



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 LAS PROVINCIAS DE COTOPAXI Y TUNGURAHUA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”.

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

AUTORAS:

Lovato Chasiluisa Sandra Rebeca
Zambrano Andrade Amparo Del Rocío

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Verónica Sánchez.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Verónica Sánchez

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Lovato Chasiluisa Sandra Rebeca y Zambrano Andrade Amparo Del Rocío, 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. 050192514-3

(f) _____

C.I. 050185862-5



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 050192514-3

(f) _____

C.I. 050185862-5

DEDICATORIA

A Dios, por habernos permitido llegar hasta, este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivo, además de su infinita bondad y amor.

A nuestros padres, por apoyarnos en todo momento, por sus consejos, valores, motivación constante, ejemplos de trabajo, por el valor que nos muestran para salir adelante, siendo ellos nuestro apoyo económico y moral.

A nuestras hijas, a mi hija Brittany Lisbeth siendo el motivo que me impulsa siempre a seguir adelante ya que es la razón de mi existencia.

Esta tesis la dedico a, mi hija Nayzeth Issabelya por ser el regalo más valioso que Dios me dio y es la fuerza para mi superación.

A nuestros hermanos, por que siempre hemos contado con ellos para todo, gracias a la confianza que siempre nos tenemos, por el apoyo y amistad sincera.

Gracias a nuestros sobrinos que directamente nos impulsaron para llegar a la culminación de nuestra carrera.

Sandra y Rocío

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia, en la persona de la Magister Verónica Sánchez, por darnos la oportunidad de culminar con todo éxito nuestra carrera.

A los compañeros docentes por la forma solícita y oportuna de proporcionarnos las facilidades y los datos requeridos, compartiendo sus experiencias vividas antes y después de su titulación.

A las autoridades de las Instituciones Educativas por colaborarnos y garantizar la fiabilidad de los datos recolectados.

LAS AUTORAS

INDICE

Portada.....	I
Certificación.....	II
Acta de cesión de derecho.....	III
Autoría.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice.....	VII
1. Resumen.....	1
2. Introducción.....	3
3. Marco teórico.....	6
3.1 Situación laboral docente.....	6
3.1.1 Formación inicial docente y formación continúa.....	6
3.1.1.1 Formación inicial.....	6
3.1.1.2 Formación continua.....	6
3.1.1.3 Características de la formación inicial y continua.....	7
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.2.1 Requisitos para contratación de maestros.....	8
3.1.2.2 Carrera profesional.....	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	11
3.1.3.1 La Educación.....	12
3.1.3.2 La enseñanza.....	12
3.1.3.3 El Aprendizaje.....	14
3.1.4 El género y la profesión docente.....	16
3.1.4.1 El género.....	16
3.1.4.2 La profesión docente.....	16
3.1.5 Síntesis.....	18
3.2 Contexto Laboral.....	20
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	20
3.2.1.1 La escuela, centro receptor de todo tipo de iniciativa.....	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	22
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	24
3.2.3.1 La Carta Magna.....	25
3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo.....	26
3.2.3.3 Ley de Educación.....	27
3.2.3.4 Plan Decenal de Educación.....	30
3.2.3.4.1 Políticas del Plan Decenal.....	31
3.2.3.5 DINAMEP.....	32
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	33
3.2.5 Síntesis.....	35
3.3 Necesidades de Formación Docente.....	37
3.3.1 Definición.....	37

3.3.2	Competencias profesionales.....	38
3.3.2.1	Ocho competencias profesionales presentes en el currículo.....	39
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	40
3.3.3.1	Aprender a conocer.....	41
3.3.3.2	Aprender a hacer.....	41
3.3.3.3	Aprender a convivir juntos.....	42
3.3.3.4	Aprender a ser.....	42
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	43
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	46
3.3.5.1	Formación de docentes en Ecuador.....	47
3.3.6	Síntesis.....	50
4	Metodología.....	53
4.1	Diseño de la investigación.....	53
4.2	Participantes de la investigación.....	53
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
4.3.1	Técnicas.....	53
4.3.1.1	Encuesta.....	53
4.3.1.2	Entrevista.....	54
4.3.2	Instrumentos.....	54
4.4	Recursos.....	54
4.4.1	Humanos.....	54
4.4.2	Institucionales.....	54
4.4.4	Materiales.....	55
4.4.4	Económicos.....	55
4.5	Procedimiento.....	55
5.	Análisis y Tratamiento de la Información.....	55
5.2	Análisis de los resultados.....	57
5.2.1	Análisis descriptivo.....	71
5.2.1.1	Caracterización socio-demográfica.....	72
5.2.1.2	Situación laboral.....	72
5.2.1.3	Contexto laboral.....	75
5.2.1.4	Necesidades de formación.....	77
5.2.2	Análisis y discusión.....	79
6.	Conclusiones y Recomendaciones.....	81
6.1	Conclusiones.....	81
6.2	Recomendaciones.....	82
7	Referencias Bibliográficas.....	84
8	Anexos.....	85

1. RESUMEN

Esta tesis presenta los datos de una investigación en curso, como base para determinar la Situación Laboral de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que está fundamentada en varios autores y perfilando el futuro de la educación superior como muy halagüeño, en una sociedad donde cada vez más la demanda de títulos es alta y la posesión es indispensable para obtener un empleo que asegure la consecución del mismo. Por lo que muchos estudiantes optaron por realizar sus estudios en la Universidad Técnica Particular de Loja, adecuada a su formación docente y ha invertir positivamente, mejorando en algo la situación económica y la disminución de las desigualdades sociales respecto a los puestos de trabajo.

La población investigada estuvo constituida por 21 docentes, 3 directores y 1 rector. La recolección de los datos se realizó a través de un cuestionario conformado por 32 ítems y entrevista personal. La confiabilidad del mismo se obtuvo a través de una prueba piloto instrumento confiable para ser aplicado a toda la población de estudio. El cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, y el cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar) fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). La técnica de análisis fue de tipo descriptiva, ésta se aplicó en el proceso de tabulación de los datos y para la interpretación de los mismos se recolectaron a través de cuestionarios, se hizo el análisis porcentual y se organizaron en tablas para su representación.

Los resultados obtenidos en el proceso investigativo arrojan resultados satisfactorios, puesto que todos los investigados se encuentran laborando en la docencia para lo que han sido preparados en la universidad, en algunos casos posterior a la culminado de los estudios universitarios en poco tiempo lograron encontrar trabajo con la esperanza de algún momento tener un nombramiento, otros de acceso a trabajos cualificados, de responsabilidad y liderazgo.

Los datos muestran el alto nivel de inserción cualquiera que sea la mención de titulación obtenida, gracias a la calidad de profesionales que ha logrado titular esta universidad y por la posición en la que se encuentra, las puertas se han abierto para todos sus ex alumnos.

Se concluyó que el estudiar en la Universidad Técnica Particular de Loja, avala una educación de calidad, que facilita la inserción laboral en instituciones educativas y no educativas, garantizando nuestro trabajo y mejorando nuestra calidad de vida.

2. INTRODUCCIÓN

La Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, se ha convertido en un tema de controversia e inquietud para las autoridades universitarias, motivo por el cual ha sido nuestro tema de investigación. Un procedimiento de garantía de la calidad de nuestra universidad es el análisis de la inserción laboral de los titulados, principalmente, a través del estudio de sus trayectorias profesionales y formativas y la introducción de mejoras en la formación académica, así como otras acciones encaminadas a optimizar el gasto invertido en Educación.

La educación en la Universidad Técnica Particular de Loja, es un proyecto social que no termina con la educación y la formación profesional, actualmente los docentes están sometidos a demandas intensas, complejas y a veces contradictorias por parte de las autoridades educativas, sociedad, directivos, padres de familia y alumnos. Aunado a ello, las condiciones de trabajo como excesivo número de alumnos, inadecuadas instalaciones, alumnos problemáticos, ambientes adversos entre compañeros, numerosos cambios políticos y sociales... Las consecuencias afectan su bienestar físico y psíquico, causando malestar docente que es un fenómeno que afecta a buena parte de los docentes y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos presentes en el campo educativo.

Es necesario que los titulados superen los atributos personales, su formación escolar, experiencia laboral, capacitación y actualización constituyendo el perfil de cada uno, indispensables en la actualidad como requisitos exigidos para un puesto de trabajo y para el desarrollo de la educación en nuestro país, la universidad tiene un sistema de educación eficaz y de equidad para la formación académica, logrando la calidad necesaria para contribuir a reforzar el crecimiento, el empleo y la cohesión social y superar los obstáculos que le impone el mundo tan cambiante.

Esta tesis consta de tres apartados: el primero presenta la conceptualización de la situación laboral docente, su formación tanto inicial como continua, la importancia de la carrera como profesión, las condiciones de enseñanza y aprendizaje y el género que labora en el sistema educativo. En concreto contiene el pensamiento de verdaderos educadores, que se caracterizaron por considerar y abarcar la situación laboral docente como una carrera profesional que necesita de una formación continua.

El segundo trata sobre el contexto laboral, el entorno educativo en el cual se desarrolla la actividad docente, basados en las políticas educativas y las micro-institucionales que deben aplicarse y a las que deben regirse los docentes.

El tercero está destinado a la definición de las necesidades de formación docente, las competencias profesionales, los cuatro pilares de la educación siglo XXI, y las necesidades de formación en nuestro país.

Es obvio que no todas las competencias que necesitan los estudiantes para insertarse laboralmente se aprenden en la Universidad y los encargados de nuestra educación nos recuerdan día a día, que nosotros formamos parte del Ecuador presente, la misma que depende del nivel educacional de cada individuo, es decir, a mayor educación, más oportunidades de trabajar. Actualmente los que tienen mayores oportunidades de trabajo, son aquellas personas con capacitación continua universitaria.

El estudio sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, recogido en el presente Informe, se realizó en dos fases. La primera llamamos telefónicamente a todos los titulados.

La segunda fase, visitamos personalmente a los titulados y otro aspecto digno de reseñar es que la encuesta se aplicó tanto a titulados, directores y rectores de las Instituciones Educativas en las cuales desempeñan su labor docente.

Las encuestas aplicadas ayudan a obtener una perspectiva temporal. Por otra parte, es importante matizar que la población consultada está formada por titulados que finalizaron sus estudios en estos últimos años, es decir, se trata de promociones que se encontraban ya trabajando o en otros casos necesitaron poco tiempo para insertarse en el mundo laboral.

El cuestionario para los Titulado Universitarios, incluye preguntas que permitirán conocer su perfil, en base a los siguientes aspectos:

- ✓ Existencia de conocimientos y capacidades de los titulados, así como de sus perfiles profesionales.
- ✓ Concordancia entre el perfil de los titulados y el previsto por el programa formativo.
- ✓ La satisfacción que los titulados manifiestan por nuestra universidad.
- ✓ Existencia de estudios de seguimientos periódicos y sistemáticos de los titulados que analizan su inserción en el mercado laboral.

Por tanto, nosotros realizamos el presente estudio con el objetivo de determinar la situación actual de los titulados y el grado en que sus estudios les han servido para alcanzar sus metas profesionales. La investigación incluye estas cuestiones, junto con otras relacionadas, tales como el esfuerzo que supuso estudiar la carrera, la valoración de la capacitación profesional, la satisfacción con la formación recibida en la Universidad y con la titulación elegida, la contribución al desarrollo de su personalidad, la necesidad de la formación continua, los métodos de búsqueda de empleo utilizados, el tiempo que tardaron en obtener su primer empleo, los tipos de contrato logrados y su relación con la titulación y el nivel de estudios, o la estabilidad laboral lograda.

1. MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continuación

La formación inicial y continua ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que de respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber.

3.1.1.1 Educación Inicial

La formación inicial es la base de conocimientos curriculares y pedagógicos necesarios para comenzar a enseñar, induciendo un apoyo profesional en la inserción en el aula y la escuela y desarrollando profesionalmente experiencias de actualización, diversificación e innovación que ocurren formal e informalmente durante la vida docente.

3.1.1.2 Educación Continua

La educación continua es un proceso de aprendizaje docente a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente.

La educación continua es una necesidad imperiosa que se plantea para la actualización de los profesionales, ante la velocidad de los cambios en el conocimiento y en la tecnología. Por ello, con este proyecto se pretende evaluar los diversos intentos existentes a la fecha, como plantear opciones a nivel institucional, regional y nacional, vinculadas con las necesidades del sector productivo y de servicios, y en colaboración con los Colegios Profesionales. (PROIDES, 1986)

Esta actividad académica está organizada, dirigida a profesionistas o personas con formación práctica profesional, técnica o laboral que requieren no sólo de conocimientos teóricos o prácticos, sino de actitudes, hábitos y aptitudes para mejorar el desempeño de su trabajo y tiene como propósito actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permitan una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral. (ANUIES).

