedad de la Informacion para la Paz y Equidada de genero.
- Quintana J.(1980). Sociología de la educación. Barcelona
- Rodriguez, F. V. (2000). Facultad de Educacion. Bogotá: Manluz Restrepo J.
- S, Jaume. (2008). Teoria de la Educacion . Barcelona: Ariel S.A.
- Vázquez, F. (2000). Facultad de Educación, Manluz Restrepo J.
- Vázquez F. (2006). Modernas Estrategias para la Enseñanza. Ediciones Euroméxico
- Zabalza Miguel Ángel. (2007).Competencias del Profesor Universitario.

Páginas web:

- <http://www.buenastareas.com/ensayos/Los-Cuatro-Pilares-De-La-Educacion/104266.html>
- <http://www.ebookbrowse.com/las-necesidades-de-formacion-permanente-del-docente-pdf-d52230364>
- http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf

- <http://www.es.scribd.com/doc/32844589/Requisitos-Para-Ingresa-a-La-Carrera-Docente>
- http://www.es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Ecuador_de_2008
- [:http://www.docentesdebasedelamatanza.jimdo.com/la-mujer-en-la-docencia-y-el-movimiento-obrero/](http://www.docentesdebasedelamatanza.jimdo.com/la-mujer-en-la-docencia-y-el-movimiento-obrero/)
- <http://www.grupofaro.org/publicaciones.php?id=87>
- <http://www.karoll.bligoo.com/content/view/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-clave-para-el-cambio-Educativo.html>
- <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80190.html>
- http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf
- http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3882&debut_5ultimasOEI=135
- Web: www.senplades.gov.ec
- <http://www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-politica-educativa>
- <http://www.translate.google.com/enseñanza-aprendizaje/>
- http://www.umce.cl/.../bases/la_formacion_docente.html

8. ANEXOS



Código titulado: _____

**CUESTIONARIOS
CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

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

- Educación b.....

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

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

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

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

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

▪ Urbano.....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

P.4a. (En caso de respuesta afirmativa en la 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?

.....añosmeses
-----------	------------

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 la pregunta 8 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/desarrollaban 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 tenían?

▪ 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
<input type="checkbox"/> Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1

A TODOS LOS DOCENTES 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?

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

PARA TODOS

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

<input type="checkbox"/> Quichua.....	1
<input type="checkbox"/> Inglés.....	2
<input type="checkbox"/> Francés.....	3
<input type="checkbox"/> Portugués.....	4
<input type="checkbox"/> Otros(especifique).....	5
<input type="checkbox"/> No.....	6

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

<input type="checkbox"/> Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet:correoelectrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), fabebook, twiter.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL.

**P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional son?:
Puede contestar a más de una alternativa)**

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN.

A.1.Género:

▪ Hombre.....	1
▪ Mujer.....	2

A.2.Edad en años cumplidos:.....

A.3.Provincia de residencia:.....

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Código titulado: _____

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

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 ANECA²⁷ 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 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
▪	▪
▪	▪
▪	▪

²⁷Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad de Acreditación.

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?

-
-
-

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)Describalas:(graduados en la UTPL)

-
-
-

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

SI **NO**

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

-
-
-

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

TULADOS DE LA ESUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION.

FOTO:N° 01

Lcda. Sonia Noemì Carrión
Profesora del Centro Artesanal de Guaysimi



FOTO N° 02

Lcdo. Francisco Efren Cordero
Trabaja como Presidente de la Junta Parroquial de Zurmi



FOTO N° 03

Lcda.Enith María Guerrero

(No trabaja actualmente)



FOTO N° 04

Lcda. Luz America Juelas
Profesora del Centro Artesanal de Guaysimi



FOTO N° 05

Lcda. María Teodolinda Armijos
Profesora de la escuela “Hernando de Benavet” del barrio La Canela.



FOTO N° 06

Lcda. Janeth Marisol Armijos
Profesora del Centro de Educación Básica.” 12 de Octubre” del barrio La Pituca



FOTO N° 07

Lcda. María Josefa Blacio
Profesora de la escuela y Jardín “Juan Wiesneth” Zamora



FOTO N° 08

Lcda. Minga Irene Edith
Profesora del Centro de Educación Básica. “Antonio José de Sucre” Guaguayme Bajo.



FOTO N° 09

Lcdo. Héctor Tulio Ordoñez
Profesor de la escuela “Caspicara” del Barrio Ungumiantza



FOTO N° 10

Lcda. Quichimbo Blanca Piedad
Profesora de la escuela “Pedro Víctor Falconí de San Juan de Chicaña”.



DIRECTIVOS

FOTO N° 11

Inspectora del Centro de Educación Básica “Antonio José de Sucre”.



FOTO N° 12

Lic. Jorge Eduardo Lupercio Ortiz.
Director de la Escuela “Juan Wiesneth”.