3.1.1.3 Características de la educación inicial docente y formación continúa

La educación inicial y continua, tienen características importantes en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, se determina varias características y tenemos:

- ✓ Opción educativa fuera del sistema formal.
- ✓ Alta calidad académica y de experiencia de expositores.
- ✓ Temas de vanguardia en sus programas y contenidos.
- ✓ Se imparte en tiempos intensivos.
- ✓ Promueve la adquisición de competencias requeridas para el desempeño profesional y laboral.
- ✓ Flexibilidad en los requisitos de ingreso.
- ✓ Diseño de contenidos con enfoque teórico-práctico y aplicabilidad inmediata.

- ✓ Organización de servicios planificados, en base a detección de necesidades de los sectores a atender.
- ✓ Promueve la generación de recursos adicionales a la institución.
- ✓ Mejora la vinculación entre la sociedad y las Instituciones Educativas.
- ✓ Utiliza diversos apoyos multimedios tales como: teleconferencias, videoconferencias, audio-conferencias, cursos en línea, entre otros.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

La contratación de docentes en Instituciones Educativas se rige a varios requisitos, según el título obtenido y la especialidad para el desempeño de su labor educativa.

3.1.2.1. Requisitos para contratación de maestros

Los docentes que laboran en los planteles fiscales bajo la modalidad de contrato deberán cumplir nuevos requisitos impuestos por el Ministerio de Educación.

- ✓ La contratación no será grupal sino individual.
- ✓ Los docentes que aspiren a la renovación deberán inscribirse de manera obligatoria en los procesos de ingresos y cambios que ejecuta el Ministerio de Educación a través de su página web (www.educacion.gov.)
- ✓ Como prioridad se tomará en cuenta que los docentes tengan como mínimo el 60% del puntaje de las tres pruebas que rinden dentro de los procesos de ingreso, como son las evaluaciones de Razonamiento Lógico, Didáctica y Pedagogías así como Conocimientos Específicos.
- ✓ Deberán contar con un informe técnico emitido por el directivo del plantel y otro firmado por el supervisor educativo de la zona a la que pertenece el establecimiento educativo.

Todos estos requisitos y documentos serán revisados por la División de Recursos Humanos y Planeamiento Educativo de la Dirección de Educación para posteriormente ser remitidos hasta la Coordinación Nacional de Planificación.

Actualmente los maestros gozan del pago de un año completo de labores incluidos el mes de febrero y marzo y que inclusive están afiliados al Seguro Social.

3.1.2.2 Carrera profesional

Es una carrera profesional de formación docente, hoy en día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma diferentes formas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional del docente mediante la ampliación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como “desarrollo profesional” docente, dirigida al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente.

La carrera profesional docente tiene dos polos de tensión. El primero es un claro elemento personal referido a los docentes (y otros sujetos de la formación continua, como pueden ser los directores de escuelas) centrado en la voluntad de aprender y el compromiso moral con la enseñanza y sus alumnos, es decir, en el docente en cuanto al aspecto profesional. El segundo, es un elemento externo proporcionado por las actividades de formación organizadas. La tensión entre estos polos se advierte en la formación docente en la medida en que se afirma por una parte la “voluntad personal” del docente y por otra, la forma que debe tomar la “oportunidad para aprender” representada en las actividades iniciadas o desarrolladas por otros.

Las labores de un profesional son un conjunto de roles ocupacionales, esto es, roles en los que las personas a las cuales interesa, desempeñan ciertas funciones valoradas en la sociedad en general, y mediante estas actividades, es típico que se

ganen la vida, expresando todos aquellos aspectos que definen conductas mediante las cuales el hombre transforma la realidad en algo para sí y para otros, mediante la creación de un bien o de un servicio considerado como conductas propias de transformación desde la lógica del proceso-producto, se constituye en la esencia del trabajo humano en el marco de las modernas sociedades.

Para el caso de la carrera profesional docente, la labor constituye la síntesis entre dos procesos dinámicos: por una parte, el conocimiento científico y tecnológico y, por otra parte, la ética, la estética y las conductas que hacen posible que mediante el trabajo, la subjetividad del hombre se convierta en objetividad de los bienes y de los servicios que crea, también es la causa y potencia de la creación de valores y, por tanto, objeto de intereses económicos, controlados directamente por el mercado, aunque no en forma total y cuya misión es enseñar y educar.

El ser un docente es una carrera profesional que permite obtener vivencias durante el recorrido por el territorio nacional, identificando fortalezas y debilidades de la educación. Esto ha permitido reconocer innovaciones, valorar el trabajo esforzado que hacen muchos docentes en regiones totalmente apartadas e inhóspitas, conocer la existencia de redes de maestros, publicaciones y mil y un otras cosas, pero también hay algo que es importante resaltar en este trabajo:

- ✓ Esta carrera profesional permite al docente, vivir en la comunidad y permanecer algunos años en ella, transformándose en un líder natural que propicia los cambios sociales, económicos, políticos o culturales de esos grupos humanos.
- ✓ Muchos docentes, a pesar de su precaria condición económica y social, sienten el orgullo de ser maestros y hacen grandes esfuerzos porque los resultados escolares sean satisfactorios.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

El éxito escolar, de acuerdo con la percepción de Redondo (1.997), requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa, que probablemente no todos los estudiantes presentan.

Aunque no faltan los que aceptan incondicionalmente el proyecto de vida que les ofrece la Institución, es posible que un sector lo rechace, y otro, tal vez el más sustancial, solo se identifica con el mismo de manera circunstancial.

Aceptan, por ejemplo, la promesa de movilidad social y emplean la escuela para alcanzarla, pero no se identifican con la cultura y los valores escolares, por lo que mantienen hacia la Institución una actitud de acomodo, la cual consiste en transitar por ella con solo el esfuerzo necesario. O bien se encuentran con ella en su medio cultural natural pero no creen o no necesitan creer en sus promesas, porque han decidido renunciar a lo que se les ofrece, o lo tienen asegurado de todos modos por su condición social y entonces procuran dissociarse de sus exigencias.

Sería excelente que todos los alumnos ingresaran a la escuela con mucha motivación para aprender, pero la realidad dista mucho de ésta perspectiva. E incluso si tal fuera el caso, algunos alumnos aún podrían encontrar aburrida o irrelevante la actividad escolar.

Asimismo, el docente en primera instancia debe considerar cómo lograr que los estudiantes participen de manera activa en el trabajo de la clase, es decir, que generen un estado de motivación para aprender; por otra parte pensar en cómo desarrollar en los alumnos la cualidad de estar motivados para aprender de modo que sean capaces "de educarse a si mismos a lo largo de su vida" y finalmente que los alumnos participen cognoscitivamente, en otras palabras, que piensen a fondo acerca de qué quieren estudiar. (Bandura, 1993)

Para adentrarnos en las condiciones de enseñanza y aprendizaje, es necesario partir de la conceptualización de sus tres grandes dimensiones: educación, enseñanza y aprendizaje.

3.1.3.1 La educación

La educación es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubo y Colas., 1990).

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

3.1.3.2 La enseñanza

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En este campo sobresale la teoría psicológica: la base

fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989).

También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción a esa influencia. La Enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad perpetúa su existencia. Por tanto, como existe el deber de la enseñanza, también, existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios se encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo. Otra forma, un tanto más moderno, es la utilización de los multimedia,

pero que económicamente por su infraestructura, no es tan fácil de adquirir en nuestro medio, pero que brinda grandes ventajas para los actuales procesos de enseñanza – aprendizaje.

3.1.3.3 El aprendizaje

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con Pérez Gómez (1992) el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos : los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o

cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

También señaló que el docente debía “actuar permanente como un factor importante del avance social que posibilitará la auténtica liberación del hombre, la patria y los pueblos.” (Huerta Grande, 1973).

En los últimos años, a través de nuevas normas legales se ha comenzado a desmontar el dispositivo de las políticas neoliberales de los 90. Ha aumentado la inversión educativa y los salarios docentes salieron del congelamiento que habían sufrido durante doce años. Todavía estamos lejos de alcanzar las justas y ambiciosas metas que se fijan en la nueva ley de educación.

Pensar en procesos educativos que sean eficaces en términos de apropiación de los conocimientos necesarios para cada etapa de escolarización, implica sostener políticas educativas que contemplen una gran cantidad de variables necesariamente entramadas en un proceso de mutua interrelación.

No es posible hablar de calidad educativa sin pensar en políticas que atiendan simultáneamente a la construcción de edificios equipados para generar las condiciones de posibilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, con un número razonable de estudiantes por curso, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez esté bien remunerado y que tenga garantizados procesos de formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento.

Por otra parte, dado que venimos de varias décadas de destrucción permanente y sistemática del sistema educativo, en un contexto donde se dañó seriamente la capacidad de intervención del Estado y en el cual aún subsisten índices de pobreza superiores al 25%, es imprescindible acompañar este conjunto de políticas con medidas socioeducativas para sostener la escolarización de los sectores más

vulnerables. Si, y sólo si se atienden a todas estas variables, estaremos hablando seriamente de mejorar la calidad educativa.

Sobre todos estos temas han trabajado y han hecho propuestas; de hecho, muchas de sus propuestas históricas han sido incluidas en la nueva ley de Educación.

3.1.4 El género y la profesión docente

3.1.4.1 El género

La función docente ha quedado en manos de las mujeres, considerando que para ellas es interesante desempeñar una función de medio tiempo (cuatro o cinco horas diarias), que le permite compartir sus horas de trabajo con las tareas del hogar. También se presenta una situación de género, puesto que muchos docentes jóvenes, aprovechando el tiempo del que disponen, siguen otros estudios profesionales, pero, curiosamente, aunque se gradúen en otra profesión, continúan prestando sus servicios en la docencia.

3.1.4.1. La profesión docente.

La función del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico.

La profesión docente es una práctica que se expresa como correlato de los imaginarios y las comprensiones que las sociedades y comunidades nacionales y regionales tienen de la educación. No se puede entender la profesión docente, por fuera de esas comprensiones, que además caracterizan epocalmente su naturaleza.

La educación como discurso propone las finalidades éticas como expresiones de valor y aspiraciones de dignificación humana. El maestro es convocado, a través de los tiempos, a gestar en el proceso vital de las personas las condiciones de su sujeción a los fines sociales, mediante un proceso al que se le ha denominado

educación o formación, que señala los límites ético-políticos a su propia práctica profesional.

La sociedad valora al maestro desde los mismos parámetros que él suscita y propone como procesos y estructuras de formación de los sujetos y los reconoce como maestro en tanto representa y expresa los valores socialmente reconocidos en el espacio de su propia práctica educativa.

El maestro, igual que cualquier otro miembro de la sociedad representa numerosos papeles o roles de acuerdo con las distintas posiciones que ocupa tanto en su vida particular y privada como en su vida pública y profesional. En el maestro se da la circunstancia de tener que cumplir con una complicada y larga serie de papeles relacionados tan solo con su ocupación, con las funciones que desempeña y que se constituyen fundamentalmente en torno a la transmisión de conocimientos y a la valoración espiritual.

Se halla situado entre dos mundos: el de los estudiantes, y el del adulto, teniendo que actuar como mediador entre el presente y el futuro, responder a las exigencias planteadas por sus estudiantes y tratar de conciliarlas con los deseos y expectativas de sus padres, cuidando al mismo tiempo que ambos armonicen con las necesidades de la sociedad.

El rol del profesorado hay que situarlo dentro del contexto general en el que transcurre su labor, para poder llegar a entenderlo. Este contexto es el sistema educativo formal, y más concretamente el centro educativo, como organización que tiene sus fines e impone la conformidad con ellos. La escuela como organización y el sistema educativo formal son parte del sistema social; no son realidades únicas a las que se puede analizar de modo unilateral. Son realidades cuestionables desde dentro y desde fuera, con objetivos a cumplir, en continuo replanteamiento.

3.1.5 Síntesis

La profesionalidad del educador, desde el punto de vista de la formación, ha de asumir en forma radical los criterios que caracterizan esta profesión, tomando en cuenta los siguientes parámetros y dominación de:

- ✓ Los problemas de la realidad educativa que han de ser objeto de estudio e intervención.
- ✓ Dominio de las teorías que ayudan a explicar y comprender la realidad y permiten crear escenarios de futuro.
- ✓ Impartir conocimientos con responsabilidad social basada en competencias propias, distinguibles de otras profesiones.
- ✓ Dominar la pedagogía en su doble carácter, filosófico y científico, a partir de la cual se delimiten, expliquen y comprendan tanto los problemas como las teorías referidas a la educación y a la enseñanza y desde la cual el maestro fundamente su identidad y su compromiso con los fines de la educación;

En cualquier campo, la profesionalidad, en especial si se configura con el concurso formativo de la universidad, va más allá de la vocacionalidad, la instrumentalidad y la titulación.

Sin desconocerlos, ella nos exige primordialmente adentrarnos en la identificación de los factores e indicadores que den cuenta: de la perspicacia y profundidad con que la persona aborda la comprensión de la realidad objeto de su acción; de la eficiencia y calidad en el cumplimiento de su función social y desempeño profesional; de la solidez acerca de la fundamentación teórico-práctica de su actuar profesional; del rigor argumentativo con respecto a sus visiones, juicios y propuestas; y de la habilidad para sistematizar y socializar sus hallazgos fruto de la indagación y reflexión permanente sobre sus prácticas.

El grado de apropiación de la profesión como proyecto y actitud de vida ha de servir de contexto natural para el desarrollo de los talentos de quien la profesa y condición de posibilidad de su actuar ético y político.

El desarrollo profesional del educador nos plantea por lo tanto la necesidad de ubicar su profesionalidad en el marco de un determinado cuerpo de conocimientos y de valores, en una reconocida y delimitada función socio-cultural y en la conquista de un digno estatus económico y social, todo lo cual le otorgue la verdadera idoneidad, autonomía y responsabilidad que han de caracterizar su actuación pública.

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Asimismo el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza – aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

CAPITULO 2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

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

¿Que debe hacer el maestro? Seria adecuado pensar que se comprometiera un poco mas de lo habitual con la promoción de las relaciones humanas, reconocer el trato entre individualidades, no como sujetos aislados inmersos en un trabajo pedagógico, llamados a ofrecer resultados de desempeño. El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida por contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no esta llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber del cual nadie puede apropiarse en mundo tangible y mutable. (Freire Paulo, 2008 pág.72)

La comunidad educativa para referirse al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar.

Una comunidad democrática debe implicar al conjunto de sus integrantes en las decisiones más importantes. La confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando.

La importancia de la educación para una sociedad debería ser tanta que supusiese un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de

aprendizaje. Es la Escuela una institución demasiado importante como para dejarla sólo en manos del profesorado.

3.2.1.2 La escuela, centro receptor de todo tipo de iniciativas

Quienes están en edad escolar pasan una cuantas horas al día recogidos y ordenados en las aulas. Es por ello un lugar perfecto para que a cualquiera que tenga una idea relacionada con la infancia o la adolescencia se le ocurra que el mejor sitio para llevarla a cabo es el centro escolar. A él suelen llegar todo tipo de programas e iniciativas, apoyos y sugerencias; incluso mucha publicidad disfrazada de educación: (programas de educación vial, de drogodependencias, de educación sexual, antiviolencia, contra el racismo, por el día de... concursos literarios, de poesía de dibujo, de visitas, etc.) Alguien debería encargarse de seleccionar, organizar e incluirlos en una programación organizada o desecharlos.

“Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. Estas palabras de Bartolomé Cosío sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación.

El Conocimiento del Medio se ha convertido en un Área de Contenidos en la Educación Primaria. El estudio de este Área puede hacerse de forma totalmente teórica y cerrada sin salir del aula. En este caso poco habríamos avanzado en la aproximación escolar al conocimiento del medio. Es imprescindible para la maduración como persona y para un buen aprendizaje, la observación y la aproximación a la realidad física y social más próxima. La escuela debe reflexionar sobre esa realidad si quiere cumplir el papel formativo que le corresponde. (Freire Paulo, 2008)

En tal sentido ¿Cual es la razón de ser de la educación? Sin pretender encontrar una respuesta definitiva, la educación es importante si conduce al ser humano al

descubrimiento e identificación de su medio histórico, al cuestionamiento de los hechos presentes y a la consecuente intervención transformadora de la misma.

Pero para que el ser humano pueda llamarse forjador de su destino, en principio debe ser instruido para que sea capaz de tomar conciencia de su realidad, lo cual no resulta muy ajustado al tipo de educación vigente que en el ámbito escolar ofrece planteamientos ajustados a tesis gubernamentales no propiamente emancipadoras ni generadoras de desarrollo social.

Es claro que la globalización se ha impuesto como tendencia en todas las latitudes, sin embargo, en medio de tal propósito de uniformizar, la educación debe erigirse como baluarte de la defensa de la diversidad cultural y de pensamiento, una sociedad educada en lo multicultural presta a entender y a tolerar las diferencias, en donde no se juzguen a un grupo o individuos como poseedores únicos del saber, sino que se generen ambientes de cooperación y aprendizaje sinérgico.

La meta es, despertar y cimentar el sentido crítico en los educandos, para que ellos, una vez inmersos en análisis coherentes, empiecen a configurar una realidad más humana. (Updated, 2010).

3.2.2 La demanda de educación de calidad

Una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas. El compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones más o menos ampulosas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país.

Existen motivos sobrados para pensar que -desde la perspectiva de muchos criterios diferentes-, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos.

Esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados (con las debidas y honrosas excepciones), y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados.

A pesar del acuerdo que puede existir en cuanto a la existencia y magnitud del problema, un análisis más detallado revela que parte de este estriba en que la opinión pública no ha desarrollado un verdadero acuerdo respecto a qué es lo que -en efecto-, se espera que el sistema educacional obtenga.

En otras palabras, no se ha respondido a la pregunta: ¿Qué es o en qué consiste una educación de calidad?

Cuando se interroga más profundamente a los actores sobre la respuesta a esta cuestión, no tardamos en descubrir que, o bien no existe una idea precisa de lo que debe entenderse por una buena educación, o bien existe un profundo desacuerdo de cosmovisiones y de filosofías al respecto.

Y esto no debe extrañar: el debate sobre la educación implica profunda y esencialmente un debate sobre las más esenciales y profundas imágenes que nos hacemos respecto a la naturaleza del ser humano, sobre los fines de la sociedad y sobre nuestras nociones respecto a los valores centrales que deben regular la existencia en común.

La discusión sobre la calidad de la educación no es, ni puede ser, una disputa en torno a cuestiones meramente técnicas.

En cierta forma, en este terreno se juega ya nuestra vida como comunidad ética y nuestra forma de existencia.

Es posible que el poco avance registrado hasta ahora en la materia, tenga que ver - al menos en parte- con la incapacidad de muchos de los participantes del debate para situarlo en el terreno que corresponde.

En todo caso, es fundamental hacer consciencia de que, cuando hablamos de una educación de calidad, debemos entender muchísimo más y mejor que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas. Mucho menos debe reducirse la educación al estrecho y robótico concepto de formación de recursos humanos.

Educar no es simplemente construir y montar eficientes máquinas realizativas o exitosos competidores. Finalmente será necesario entender que el concepto de educación de calidad en el sistema de un país no es sino una manera de expresar lo que entendemos y deseamos como una vida de calidad humana.

Como entender la calidad de la educación:

La calidad que buscamos es propiciar en los alumnos el dominio de su cultura, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y el desarrollo de valores acordes a su sociedad. |La calidad educativa mira hacia fuera:

Objetivos de la educación:← Crear identidad nacional.← Formar ciudadanos democráticos ← Formar personas críticas y creativas ← Formar seres humanos capaces de enfrentar y resolver problemas.

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

La política educativa es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan los

objetivos y procedimientos necesarios para alcanzarlos y es un derecho ineludible de todos los ciudadanos, los mismos que están plasmados en la carta magna.

3.2.3.1 Carta Magna

La Constitución Política del Ecuador, prescribe los derechos y garantías. Señala que se brindará atención prioritaria a niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo y víctimas de maltrato infantil. Brindará protección especial en el trabajo y contra la explotación económica en condiciones laborales peligrosas que perjudiquen la educación, salud o el desarrollo personal. Es obligación del Estado, la sociedad y la familia promover el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, para lo cual se aplicará el principio del interés superior de los/as niños/as.

El Gobierno Nacional plantea como acciones estratégicas, la adopción de medidas legales, como:

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

Los conocimientos adquiridos en el aula se deben poner en práctica, de esta manera estaremos incursionando al mundo laboral a nuestros estudiantes y que no únicamente quede en teoría lo aprendido.

Art. 73.- La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.

Sabemos que la labor del educador es un papel con mucha responsabilidad y que el trabajo que lo realiza día a día, enfrentando tantas dificultades sean éstas de cualquier índole, es legal que el maestro tenga una justa remuneración y como también es justo que rinda su respectiva evaluación como docente.

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo

Ecuador cuenta con un nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009 – 2013 “La aprobación del Plan en el Consejo Nacional de Planificación constituye un hito en la aplicación de la Constitución; así como también para la consolidación de la democracia participativa”

El nuevo PLAN NACIONAL DE DESARROLLO para el período 2009 – 2013, presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibió la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación; en un acto realizado este 5 de noviembre, en el Palacio de Carondelet.

René Ramírez, Secretario Nacional de la SENPLADES, manifestó que “el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural”.

En cumplimiento a las disposiciones constitucionales, el Plan Nacional para el Buen Vivir deja abiertas las puertas e invita a la construcción de 14 planes de vida de las diferentes nacionalidades del país, así como, a la elaboración del Plan Regional de la Amazonía; y también en el marco de sus autonomías, recomienda a los Gobiernos Autónomos Descentralizados la articulación con este Plan y la actualización de sus instrumentos de planificación y prioridades de intervención territorial.

Además, destacó el Secretario Nacional que: “el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural, ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la SENPLADES, en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías

de Estado y; sobre todo, con los aportes de ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos”.

Para asegurar la incorporación de los aportes ciudadanos a los contenidos del Plan Nacional para el Buen Vivir, se diseñó una metodología de facilitación y sistematización asociada a los lineamientos nacionales. Así, en cada mesa de trabajo se discutieron las políticas de cada objetivo nacional agrupadas en cada uno de los componentes de la Estrategia Territorial Nacional, de esta manera se indujo a la reflexión de las orientaciones nacionales desde las realidades zonales.

Para el periodo 2009 – 2013, una de las -principales innovaciones- del plan es la incorporación del ordenamiento territorial e identifica las principales intervenciones y proyectos estratégicos en los territorios; e incluye la desagregación y territorialización de indicadores que sirven de sustento para el diseño de política pública en función de la diversidad propia del país.

El Plan, además, refuerza la articulación entre la planificación nacional y territorial al identificar las dinámicas y particularidades específicas para la formulación de políticas públicas. El proceso de formulación de agendas para las siete zonas de planificación, permite identificar las necesidades de las poblaciones relacionadas a las cualidades, potencialidades y limitaciones de los territorios, así como desarrollar una propuesta de modelo territorial en el que se expresan los lineamientos para el uso del suelo y las intervenciones estratégicas articuladas a una propuesta nacional. (El Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009)

3.2.3.3 Ley de Educación

Ley de Educación Intercultural es considerada como histórica para el país, calificada histórica por los titulares del Ejecutivo ecuatoriano, Rafael Correa, y del Legislativo, Fernando Cordero, a la Ley Orgánica de Educación Intercultural que se aprobó este martes en la Asamblea con una mayoría de 108 legisladores presentes.

El mandatario destacó el establecimiento del bachillerato único “que tendrá materias optativas para que el joven elija libremente las materias”. “Esta es la tendencia mundial, era una barbaridad pedagógica que un niño de 14 años decida una especialización que le va a marcar su vida”, sostuvo.

Además, señaló que esta normativa permite que el título de bachillerato sirva para ocupar un puesto de trabajo. “Se están barajando mucha materias, para que el bachiller salga preparado para crear su propio puesto de trabajo, para ser empresario”, dijo.

El jefe de Estado también resaltó el incremento salarial establecido en la Ley para los maestros. “En alguna categorías este aumento se duplica”, expresó.

De acuerdo con la nueva tabla salarial, los maestros que se ubican en la categoría A recibirán una remuneración de 1.590 dólares; la categoría B, 1.340 dólares; la C, 1.150 dólares; la D, 1.30 dólares; la E, 935 dólares; la F, 855 dólares; la G, 775 dólares; la H, 695 dólares; y I, 640 dólares; y la J, 500 dólares. La categoría AA se mantiene.

En lo que no está de acuerdo el Ejecutivo es que el pago de las jubilaciones retroactivas, que es una exigencia de la Unión Nacional de Educadores (UNE). Este punto no pasó en la Asamblea que, en cambio, aprobó que los maestros que, a partir de la vigencia de la Ley, se acojan a la jubilación tendrán el mismo tratamiento del resto de trabajadores del sector público, es decir que recibirán entre 14 mil y 36 mil dólares.

La ley establece el pago de cinco salarios unificados por año de servicio con 150 salarios como tope.

“Todos los profesores tendrán los mismos derechos. En la ley se establecen cambios que mueven las bases. Se ha hecho justicia con los profesores”, sostuvo el titular de la Asamblea, quien consideró que la aprobación del cuerpo legal es un

logro para el país. “Tenemos la esperanza de que la educación pública será de mayor calidad”, sostuvo.

Recordó que, antes, los profesores paralizaban el país para exigir el pago de un salario básico de 323 dólares; “ahora, el salario supera los 700 dólares y seguirá subiendo”, señaló Cordero.

Cordero consideró que el documento será ratificado por el Ejecutivo ya que se trabajó conjuntamente con la Ministra de Educación, Gloria Vidal. “No debería haber, sobre lo aprobado, ninguna observación, hay un acuerdo total”.

El legislador Jorge Escala, del MPD, brazo político de la Unión Nacional de Educadores (UNE), hizo énfasis en la capacitación, actualización y desarrollo profesional que se eleva a política de Estado; en la democratización en la gestión de la educación con la intervención de padres de familia, del Estado, alumnos y autoridades locales.

“Los que tienen contratos ocupando la misma partida. Los 43 mil maestros mantienen ahora la nueva escala salarial, dejan el contrato y se garantiza estabilidad y nombramiento”, dijo Escala quien señaló que esta es una reivindicación lograda por su partido.

Así mismo, relievó la resolución aprobada previamente, según la cual se establece la estabilidad laboral de 43 mil maestros que actualmente laboran bajo contrato.

La resolución exhorta a que se otorgue el nombramiento. Según Cordero, esto deberá ser analizado y aclaró que el nombramiento de los maestros deberá hacerse a través de concurso público de merecimientos.

Para la legisladora María Paula Romo, el hecho de que la Ley se haya aprobado con una mayoría de 108 legisladores y 8 votos en blanco; refleja la importancia de una Ley que crea un nuevo Sistema Nacional de Educación. “Se pone énfasis en la protección de los estudiantes, frente al abuso y al acoso sexual en escuelas y se han puesto mecanismos de sanción e investigación”, manifestó.

Lo que si consideró es que a futuro se deberá trabajar en una Ley que apunte a los niños menores a 5 años, es decir que regule el cuidado infantil. “Es algo con lo que quedamos en deuda”, dijo Romo.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural reivindica la rectoría del Ministerio de Educación, determina un nuevo esquema de remuneraciones del Magisterio, garantiza el derecho a la educación, la interculturalidad y la plurinacionalidad; determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Además, el proyecto establece que el Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos.

El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Carta Política; y garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica.

3.2.3.4 Plan Decenal de Educación

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación.

Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

3.2.3.4.1 Políticas del Plan Decenal

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

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

3.2.3.5 DINAMEP

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional

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

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER-Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización

de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

3.2.4 Políticas Micro: Institucionales

Las políticas educativas son acontecimientos que marcan un cambio vertiginoso en el ámbito político, económico y social, lo que define el rumbo de la educación.

Aquí, cabe decir que por políticas se entiende ciertos modos constantes de proceder; tienen que ver con los medios y los caminos a seguir para alcanzar determinados fines.

Los niveles locales, a nivel micro, por lo general desarrollan proyectos y programas.

Nos referiremos aquí a la elaboración de pequeños proyectos institucionales, que deben ser tomados como objeto de conocimiento, tiene que poder ser explicitado por los miembros involucrados, compartido, documentado y reflexionado.

Los principios y criterios de acción deberán ser propicios para ser recreados en contextos específicos, lo cual supone al menos dos aspectos:

1. A nivel de los equipos docentes: en el marco de "comunidades de aprendizaje", repensar la institución, el contexto y las prácticas educativas
2. A nivel de la propuesta curricular: en cuanto documento público, estar sujeto a revisión.

“La gente tiene tendencia a imaginar que la curricular es un documento (...) pero lo real es que las transformaciones, las reformas, los ajustes suceden en las cabezas de los profesores y de los alumnos” pero a su vez, esta elaboración debe documentarse a partir del debate colocando a la propuesta en el espacio público, comunicando el proyecto y las decisiones educacionales, de modo de ejercer un control público y democrático de dicha producción.

Un proyecto institucional debe ser diseñado con idea al cambio para el bien de la institución y enfrentando a ciertos obstáculos que se encontrarán así por ejemplo:

1. Conflictos de valores, considerando que las instituciones y los profesores son portadores de supuestos e ideologías que pueden ser contradictorias con la nueva propuesta
2. Conflictos de poder entre los profesores, directivos y técnicos
3. Brechas de capacidad, cuando el proyecto parece demandar más capacitación de la que poseen
4. Falta de claridad en las intenciones del cambio y construcción de acuerdo (desconfianza)
5. Falta de recursos
6. Conflictos prácticos, baja confianza en las nuevas "teorías"
7. Las tradiciones diversas incorporadas a las reglas de pensamiento y acción de los actores
8. Los marcos legales que regulan las interacciones
9. Las condiciones de trabajo de los docentes

Por otra parte, el contexto del currículum, es fundamental para las decisiones que se tomarán respecto a su diseño. Los procesos de mejora o transformación se

realizan en organizaciones reales y concretas. La visión tecnocrática del currículum, tiende a deshacerse de esta perspectiva y se procede a un enfoque de tipo "caja negra". La escuela es una organización, desde el punto de vista formal, la organización puede ser representada en un organigrama puede tener reglamentos de funcionamiento. Pero las organizaciones incluyen también formas de organización informal que permiten la circulación de información o de la comunicación o de las decisiones que no obedecen a lo que se estipularía en un organigrama. La organización informal posibilita otros flujos de intercambio.

Los miembros de las escuelas que se benefician con las reglas vigentes, tratarán de sostenerlas. Por el contrario, los que se perjudiquen, tratarán de cambiarlas siempre que ello no haga peligrar sus propias posiciones. Si el costo es excesivo, puede ser que la salida que se encuentre sea la de incrementar la organización informal aumentando su poder paralelo.

3.2.5 Síntesis

La calidad de la educación en el Ecuador es inferior a la de otros países de América Latina, por lo que el país obtuvo la calificación D, igual a deficiente, frente a esta dura realidad que vive nuestro país, nosotros como docentes y formadores de futuras generaciones debemos poner un granito de arena para el cambio, si bien es cierto muchas veces la labor educativa lo hacemos solo por un sueldo y no lo dedicamos esta labor con conciencia de trabajo, si es el momento de cambio hagámoslo enfrentándonos a todas las adversidades para que esta educación sea de calidad.

La tarea de elegir el entorno educativo más apropiado es lo primero, para facilitar el desarrollo de las actividades educativas positiva para los niños.

Una vez que el entorno educativo sea el mejor impartamos educación que construya relaciones de respeto, igualdad y cooperación entre los géneros que afianza una cultura de derechos humanos que no validen ni reproduzca

estereotipos, prejuicios e inequidades. Una educación que refleje las distintas culturas que conviven en este.

Queremos una educación como un derecho humano fundamental, no como mercancía ni servicio que se da o que se quita a voluntad.

Podemos observar muchas veces que existen instituciones educativas que tienen a cargo más de 30 alumnos por profesor, esto es antipedagógico porque no se puede revisar tareas, ni lograr el control en su totalidad; pues es imposible de ser así entonces de que calidad de educación hablamos.

La educación es un negocio para muchos pero cada niño es un conjunto de problemas familiares y de dificultades de aprendizaje. La labor del maestro es consolidar pero no se puede todos estos factores no se le da importancia, siendo estos factores lo que tienen relación con la calidad educativa en el país.

Hoy en día el maestro es un guía un amigo del alumno, ya no es la persona que todo mundo temía y que debía hacer lo que el diga y todo estaba bien, la educación la hacemos todos por que sin estudiantes no habría educación ellos son el punto clave del cambio para el siglo XXI.

CAPITULO 3.

NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.1.1 DEFINICIÓN

La necesidad de formación del docente ocupa un lugar destacado en la educación del nuevo milenio. El perfil del docente debe estar enfocado a la eficiencia de la educación con una pedagogía crítica, siendo un profesional competitivo, agente de cambio, profesor investigador, intelectual y crítico, que domina los saberes, contenidos y pedagogías, propios de su ámbito de enseñanza. Ejerciendo su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo. Comprendiendo la cultura y la realidad local, desarrollando una educación bilingüe e intercultural con una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo y participando junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en la institución.

Los docentes necesitan propiciar nuevas y más significativas formas de participación de los padres de familia y la comunidad en la vida de la escuela, estar atentos y ser sensible a los problemas de la comunidad, comprometiéndose con el desarrollo local.

La formación permanente de los docentes en nuevas tecnologías, deberían incorporarse al sistema educativo para la enseñanza de materias, generando cambios positivos en la escuela y su entorno.

La formación permanente del profesorado de educación física: un campo habitado en los últimos años, muy necesario para el desarrollo físico y motriz del alumnado.

La formación permanente del profesorado a través de la investigación reflexiva de su práctica permite la participación activa e intelectual tanto del docente como de sus alumnos.

Frente a las necesidades de formación docente puede comprenderse como 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/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación de formadores debe procurar la formación de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto fundante en la constitución del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad. El punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante de prácticas docentes. (E. Achill, 2000)

3.3.2 Competencias profesionales

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes Conocimientos, Habilidades y Valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

Antes de dar a conocer los diferentes tipos de competencias es necesario definir ¿Qué son las competencias? en este caso, nos referimos como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida.

Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico.

En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes).

3.3.2.1 Las ocho competencias profesionales que deben estar presentes en el currículo son:

La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.

- ✓ Competencia matemática.
- ✓ Competencia en comunicación.

- ✓ Competencia artística y cultural.
- ✓ Tratamiento de la información y competencia digital.
- ✓ Competencia social y ciudadana.
- ✓ Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- ✓ Competencia para aprender a aprender.
- ✓ Iniciativa y espíritu emprendedor.

(Ricardo Fernández Muñoz, 2000)

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

- ✓ Aprender a conocer: adquirir los instrumentos de la comprensión.
- ✓ Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno.
- ✓ Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
- ✓ Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. El ser humano debe sentirse independiente para actuar, y

vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

La finalidad u objetivo, En cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

3.3.3.1 Aprender a Conocer: tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber. Este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en la concatenación del pensamiento se combinan.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias. En este aspecto, la Escuela Básica tendrá éxito, si logra aportar el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

3.3.3.2 Aprender a hacer: está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos de una empresa. Entre más alto sea el nivel en el

cual se mueve una organización, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI.

3.3.3.3 Aprender a convivir juntos: Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por en conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión cabal del mundo, lo cual debe hacerle descubrir quién es él, evitando así el enfrentamiento mediante el diálogo y la comunicación.

La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales.

3.3.3.4 Aprender a ser: Es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

La educación es, ante todo un viaje anterior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad, para lo cual se requiere un contexto educativo en constante enriquecimiento.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social (Prof.Msc.Hernández, 2006).

3.3.4 Competencias profesionales docentes

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.

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

Cuando se intenta definir el perfil que deben tener los maestros y profesores se encuentran las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber

enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades y conocimientos que deberían poseer. Es necesario encontrar una posición intermedia que permita emitir un mensaje claro y preciso que de cuenta de la complejidad del perfil necesario, pero también focalizar la atención y jerarquizar las condiciones que se pretendan.

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

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.

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

Si bien la nueva concepción profesional propone el trabajo interdisciplinario, el trabajo en equipo, la responsabilidad compartida y el dominio de la especialización para enfrentar el volumen de conocimientos propios de fin de

siglo, la competencia especificadora se refiere a la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujetos, de instituciones o de un conjunto de fenómenos y procesos, con un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías. El docente reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo.

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

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

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

múltiples y de atender a los valores.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

En el Ecuador actualmente se desarrollan dos Sistemas de Educación, las que son garantizadas por la Constitución Política del Estado y la Ley de Educación y su Reglamento en vigencia. Consideramos pertinente que con estos dos sistemas se da inicio a cubrir las necesidades urgentes de una sociedad pluricultural, multiétnica y multilingüe.

El sistema educativo en lengua Hispana responde a los requerimientos de la sociedad blanco-mestiza, mientras que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe responde a las necesidades educativas de las nacionalidades, organizaciones y pueblos indígenas del país.

Al nivel de nuestro país se han abierto grandes debates en todos los grupos sociales, se han implementado múltiples proyectos de mejoramiento de la calidad de educación, junto a ello proyectos conjuntos de capacitación y formación al personal docente involucrado.

Las escuelas y universidades del país están dedicadas a la formación de maestros que cumplan con los perfiles requeridos para el nuevo milenio en lo que compete a la formación docente de la educación media y superior, se han realizado cambios tanto estructurales administrativos como curriculares. La formación de maestros para la Educación General Básica está a cargo de los Institutos Superiores de Pedagogía (ISP), Instituto Pedagógicos (IPED) e Institutos Pedagógicos Interculturales Bilingües (IPIs), estas últimas instituciones educativas bajo la regencia administrativa de la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB) y universidades, que al momento viene desarrollando el plan del Sistema de Formación Docente Inicial, en su primera fase de elaboración de lineamientos políticos, estructura administrativa y diseño curricular, que será puesta en marcha a partir de octubre del año 2000.

El diseño establece la formación de maestros a partir de décimo nivel durante cinco años de estudio, un año de práctica docente bonificada, para luego otorgar el título de profesor de Educación General Básica.

Además, en los Institutos Pedagógicos y universidades se implementaron programas de mejoramiento profesional a los docentes en servicio y la titulación de los mismos durante estos últimos períodos, que han tenido buenos resultados y que han sido del agrado de la comunidad.

En el Ecuador están vigentes dos sistemas de educación:

- ✓ El Sistema de Educación Hispana
- ✓ El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe

Mediante decreto ejecutivo No.213 de marzo de 1975, se autoriza al MEC la creación de 7 Institutos Normales Superiores Fiscales y tres particulares, con dos años de estudio al nivel de pos bachillerato. A partir de 1980 se crea un Instituto Normal con 5 años de estudio pos ciclo básico en cada una de las 20 provincias de ese entonces.

Mediante acuerdo Ministerial No. 459 de 9 de agosto de 1991, todos los Institutos Normales del País se elevan a la categoría de Institutos Pedagógicos IPED. Con carácter de experimentales con tres años de estudio pos bachillerato.

3.3.5.1 Formación de docentes en Ecuador:

La formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Culturas y también las universidades. Actualmente existen 25 institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo

que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Los institutos pedagógicos y universidades han formulado su visión, misión y mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera. Estos son:

Visión: Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país. (Dinamep, 2000)

Misión: formar docentes en pre-servicio y en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país.

Reforzar, a su vez, al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano. (Dinamep, 2000)

La Universidad, consciente de que la evolución de los conocimientos y del contexto político-social es cada día más vertiginoso y que las actividades de investigación, indagación y reflexión intelectual conforman un proceso continuo que se extiende durante toda la vida, procurará reforzar la formación profesional del docente en servicio y capacitarlo y actualizarlo, para lo cual ofrecerá programas y actividades que vinculen la docencia, la investigación y la extensión con el propósito de que alcancen mayor calificación y eficiencia acordes con las exigencias sociales y en beneficio de la construcción y consolidación del saber y la pedagógica.

“La Universidad será reconocida como la institución universitaria del Estado y de la sociedad que, interpretando los profundos cambios del entorno nacional e

internacional, responde con propuestas e innovaciones al desarrollo y transformación de la educación. Por medio de este proyecto se potencian las estrategias, se inculcan los grandes principios, metas y valores consagrados en la Constitución, y se forma un ideal de hombre y ciudadano, un nuevo sujeto histórico...

“...Asumimos un proyecto de universidad en el que impere una visión universalista, integradora e interdisciplinaria del trabajo en equipo; que supere el estado de fragmentación, aislamiento, insularidad, individualismo y ausencia de identidad y compromisos colectivos que nos acompañan por momentos; que permita el uso responsable de las libertades de cátedra, aprendizaje e investigación; que introduzca criterios de previsión, planeación y evaluación en el quehacer universitario...

Los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa. Todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo. (Torres, 1996)

Hasta hace algunos años, la formación de los educadores estaba destinada a reproducir los modelos para que el maestro esté en condiciones de “dar clase”, “de impartir la enseñanza”, restringiendo la acción de la educación a la sala de clase. En consecuencia, el maestro era un instructor, un transmisor de saberes, para que estos sean retenidos o repetidos por los alumnos, limitando, también, la función del educando a repetir contenidos y seguir instrucciones planificadas por otras personas. (MEN, 2000)

Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano y con las posibilidades y retos de la creatividad y la invención en todos los campos. La tarea principal del docente es lograr que los niños aprendan. “En la sociedad, muchas personas y muchas instituciones

enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados para su acción.”, es la profesión de mayor acceso directo a la sociedad, considerando que los educadores deben permanecer doscientos días al año, y en un promedio de cuatro a cinco horas diarias, con millones de niños y jóvenes.

También hay que recordar que las redes escolares nacionales cubren el territorio del país, lo que significa que los docentes son los profesionales mejor distribuidos en los sectores urbano y rural, puesto que se encuentran en las regiones más apartadas y fronterizas, pero también en las poblaciones intermedias y en las grandes concentraciones urbanas. Generalmente, la educación representa la mayor presencia del estado en nuestro país. (Toro,1997).

3.3.6 Síntesis

Las competencias del profesional docente están vinculadas con el dominio del saber específico, la concepción ética, la empatía comunicacional y la autoestima. Tratando con el dominio del saber específico de alcanzar una formación profesional que permita planificar, conducir y evaluar estrategias de enseñanza promotoras del aprendizaje de los alumnos y que permitan manejar un conjunto de estrategias, procedimientos, técnicas y recursos metodológicos básicos para las funciones de enseñar y aprender. Implicando el conocimiento de la materia impartida, condición necesaria pero no suficiente para asegurar el aprendizaje. El impacto de la asignatura en la enseñanza depende también de otros conocimientos: teorías psicológicas, habilidades meta cognitivas, conocimientos sobre técnicas y métodos de enseñanza, conocimiento del alumnado, trabajo en equipo docente. Esta visión integral de la profesionalidad docente transforma las instituciones educativas, no solo en aulas para enseñar, sino también para aprender a enseñar.

Por otra parte, es necesaria la formación de sólidas competencias científicas y didácticas en los docentes, también es fundamental la formación profesional con

sólidas competencias éticas. Teniendo en cuenta que la actividad docente incide en forma decisiva en la formación de las personas, el componente ético deberá incluir la reflexión sobre las propias costumbres. El desarrollo de alumnos reflexivos, críticos, solidarios, autónomos, requiere de docentes que prioricen su función formativa, a la vez que contribuyen a forjar personalidades responsables, con el adecuado dimensionamiento espiritual del ser humano.

Nuestro país necesita de profesionales con cualidades y virtudes que, constituyen las dimensiones concretas de la virtud ética en el arte pedagógico: justicia, templanza, fortaleza, paciencia, amor a la verdad, confianza, autoridad, respeto.

Todo docente deberá educar, para la consolidación de la identidad nacional, para la democracia, para la productividad y el crecimiento, la integración y la equidad social. Alcanzar el perfil y las competencias profesionales que se desencadenan a partir de cada uno de estos ejes, en un contexto institucional educativo específico para liderar los procesos, constituirá el principal reto en las próximas décadas.

El principal desafío para los Ministerios de Educación y las instituciones educativas será entonces, el de generar los ámbitos específicos de formación o profundización de las competencias profesionales para conducir la complejidad de los procesos en una sociedad cambiante e incierta, con sentido crítico, creatividad, sensibilidad a los cambios, con capacidad de reacción inmediata y sentido del humor.

Nuestro país y sociedad demanda de profesores que sean educadores que formen a las personas para vivir en sociedad, desarrollando una educación integral que incluye la formación de conocimientos, procedimientos y actitudes, orientando a los alumnos simultáneamente a la realización de sus tareas de enseñanza. Todo educador debe ser democrático, abierto a la participación, justo en sus actuaciones, tolerante y sobre todo motivador capaz de despertar en los alumnos el interés por el saber y por desarrollarse como personas y siempre pensando en su capacitación para aprender de la reflexión sobre su propia experiencia y contribuir

a la mejora de la situación social a través de su ejercicio profesional.

Fundamentalmente habrá que instaurar niveles de mayor participación y consenso no sólo para la puesta en marcha de las transformaciones sino también para la formación profesional de los verdaderos protagonistas. Sólo así construiremos cambios y políticas de Estado para asegurar la institucionalización de los cambios en este mundo tan cambiante e inestable.

4. METODOLOGIA

4.1 Diseño de la Investigación

En el trabajo de investigación realizado se utilizó el tipo de investigación descriptivo, que consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, detallándolos como son y como se manifiestan. Este método especifica las propiedades, características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Este estudio descriptivo selecciona una serie de cuestiones, que mide o recolecta información sobre cada una de ellas y de esta manera describir lo que se investiga.

4.2 Participantes de la investigación

Los participantes que intervinieron en la investigación fueron los siguientes:

Tres directores y un rector de las instituciones, como primera autoridad de los planteles los mismos que nos otorgaron el permiso respectivo para la realización de la investigación y veinte profesores, quienes nos ofrecieron su colaboración para participar en esta investigación.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

4.3.1.1 Encuesta

Se aplicó una encuesta a los titulados con un cuestionario que consta de 21 preguntas, cerradas, todas relacionadas con la Situación Laboral y que proporcionaron todos los datos pertinentes para la realización de esta investigación.

De la misma manera se aplicó una encuesta a los directores y rectores de Instituciones donde laboran los docentes investigados, las mismas que constan de 11 preguntas, la mayor parte abiertas, información que fue recolectada para evaluar la Situación Laboral de los profesionales titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja para afrontar los desafíos que la educación demanda.

4.3.1.2 Entrevista

Se utilizó la entrevista con los investigados, conversación que tuvo la finalidad de obtener información de la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja.

En las entrevistas intervinieron los entrevistadores y los entrevistados. En el caso nuestro como entrevistadores, además de tomar la iniciativa de la conversación, planteamos mediante preguntas específicas cada tema de nuestro interés y llegamos a cumplir los objetivos planteados. Los entrevistados facilitaron información sobre sí mismos, su experiencia o el tema en cuestión.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos (cuestionarios) fueron tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

- ✓ Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- ✓ Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativa.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos: El grupo con el cual trabajamos para la realización de nuestra investigación se conformó de 20 titulados, 3 directores y 1 rector

4.4.2 Institucionales: Las unidades educativas a las cuales recurrimos para la investigación aplicada fueron 2 fiscales: Escuela “Lizardo Ruiz”, escuela “Gonzales Suárez” y 2 particulares: Unidad Educativa Hermanas Sacramentinas, Colegio “República de Argentina”.

4.4.3 Materiales: Los materiales utilizados en la investigación sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja son los siguientes, esféros, lápiz, hojas de papel bond, borrador, cámara fotográfica y computadora.

4.4.4 Económicos:

Durante todo el proceso investigativo, se incurrió en los siguientes rubros, los mismos que son detallados a continuación:

N.	ACCIONES O ACTIVIDADES	COSTO EN USD.
01	Ingreso a internet.	60
02	Adquisición de materiales	80
03	Asesoramiento	50
04	Refrigerio	150
05	Transporte e imprevistos	130
06	Impresión y anillado de la tesis	40
	TOTAL	510 USD

4.5 Procedimiento

Los pasos durante el proceso investigativo se los puede resumir de la siguiente manera:

Asistimos a una primera asesoría presencial en Loja el 13 de noviembre del 2010, lo que permitió capacitarnos para el desarrollo de la tesis, a continuación se realizó la adquisición y actualización de conocimientos sobre el tema, mediante la fundamentación teórico conceptual del problema y la revisión exhaustiva de la bibliografía básica y complementaria, a través del desarrollo de los cuestionamientos y acciones de la guía.

Posteriormente nos enviaron en el EVA el listado de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, por medio de nuestro correo electrónico, información proporcionada por la universidad, procediendo a la localización por medio de la guía telefónica, para solicitar una entrevista personal y realizar la correspondiente investigación.

Adquirimos y preparamos los materiales necesarios para la investigación: encuesta a los profesionales titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, encuesta a los directores y rectores de las instituciones donde laboran los docentes, instrumentos de investigación que fueron aplicados para la obtención de los datos, seguidamente tabulamos las encuestas y cuestionarios de autovaloración de acuerdo a los formatos que constan en la guía.

Con los resultados obtenidos procedimos a la redacción del informe completo de investigación (el primer borrador), en el cual presentamos las conclusiones y recomendaciones a las cuales hemos llegado al finalizar la misma.

La primera evaluación personal se realizó en la sede de la ciudad de Ambato, siendo esta la segunda asesoría para la revisión del informe por parte de la

directora de tesis y las correcciones respectivas.

Finalmente se elaboró y envió los ejemplares del informe a la Universidad Técnica Particular de Loja, para la posterior sustentación de la misma en la sede central.

5. ANALISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1 Resumen de datos de los titulados. Tablas estadísticas.

TABLA No. 01

TITULACION OBTENIDA EN LOS ULTIMOS CINCO AÑOS

NIVEL PREGRADO	f	%
Educación Infantil	2	10
Educación Básica	15	75
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	2	10
Ciencias Humanas y Religiosas	1	5
Otra/s mención	-	-
Otra Universidad	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	20	100

NIVEL POSTGRADO MAESTRIAS		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	1	5
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
Otra Universidad	-	-
No contesta	19	95
TOTAL	20	100

NIVEL DE POSTGRADO		
Especialidad	-	-
Diplomado	1	5
Otra Universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	-	-
No contesta	19	95
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El mayor porcentaje de titulados de los últimos cinco años en el nivel pregrado es en la especialidad de Educación Básica.

SU SITUACION LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	17	85
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	5
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	5
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones	1	5
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Un gran porcentaje de titulados desempeñan sus labores actuales trabajando como docentes.

TABLA No. 03

SECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL DOCENTE	f	%
Urbano	7	35
Rural	13	65
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La situación geográfica no es un inconveniente para los titulados, la mayor parte de los mismos desempeñan sus labores en el sector rural.

TABLA No. 04

TITULADOS QUE TRABAJARON ANTES COMO DOCENTES	f	%
Si	17	85
No	3	15
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Un buen número de maestros antes de obtener su título ya laboraban como docentes.

TABLA No. 05

DOCENTES QUE LABORAN EN OTRO PUESTO PROFESIONAL	f	%
Si	6	30
No	12	60
No contesta	2	10
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Un gran porcentaje de profesionales titulados únicamente se desempeñan en la docencia.

TABLA No. 06

ALTERNATIVAS DE DESEMPLEADOS	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	5
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de mèritos	-	-

Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Esta tomando cursos de formación continua	2	10
Otras situaciones	-	-
No contesta	17	85
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La mayor parte de titulados no responden a la pregunta por el hecho de encontrarse laborando.

TABLA No. 07

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE		
TIPO DE INSTITUCIONES	f	%
Institución Educativa Fiscal	11	55
Institución Educativa Municipal	-	-
Institución Educativa Particular	9	45
Institución Educativa Fiscomisional	-	-
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La mayor parte de titulados trabajan en instituciones educativas fiscales.

TABLA No. 08

NIVEL DE LA INSTITUCION EDUCATIVAS	f	%
Inicial	2	10
Básico	14	70
Bachillerato	4	20
Superior	-	-
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El mayor porcentaje de titulados desempeñan sus labores profesionales en el nivel básico.

TABLA No. 09

TITULADOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON EN SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	18	90
No	2	10
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Un alto porcentaje de titulados desarrollan sus actividades en el ámbito de su especialidad.

ÁMBITO EN EL QUE EJERCEN	f	%
Educación Infantil	1	5
Educación Básica	16	80
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biólogas	-	-
Físico Matemáticas	2	10
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otras	-	-
No contesta	1	5
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El porcentaje más alto de titulados ejercen, su actividad en Educación Básica.

TABLA No. 11

RELACION LABORAL CON LA INSTITUCION EDUCATIVA	f	%
Nombramiento	10	50
Contrato indefinido	6	30
Contrato ocasional	4	20
Reemplazo	-	-
Otras	-	-
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El 50% de los titulados laboran bajo nombramiento.

TABLA No. 12

TIEMPO DE LA RELACION LABORAL CON LA INSTITUCION EDUCATIVA	f	%
A tiempo completo	15	75
A tiempo parcial	5	25
Por horas	-	-
Otras	-	-
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Con respecto a la jornada de trabajo de los titulados la mayor parte labora a tiempo completo

TABLA No. 13

TIEMPO QUE TRABAJA O TRABAJO COMO DOCENTE	f	%
0 - 5	9	45
6 - 10	6	30
11 - 15	1	5
15 o +	4	20
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

En la docencia un gran porcentaje de titulados se encuentran trabajando de 0 a 5 años.

TABLA No. 14

TITULADOS QUE TRABAJABAN COMO DOCENTES CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS	f	%
Si	16	80
No	4	20
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Al inicio de sus estudios universitarios los titulados ya se encontraban laborando como docentes.

TABLA No. 15

TIEMPO QUE SE DEMORO EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO	f	%
0 – 1	5	25
No contesta	15	75
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El mayor porcentaje de titulados no contesta esta pregunta.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

INSTITUCIONES QUE TRABAJARON COMO NO DOCENTES	f	%
Administración pública	2	10
Empresa privada	6	30
Empresa familiar	1	5
Por cuenta propia	-	-
No contesta	11	55
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La mayor parte ya ejercían la docencia, razón por la cual no contestan la misma.

TABLA No. 17

TITULACION QUE LA INSTITUCION EXIGIA	f	%
De cuarto nivel	-	-
De tercer nivel	4	20
Ninguna	16	80
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Esta pregunta no es contestada por el hecho de trabajar en la docencia.

TABLA No. 18

TIPO DE RELACION LABORAL	f	%
Laboral indefinida	6	30
Labor de duración determinada	2	10
Otras situaciones	12	60
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La mayor parte de titulados no contestan.

TABLA No. 19

TIEMPO DE LA RELACION LABORAL	f	%
A tiempo completo	5	25
A tiempo parcial	1	5
Por horas	2	10
Otras	12	60
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Esta pregunta no es contestada por los encuestados.

TABLA No. 20

TIEMPO DE TRABAJO DEL PUESTO ACTUAL	f	%
0 - 5	4	20
6 - 10	2	10
15 - +	3	15
No contesta	11	55
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa		
Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Pregunta no contestada.

TABLA No. 21

TIEMPO PARA CONSEGUIR EL PRIMER EMPLEO NO DOCENTE	f	%
0 - 1	2	10
No contesta	12	60
Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación	6	30
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La mayor parte no contestan las preguntas.

TABLA No. 22

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO		
TIEMPO TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACION	f	%
0 - 1	2	10
1.1 - 2	1	5
2.1 - 3	4	20
3.1 - 4	2	10
4.1 - 5	11	55
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La mayor parte del tiempo laborado por los titulados es a partir de los 4 años en adelante.

TABLA No. 23

TIEMPO TRABAJADO COMO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACION	f	%
0 - 1	1	5
4.1 - 5	5	25
No contesta	14	70
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Pregunta no contestada por la mayor parte de encuestados.

TABLA No. 24

TITULADOS QUE CAMBIARON SU LUGAR DE RESIDENCIA POR SU TRABAJO	f	%
Si	2	10
No	17	85
No contesta	1	5
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El mayor número de titulados no cambiaron su lugar de residencia por su trabajo.

TITULADOS QUE SE COMUNICAN CON UNA SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	3	15
Inglés	5	25
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros	2	10
No	10	50
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El 50% de los titulados solamente se comunica con una sola lengua.

TABLA No. 26

TITULADOS QUE MANEJAN LA INFORMATICA	f	%
Si	19	95
No	1	5
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

Casi todos los titulados manejan la informática.

TABLA No. 27

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

CURSOS QUE REQUIEREN LOS TITULADOS	f	%
Didáctica y Pedagogía	9	23,68421053
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnología de la Información y comunicación	10	26,31578947
Temas relacionados con su área de formación	-	-
Organización y gestión de centros educativos	-	-
Diseño y planificación curricular	13	34,21052632
Educación en valores	2	5,263157895
Otros	3	7,894736842
No me interesan	1	2,631578947

Los cursos que requieren con mayor urgencia los titulados es el Diseño de planificación curricular, Manejo de herramientas relacionadas con Tecnología de la Información y comunicación y Didáctica y Pedagogía.

TABLA No. 28

CONDICION DE VIDA DE LOS TITULADOS LUEGO DE TITULARSE	f	%
Definitivamente si	14	70
Probablemente si	6	30
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	-	-
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

La mayor parte de titulados definitivamente afirman que su vida cambió.

TABLA No. 29

DATOS DE CLASIFICACION		
GENERO	f	%
Hombre	6	30
Mujer	14	70
TOTAL	20	100
Fuente : Encuesta Directa Elaboración: Alumnas Investigadoras		

El mayor porcentaje de titulados es del género femenino.

5.1.1 Resumen de las encuestas a las autoridades de las instituciones educativas, directores y rectores

Las encuestas se aplicaron a 3 directores y 1 rector en las siguientes Instituciones Educativas:

FISCALES	PARTICULARES
1.Escuela Lizardo Ruiz 2.Escuela Gonzales Suárez	1.Unidad Educativa Hermanas Sacramentinas. 2.Colegio República de Argentina.

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

Las autoridades encuestadas exigen a los docentes poseer título profesional, experiencia con estudiantes y poseer sobre todo carisma.

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

SI= 2

NO= 2

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántos aproximadamente? 5 + 20
En el caso de 2 Instituciones Educativas requieren de personal docente, el uno es fiscal del sector rural y el otro es el colegio a Distancia.

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI= 4

NO= 0

Todas las instituciones encuestadas requieren de más personal docente.

a. En caso de respuesta afirmativa

b.

NIVEL	Ámbito de conocimiento
-Superior -Cualquiera	-Educación Básica -Físico Matemático -Lenguaje

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN
- Eficiente - Utiliza métodos, técnicas e instrumentos. - Muy preparado. - Creativo - Dinámico - Actualizado	- Comete errores - Tiene debilidades - Falta de experiencia - Voluntad - Responsable - Con ambiciones - Deseoso de aprender

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 = 1

NO=3

En el caso de 3 instituciones no han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años.

Y solo una institución planificó:

- Mejoramiento y actualización
- Evaluación educativa
- Metodología

6. Qué tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos?

No contestan 2 directores. Y en el caso de las otras autoridades entregan un incentivo en el ámbito familiar, también entregan material didáctico actualizado.

Realizan un reconocimiento al docente que se ha destacado en alguna actividad ante los demás, juntamente con un incentivo económico y entregan un certificado de méritos.

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

- Mayor Experiencia
- Cumplidor de leyes
- Buena psicología con los alumnos
- Fomentar un buen ambiente de trabajo
- Capacitarse continuamente
- Apoyo familiar

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

- Puntualidad
- Buen ambiente de trabajo
- Responsabilidad
- Eficaz
- Agente de cambio
- Tener la suficiente capacidad para desempeño laboral

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

En el caso de 2 autoridades no contestan y en las otras instituciones realizan cursos de danza, pintura y manualidades; compartiendo experiencias e impartiendo sus conocimientos en las asignaturas de matemática y sociales.

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

Descríbalas:

- Colectora- directora encargada
- Voluntario de Plan Internacional
- Organiza eventos académicos y cívicos
- Coordinador del gobierno estudiantil

11. Los docentes de la institución ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?

SI = 3

NO=0

NO CONTESTA= 1

Respuesta afirmativa:

- Dibujo
- Danza y manualidades
- Liderazgo

5.2 Análisis de resultados

5.2.1 Análisis descriptivo:

5.2.1.1. Caracterización Sociodemográfica

La titulación en Ciencias de la Educación es una actividad académica que está organizada, dirigida a profesionistas o personas con formación práctica profesional, técnica o laboral que requieren no sólo de conocimientos teóricos o prácticos, sino de actitudes, hábitos y aptitudes para mejorar el desempeño de su

trabajo y tiene como propósito actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permitan una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral.

La mayor parte de titulados (75%) tienen la mención en Educación Básica, y una minoridad bajo las menciones de Educación Infantil (10%), Físico Matemático (10%) y Ciencias Humanas y Religiosas (5%), de igual manera la mayor parte no continúa sus estudios, todos se encuentran trabajando en Instituciones Educativas tanto urbanas en un 35% como rurales el 65%, y entre los docentes contamos con un 70% son mujeres y el 30% son hombres, a quienes no les interesa el lugar de trabajo porque se encuentran con varios problemas jamás imaginados desde el material didáctico hasta la vivienda teniendo en su mente la misión de compartir experiencias y conocimientos con los estudiantes. Sus edades oscilan de 20 hasta 30 años el 25%; de 31 hasta 40 el 35% y de 41 a 50 años tenemos el 40%, podemos mirar que los porcentajes en edades son similares y no es importante la edad para entrar a estudiar sino la voluntad por progresar, ya que la educación nunca termina. Los titulados encuestados residen en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Tulcán e Imbabura, que por situación de trabajo tuvieron que cambiar de residencia, laborando en Instituciones Educativas y fomentando el desarrollo de estas provincias. Sus estudios lo realizaron el 50% de titulados en la extensión de Latacunga y el otro 50% en la extensión de Ambato.

5.2.1.2. Situación Laboral

Realizando un análisis de la Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, que laboran actualmente como docentes. De los resultados en la investigación se conoce que el 85% trabaja actualmente como docente, y en el caso de 3 titulados que representan el 15% ocupan otros cargos relacionados con la docencia, mientras tanto que 17 titulados anteriormente ya trabajaron como docentes y 3 titulados están inmersos en el ámbito educativo desempeñando roles relacionados con la educación. Estos datos permiten que se

concluya que la mayor parte de titulados están ejerciendo su profesión para lo que fueron preparados.

Debido a la inconformidad de su baja remuneración percibida el 30% de docentes en actividad, han sentido la necesidad y la obligación de buscar otras fuentes de trabajo no relacionadas con la docencia, para mejorar en parte su situación económica, el 60% están dedicados de lleno a su trabajo docente, y en el caso del 10% se limita en su contestación.

Refiriéndonos a los docentes que trabajan a contrato el 5% prepara carpeta para presentarse a un concurso de méritos y oposición para ocupar un puesto en la docencia fiscal, en el caso del 10% están actualizándose en diferentes cursos dictados por el Ministerio de Educación y un 85% no contesta y utilizan el resto del tiempo en otras actividades.

Analizando la situación laboral de los titulados, el 90%, es decir 18 docentes trabajan en su especialidad de los cuales 1 es decir el 5% en el ámbito de Educación Infantil, 16 que equivale al 80% en el ámbito de Educación Básica, 2 titulados que equivale al 10% en Físico Matemáticas, y 1 equivaliendo al 5% no contesta. En contrapartida 2 titulados que representan el 10% no laboran directamente con estudiantes, pero si en actividades relacionadas con la educación.

Con respecto al tiempo que tardaron en encontrar trabajo como docentes, nuestra investigación arroja un resultado de 5 docentes que representa el 25% demoraron 1 año en ejercer un puesto en la docencia, mientras que 15 titulados es decir el 75% no contestan porque ya ejercían la docencia antes de iniciar sus estudios universitarios.

Y en cuanto a la obtención de trabajos como no docentes después de la titulación, tardaron en conseguir 2 es decir el 10% en un año, 12 equivaliendo al 60% no contesta y el 30% es decir 6 ya trabajan en actividades diferentes.

Al hacer referencia al tiempo que lleva trabajando como docente los titulados investigados, encontramos los siguientes resultados: de 0 a 1 año 2 docentes que equivale al 10%; de 1 año 1 mes a 2 años 1 docente representando el 5%; de 2 años 1 mes a 3 años 4 docentes que equivale al 20%; de 3 años 1 mes a 4 años 2 maestros que equivales al 10% y 11 titulados es decir el 55% no contestan.

De los titulados investigados que trabajan en puestos no docentes, laboran de 0 a 1 año el 5%; de 4 años 1 mes a 5 años el 25% y evadiendo la respuesta el 70%.

Concluida nuestra investigación, y luego de haber indagado personalmente a todos los titulados, quienes manifestaron que su condición de vida posterior a su titulación en la Universidad Técnica Particular de Loja, el 70% afirma haber cambiado definitivamente su condición de vida, mientras que el 30% contesta que probablemente si cambio su vida, puesto que gracias a la educación recibida y a la preparación en esta Universidad de prestigio, ayudaron en gran parte a conseguir un puesto educativo y en otros casos a seguir y continuar desempeñando su labor educativa con miras a ocupar cargos superiores al que ejercen al momento.

Los incentivos que consideran las autoridades de las Instituciones Educativas son de gran importancia para estimular al docente en su quehacer educativo, los incentivos son diferentes y entre estos tenemos: apoyo a los hijos de los docentes cancelando la mitad de la pensión mensual, y por el buen desempeño profesional facilitan material didáctico actualizado, otra manera de estimular es el reconocimiento ante los demás, acompañado de un aporte económico y un certificado de méritos, estos estímulos son otorgados en las Instituciones Privadas encuestadas. Mientras que en las Instituciones Fiscales no existe ningún incentivo, por falta de recursos económicos o dinamismo por parte de las autoridades de la Institución.

Las Instituciones tanto públicas como privadas, deben estar enmarcadas y coordinadas con autoridades responsables de su dirección, las mismas que esperan ser recíprocamente correspondidas, con los docentes a su cargo, exigiendo de ellos puntualidad, responsabilidad, capacidad que sean agentes de cambio, líderes,

eficaces, y que ayuden a fomentar un buen ambiente de trabajo, si se cumple con todos estos parámetros y trabajan en conjunto la institución saldrá adelante.

Los titulados a más de tener carga horaria también realizan otras actividades: como voluntario del Plan Internacional, organización de eventos académicos, coordinador del gobierno estudiantil; y otra labor desempeñada es de colectora y directora.

A más de profesores tienen habilidades adicionales, como un valor agregado a la docencia entre estas tenemos: dibujo, danza, manualidades y liderazgo. Si bien es cierto un docente no solamente debe estar preparado para impartir clases, sino también incentivar al alumno, enseñando otras destrezas, ser más creativo y salir de la rutina diaria.

5.2.1.3. Contexto Laboral

En relación al tipo de institución en la que laboran los docentes investigados tenemos que el 55% trabaja en instituciones fiscales estamos hablando de 11 maestros; y el 45% es decir 9 maestros desempeñan sus labores en instituciones privadas, hay que señalar que una investigada trabaja en una institución privada que no es educativa sino de ayuda a las comunidades indígenas estos resultados arrojados son actuales, mientras que las mismas personas si han ocupado trabajos en la no docencia e incluso hasta la presente fecha se desempeñan en dos tipos de actividades como son en la mañana como docentes y en la tarde el 10% en trabajos de administración pública, el 30% que equivale a 6 investigados trabajan en empresa privada, el 5% que representa a 1 investigado en las tardes administra un negocio propio y el 55% es decir 11 docentes titulados no contestan.

La empresa donde desarrollaban y desarrollan actualmente sus actividades el 20% contestan que en aquel lugar de trabajo si les exigían poseer títulos de tercer nivel para desempeñarse en el cargo que ocupaban y el 80% manifiesta no les han exigido ninguna titulación, si bien es cierto antes debido a la falta de profesionales o quizá por las amistades que hayan tenido la mayor parte de investigados han

ocupado trabajos sin ser necesario tener un título que avale su profesión, hoy en día la situación misma en la que nos desarrollamos en nuestro medio y gracias a las nuevas reformas y leyes educativas ya no es permitido desempeñar funciones sin ser profesional en la rama, este buen cambio está dando paso a mejorar la educación y a que ésta sea de calidad.

El tipo de relación laboral era el 30% indefinido es decir 6 titulados, el 10% de duración determinada y el 60% manifiesta otras situaciones que no especifica, pero que deduciendo criterios de investigación nos damos cuenta que estas 12 personas tituladas son aquellas que su trabajo lo ejercen con nombramiento en instituciones educativas.

El 25% trabaja a tiempo completo, estamos hablando de 5 titulados; a tiempo parcial el 5% es decir 1 persona, la misma que nos manifestaba que trabajaba dando cursos en el INFA, el 10% que significa 2 titulados trabaja por horas y 12 investigados que equivale al 60% manifiesta otras.

Luego de la investigación de la situación laboral de los titulados hemos obtenido respuestas de que todos actualmente trabajan por lo tanto el porcentaje de tiempo en sus labores cotidianas es el siguiente: de 0 a 5 años contestan 4 titulados esto equivale a al 20%, de 6 a 10 años 2 titulados siendo el porcentaje del 10%, 15 o más años 3 docentes que equivale al 15% y 11 titulados que equivale al 55% se limitan en sus contestaciones es decir no contestan.

Anteriormente habíamos hecho mención de que en la actualidad no se puede desarrollar un trabajo si no se tiene el título profesional ya que la ley misma hoy la obliga por el hecho de que nuestra educación queremos que cambie sea de calidad es `por esta razón que al momento de aplicar nuestras encuestas a los señores Directores y Rectores de las instituciones investigadas a algunos de los docentes que se encuentran laborando en la misma nos manifiestan que los requisitos exigidos en su institución para postular un cargo docente es: poseer título profesional, experiencia y carisma.

Es de conocimiento que muchas instituciones educativas necesitan de personal que ayude a suplir las necesidades de recursos humanos, pues existen escuelitas de el sector urbano que por el hecho de estar ubicada lejos de la ciudad nadie quiere ir a trabajar en ellas en algunos casos y en otros por la falta de presupuesto y el descuido de los gobiernos de turno han permitido que una profesora o profesor tenga que alcanzarse con todos los grados y es inaudito y casi imposible que aquellos estudiantes reciban una buena educación, como también es penoso saber que los maestros no se pueden desenvolver como debería ser en dichas escuelas unitarias, por esta razón hay muchas solicitudes de empleo por parte de las instituciones educativas el 100% contestan que requieren de más docentes; pero como hacíamos énfasis anteriormente las escuelas del sector rural claro que han recibido solicitudes de empleo pero en un bajo porcentaje como es el 20% que equivale a 5 solicitudes, 1 rector de un colegio central ha recibido el 80% de solicitudes es decir 20 solicitudes y 2 directores no han recibido ni una solicitud.

Si bien es cierto que las cuatro escuelas investigadas representan el 100% todas requieren de más personal en su institución, el nivel y ámbito de conocimiento que ellos necesitan es: superior y otros opinan que cualquiera en educación básica, físico matemática y lenguaje.

Si las puertas de una institución cualquiera que fuera ésta se cierra para los profesionales deseosos de desempeñar un trabajo por el hecho de no tener experiencia es un aspecto negativo por parte de aquellas autoridades, entonces cuando van a dar la oportunidad que tengan experiencia, concienticemos esta realidad todos estamos en la capacidad de ocupar un cargo y más aún si nos hemos preparado para ello, los maestros con experiencia manifiestan los investigados que son eficientes, utilizan métodos y técnicas, son muy preparados, dinámicos, actualizados y creativos y los docentes que recién ingresan cometen errores, tienen debilidades, falta de experiencia, voluntad, con ambiciones y responsables con deseos de aprender.

Una autoridad que esté a cargo de una institución debe velar por ella para su adelanto y progreso, procurar que sus recursos humanos se desenvuelvan de la mejor manera y estén en constante actualización, planificar cursos de formación continua para impartir una excelente educación así en nuestra investigación una autoridad de las cuatro investigadas se ha preocupado por esta formación para sus docentes como es: mejoramiento y actualización, evaluación educativa y metodología; las tres autoridades restantes no se preocupan de este mejoramiento.

5.2.1.4. Necesidades de Formación

Es indudable que la necesidad de formación tiene una gran importancia quedando completamente demostrado con los resultados obtenidos, cuyos aspectos más importantes pueden ser resumidos de la siguiente manera:

La comunicación es uno de los aspectos que robustece el proceso enseñanza aprendizaje y la relación entre alumno y profesor, pues de los veinte encuestados que representan el 100%, manifestaron que 3 es decir el 15% habla la lengua quichua, 5 encuestados que constituyen el 25% habla el idioma inglés, mientras que 2 titulados es decir el 10% no contentan porque nos afirmaron solamente hablar el español y muy poco otros idiomas, y el último que el 50% prácticamente no habla un segundo idioma.

Los resultados de la encuesta y la diferencia de los porcentajes, permiten concluir que la gran mayoría de titulados se comunican solamente con nuestro idioma diario, aspecto que de alguna manera habrá que superarlo porque la educación no delimita fronteras y superar problemas que se presentan en el trayecto educativo.

La informática es un avance tecnológico que día a día evoluciona, y es la manera más rápida de comunicarnos y estar actualizados sobre varios temas, adquiriendo conocimientos útiles para la vida diaria, los datos proporcionados en la encuesta son contundentes: de los 20 encuestados, el 95% se comunica o utiliza la informática y solamente 1 que representa el 5% no la utiliza.

En lo referente a los cursos de capacitación, los titulados requieren actualización profesional, solicitando por nuestro intermedio dictar seminarios para adquirir mayores conocimientos ya que nos encontramos con varias peticiones 9 que representan el 23.7% solicita asesoramiento en Didáctica y Pedagogía; 10 que constituyen el 26.3% sobre actualización en Manejo de herramientas relacionadas con Tecnología de la Información y la comunicación (TIC); 13 es decir el 34.2% significando la más alta petición, piden ser actualizados en Diseño y Planificación Curricular; mientras que hay 2 pedidos con un porcentaje del 5.3% sobre Educación en valores y 3 solicitudes que representan el 7.9% sobre otros cursos y encontrándonos con 1 titulado que no le interesa ningún curso, pues es lamentable ya que en la actualidad todos debemos prepararnos en cualquier aspecto, porque estamos formando a niños, jóvenes quienes serán los que gobiernen nuestro país y quien sabe fuera del mismo.

En cuanto a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a las autoridades de las Instituciones Educativas sobre los factores que favorecen el buen desempeño laboral tenemos varios como la experiencia de los docentes, aplicación de una psicología educativa, escuchar y ser escuchados, incentivar al docente con beneficios económicos los mismos que serán utilizados en capacitación o en necesidades familiares. Todo docente debe ser cumplidor de las leyes que rigen y a las que están regidos dentro y fuera de las Institución de trabajo, y tratar en lo posible de mantener un buen ambiente entre compañeros y con alumnos para el desarrollo educativo, constituyendo este un factor muy importante.

En las Instituciones educativas encuestadas encontramos varios titulados que no solamente ejercen el puesto de profesores sino que también colaboran en otras actividades como: el compartir experiencias a través de cursos de danza, pintura y manualidades, evidenciando la buena voluntad por enseñar lo poco que cada uno tiene dentro de sí, para formar en aspectos positivos al alumnado y desde nuestro punto de vista consideramos que todo niño y adolescente necesita de esta ayuda por la serie de hechos que influyen en el aprendizaje, incidiendo de buena manera en el aspecto emocional tanto del docente como de sus alumnos.

5.2.2 Análisis y Discusión de los Resultados

Al inicio de nuestra investigación, luego de haber recibido las instrucciones y la capacitación necesaria para emprender con la investigación, y el estudio de la situación Sociodemográfica de los titulados es mas notoria en la mención de Educación Básica, y el lugar donde desarrollan sus labores docentes la mayoría es en el sector rural, trabajando un número considerable de los encuestados bajo nombramiento, razón por la cual nos encontramos con varias dificultades que lógicamente gracias al trabajo esmerado lo superamos; en primera instancia no pudimos localizar con facilidad a nuestros encuestados las direcciones que nos había facilitado la universidad no fue suficiente por cambio de residencia y lastimosamente una compañera no fue localizada quedando fuera de la investigación, posteriormente hablamos con los titulados solicitándoles nos reciban el día que ellos dispongan de tiempo y poder entrevistarnos personalmente, y viajamos a las ciudades de Ibarra, Tulcán, Ambato, Cevallos, Píllaro, Pelileo, Quero, Nuevo Ambato, Pujilí, Latacunga, Sigchos, conocimos sus lugares de trabajo, otro de los problemas fue en el caso de Sigchos, tuvimos que llegar a lugares geográficamente lejanos y en el caso de ir a otras provincias y ciudades el no saber como llegar a las instituciones que los titulados nos informaron, pero al final son experiencias que recordaremos por siempre.

Gracias a la colaboración de los compañeros, quienes tuvieron la buena voluntad de ayudarnos con la encuesta y hacer que este trabajo tenga un 100% de fiabilidad, de la misma manera ocurrió con las autoridades de las instituciones educativas manifestándonos la falta de incorporar mas docentes a las labores educativas de sus instituciones, y hay que destacar que los resultados obtenidos con nuestros encuestados han sido satisfactorios, la mayor parte trabajan como docentes, otros trabajan en instituciones sólidas, gracias a la titulación obtenida, su vida ha mejorado definitivamente.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Luego de haber realizado y analizado la investigación sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, se logró obtener resultados satisfactorios gracias a la aplicación de los instrumentos y técnicas de investigación, que facilitaron la credibilidad de los mismos, demostrando la realidad actual de los titulados en estos últimos 5 años y siga preparando mas profesionales acorde a la necesidades de nuestro país, llegando de esta manera a las siguientes conclusiones:

1. Las autoridades de las instituciones educativas, exigen a los docentes para su ejercicio profesional el título académico para su mejor desempeño laboral.
2. La mayor parte de los titulados investigados a nuestro cargo se encuentran trabajando en instituciones fiscales, y un grupo minoritario en instituciones privadas sin ninguna dificultad para insertarse en el ámbito laboral. Todos desempeñando sus labores en los niveles inicial, básico y bachillerato.

3. La mayor parte de profesionales que se encuentran laborando en la docencia han logrado incursionarse en el mundo de las tecnologías de la información y la comunicación, gracias a los cursos recibidos saben manejar la información a nivel básico, son profesionales responsables; de la misma manera gran parte de los titulados no dominan dos lenguas constituyendo un problema actual en el desarrollo de la educación siendo este un factor negativo que no permite el acceso a Instituciones bilingües.
4. Los profesionales a mas de ejercer la docencia también desempeñan otras actividades entre estas tenemos taxistas, comerciantes y ocupan cargos administrativos de esta manera fomentando en gran parte su economía.
5. Se aprecia una valoración global positiva de continuar estudiando post-gradados en la Universidad Técnica Particular de Loja, para profundizar en cuestiones relacionadas con la profesión docente en general o en aspectos de cada mención en concreto, que demandan en la actualidad las instituciones educativas nacionales.
6. Los profesionales que han culminado su carrera en la Universidad Técnica Particular de Loja, escuela Ciencias de la Educación gracias a la calidad de educación que imparte la misma ha permitido que se habrán muchas puertas para los titulados, que no ejercían la docencia y en el caso de los que ya trabajaban reforzaron ampliamente sus conocimientos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
7. El colectivo docente está motivado para desempeñar su labor educativa, ya que se desenvuelve en un buen ambiente de trabajo y los incentivos que recibe fortalece su crecimiento y ejercicio profesional.
8. Un gran número de titulados laboran bajo nombramiento y un minoritario número se encuentran en la fase de contrato que es una trayectoria de aproximación a un buen trabajo.

6.2 Recomendaciones

De las conclusiones anteriores se desprenden las siguientes:

1. La nueva Ley de Educación en nuestro país, exige que todo maestro continúe educándose es por ello que nuestra universidad debe incentivar a todo titulado, a seguir post-gradados, porque a mayor educación, mejor remuneración.
2. En la actualidad es imprescindible elegir una buena formación profesional y el estudiar en la Universidad Técnica Particular de Loja, avala una educación de calidad, que facilita la inserción laboral en instituciones educativas y no educativas, garantizando nuestro trabajo y mejorando nuestra calidad de vida.
3. Todos los maestros debemos estar en constante actualización de nuestros conocimientos, de esta manera erradicaremos el tradicionalismo, permitiéndonos ser maestros activos, creativos, es la razón por la que pedimos que la Universidad dicte cursos de actualización en didáctica y pedagogía. planificación curricular, educación en valores, y demás cursos que ayuden al maestro a ser impartidores de una educación de calidad que el mundo competitivo nos exige.
4. Todos los profesionales docentes que laboran en actividades ajenas a la educación, siempre deben estar pendientes de la actualización de sus conocimientos correspondientes a la labor educativa, ya que ser maestro incurre tanta responsabilidad porque en sus manos esta la formación de próximas generaciones
5. Todos los maestros deben continuar estudiando post-gradados, maestrías, para su actualización que responderán a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general.
6. Los docentes deben estar en constante formación profesional en una universidad de calidad como es la Universidad Técnica Particular de Loja y sentar bases para definir un perfil básico, general del profesor ecuatoriano y sus implicaciones académicas.
7. Las autoridades de las instituciones educativas deben fomentar un buen ambiente de trabajo dictando charlas de relaciones humanas a sus

maestros, también con incentivos que motiven realizar su labor educativa, no solo económico sino reconocimientos ante la sociedad.

8. Los docentes que se encuentran trabajando bajo nombramiento y contrato deben continuar su labor con mucha responsabilidad y respeto a las autoridades, alumnos y padres de familia, esto acredita un buen perfil profesional, siendo el respaldo para continuar y conseguir logros en el futuro.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Abrille de Volmen, María Inés (2000) Nuevas Demandas a la Educación y a la Institución Escolar.
- ✓ Achilli, E. (2000) Investigación y Formación Docente.
- ✓ Achinelli, Gabriel (1998) Latinoamericana de Innovaciones Educativas Volumen II
- ✓ Barbie, Jean Marie (1999) Prácticas de Formación- Novedades Educativas
- ✓ Bustamante Ponce, Fernando (2006) Diario HOY
- ✓ Delors, Jaques (1996) Competencias. Proyecto Tunning para América Latina
- ✓ Desarrollo Profesional del Docente (2000) Diario EL COMERCIO
- ✓ Fernández Muñoz, Ricardo (2000) Competencias Profesionales
- ✓ Freire, Paulo (2008) Pedagogía de la Autonomía- Uplated
- ✓ Hernández Ch, Milagros (2006) Necesidades de Formación Docente
- ✓ Ministerio de Educación. (2011) Ley de Educación Diario LOS ANDES.
- ✓ Ministerio de Educación (2002). Políticas educativas.

- ✓ Montalva, O., Doris y Hidalgo, M., Menigno, Autoestima y habilidades del docente (2002) Tercera Edición
- ✓ Ortiz, M., Elena (2003) Inteligencias Múltiples en la Educación de la persona
- ✓ Tenti Fanfani, Emilio. La Educación encierra un tesoro.
- ✓ www.oei.s/quipuinformesg.htm
- ✓ www.dinamep.es.com.desarrolloprofesional
- ✓ www.pedagógica.edu.com.pedagogíadeldocente

8. ANEXOS

ANEXO 1 Cuestionario



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

Oligotípica

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 señaladas, por favor encierre en un círculo **UNICAMENTE** correspondiente a 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		
MECIÓN	Año de finalización	
• Educación Infantil	1
• Educación Básica.....	2
• Lengua y Literatura	3
• Química/Biología.....	4
• Física/Matemáticas.....	5
• Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
• Otra/s mención (especifique).....	7
• En otra universidad (especifique).....	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
• Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.....	1
• Maestría en Pedagogía.....	2
• Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	3
• Otro postgrado (Especifique cuál).....	4
• En otra universidad (Especifique).....	5
Especialidad / diplomado (Conteste radio en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
• Especialidad (Especifique).....	1
• Diplomado (Especifique).....	2
• En otra universidad (Especifique).....	3
• No ha 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 áreas, 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 de:

• Urbana.....	1
• Rural.....	2

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

• Sí.....	1
• No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

P.2c. (En caso de [21]trabajadores/as estudios como docentes) ¿trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

• Sí.....	1
• No.....	2

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

• Preparar carpetas para trabajar en docencia.....	1
• Búsqueda como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.....	2
• Búsqueda sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.....	3
• Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (específica).....	4
• Continúa estudiando en otra línea de conocimiento (específica).....	5
• Está tomando cursos de formación continua (específica).....	6
• Otras situaciones (específica).....	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 fiscalizadora.....	4

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

• Inicial.....	1
• Básica.....	2
• Bachillerato.....	3
• Superior.....	4

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

• Sí.....	1
• No.....	2

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

• Educación infantil.....	1
• Educación Básica.....	2
• Lengua y Literatura.....	3
• Química/Biológicas.....	4
• Física/Matemáticas.....	5
• Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
• Otra(s) específica(s).....	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
• Otra (específica).....	5

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

• A tiempo completo.....	1
• A tiempo parcial.....	2
• Por horas.....	3
• Otra (específica).....	4

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

..... años años
------------------	------------

P.8. ¿Cuándo inició sus estudios en su trabajo como docente?

• Si.....	1
• No.....	2

P.9. En caso de que la respuesta sea negativa en P8 y que posteriormente encontré trabajo. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tenía/tenía?

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

..... años meses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

• Si.....	1
• No.....	2

RARATODOS

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

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

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

• Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del Internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) ,facebook, twitter.....	1
• No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTR.

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

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

P.21. Su orientación de voto luego de haber en la UTR, ¿se mejoró?

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

• Hombre	1
• Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado:

Gracias por su colaboración



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

Españo del tiempo

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 ANSCA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opina es estrictamente confidencial.

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

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

- a. _____
- b. _____
- c. _____

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
a. _____	a. _____
b. _____	b. _____
c. _____	c. _____

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
a. _____	a. _____
b. _____	b. _____
c. _____	c. _____

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?

- b. _____
- c. _____
- d. _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, describalos
- _____
 - _____
 - _____
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- _____
 - _____
 - _____
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- _____
 - _____
 - _____
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPU)
- _____
 - _____
 - _____
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 UTPU)
- _____
 - _____
 - _____
11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPU)
- S NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 2 Fotografías

Unidad Educativa Hermanas Sacramentinas



Hermanas Sacramentinas; Calle Felipa Real y España; Cevallos-ECUADOR



Lic. Cesar Pilaguano, docente de la Escuela de Chugchilán.



Lic. Nancy Ojeda, profesora de la Escuela Fe y Alegría

