



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

**ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE CUENCA PROVINCIA DEL AZUAY EN
EL AÑO 2011.**

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

AUTOR:

Pablo Enrique León Torres

MENCIÓN:

FÍSICO MATEMÁTICAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lcda. Ana Lucía Condor Esparza

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Lic. Ana Lucia Condor Esparza

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 siguiente informe 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) _____

Cuenca, 22 de abril del 2011



ACTA DE ACLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Pablo Enrique León Torres declaro ser autor del presente trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

Pablo Enrique León Torres.

C.I. 0101676567



AUTORIA:

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

(f) _____

Pablo Enrique León Torres.

C.I.0101676567



DEDICATORIA.

El presente trabajo de investigación dedico en primer Lugar a Dios, por guiarme siempre por el camino de la verdad amor y la justicia.

A mi madre por enseñarme con el ejemplo a valorar lo más preciado que nos regaló Dios; la vida.



AGRADECIMIENTO.

Agradezco a mi madre por el apoyo incondicional, a mis hermanos, al cuerpo docente de la UTPL. Y a todos los que de alguna manera contribuyeron para alcanzar este objetivo.



Índice

Portada.....	
Certificación.....	i
Acta de cesión de derechos.....	ii
Autoría.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEORICO.....	
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA.....	4
3.1.2 CONTRATACIÓN Y CARRERA PROFECIONAL.....	6
3.1.3 LA CONDICION DOCENTE.....	10
3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.....	12
3.1.5 SINTESIS.....	14
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	16
3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO Y COMUNIDAD EDUCATIVA.....	16
3.2.2 LA DEMANDA DE LA EDUCACION DE CALIDAD.....	18
3.2.3 POLITICAS EDUCATIVAS.....	20
3.2.3.1 Carta magna.....	21
3.2.3.2 Plan decenal.....	22
3.2.3.3 Ley de educación.....	23
3.2.3.4 DINAMEP.....	25
3.2.4 POLITICAS MICRO: INSTITUCIONALES.....	26
3.2.5 SINTESIS.....	27
3.3 NESESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	29
3.3.1 DEFINICIONES.....	29
3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	29
3.3.3 LOS CUATRO PILARES PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI.....	30
3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES.....	31
3.3.5 NECESIDADES DE FORMACION EN EL ECUADOR.....	33
3.3.6 SINTESIS.....	35
4 METODOLOGÍA.....	36
4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
4.2 PARTICIPANTES DEL LA INVESTGACIÓN.....	36
4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	36
4.3.1 Técnicas.....	36
4.3.2 Instrumentos.....	37
4.4 RECURSOS.....	37
4.4.1 Humanos.....	37
4.4.2 Institucionales.....	37



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

4.4.3 Materiales.....	37
4.4.4 Económicos.....	38
4.5 PROCEDIMIENTO.....	38
5. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	82
BIBLIOGRAFIA	83
ANEXOS	85

1. RESUMEN

La investigación tiene como finalidad conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad técnica particular de Loja, escuela de Ciencias de la Educación durante el periodo de 5 años, 2005 - 2010, para desarrollar se tomó una muestra de 9 titulados en el Centro Asociado de Cuenca provincia del Azuay y 2 empleadores.

Esta investigación tiene una singular y notable importancia, tomando en consideración que la preocupación de la Universidad está centrada en conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad educativa tiene el recurso humano formado en las aulas de la Universidad Técnica Particular de Loja, es decir aquel producto que la Institución entrega a la colectividad que son los profesionales. Para la Universidad es importante saber que en este estudio los titulados en Ciencias de la Educación en su mayoría son mujeres relativamente jóvenes y ya se encontraban laborando como docentes en el ámbito de su especialidad dentro de la provincia, tanto en el sector público como en el sector privado antes de obtener su titulación, dando respuesta a la finalidad de la enseñanza a distancia en la carrera de Ciencias de la Educación para la cual fue creada, es decir dar respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional y que por distintas circunstancias no podían acceder al sistema educativo tradicional.

En el Sistema Educativo Nacional el personal que labora en la docencia tiene una estrecha relación en cuanto a las características de género, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación con los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Este documento es de alto valor para la Universidad y su proyección futura, los desafíos de la educación de la época actual están claramente identificados por ello al presentar este texto sobre la “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja” le será de mucha utilidad para Directivos y Docentes.

2. INTRODUCCIÓN.

La Universidad Técnica Particular de Loja preocupados en la calidad de la enseñanza y el cumplimiento con los objetivos y finalidades de la educación ecuatoriana y satisfacción de las necesidades que los centros requieren para su optimización en la educación, al ser la Universidad formadora de docentes y estar directamente implicada en lo relacionado con los aspectos de calidad en los procesos de formación propone a los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación en las menciones que actualmente están vigentes: Educación General Básica, Químico Biológicas, Físico matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Humanas y Religiosas, Educación Infantil la realización de la presente temática de investigación referido con el tema de la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja que ejerce o a ejercido la docencia en los niveles de Educación inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, Durante el periodo 2005 - 2010.

Considerándose necesaria llevarla a cabo por gestión tanto de la parte académica – administrativo de la escuela de Ciencias de la Educación durante el año 2010-2011 con el propósito de obtener información que permitiera conocer cómo, cuándo y dónde se desempeñan los titulados de las promociones comprendidas entre los años 2005-2010.

En el presente estudio también se permite conocer si los titulados son a tiempo completo, tiempo parcial, por horas o profesionales que no ejercen la docencia sino que se dedican a otra actividad, profesionales que mantienen una relación laboral indefinida, de duración determinada y otras variables.

Este estudio tiene como objetivo principal diagnosticar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja durante el periodo 2005-2010.

Reuniendo los suficientes elementos de juicio para afianzar los procesos académicos administrativos para determinar las acciones a llevar a cabo en virtud a las necesidades de formación profesional en concordancia con la demanda del mercado ocupacional a nivel educativo tanto de docentes como de empleadores.

Estos resultados parciales servirán de base para posteriores investigaciones y en conjunto con otros enfoques determinar una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el ámbito docente en los niveles inicial, básica y bachillerato.

La estrategia metodológica es el denominado Proyecto de investigación tipo “puzzle” haciendo referencia al término “rompecabezas” por la gran distribución de egresados investigadores que lo realizaron en el lugar en donde se encuentran en este caso la muestra fue realizada a 9 titulados de la provincia de Azuay, los resultados de esta muestra se sumara en lo posterior a los resultados de las demás muestras a nivel nacional proporcionando muestras representativas y observaciones e instrumentos de investigación aplicados con los cuales se cumplirá con los objetivos de la investigación con un alto grado de confiabilidad.

El enfoque metodológico se complementa con el análisis descriptivo-explicativo, el tamaño y distribución de la muestra de 9 titulados, se utiliza cuestionarios para la obtención de los datos a través de una entrevista personal utilizando como variables la totalidad de las preguntas para el análisis.

Este estudio permite responder las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general como una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas por otro lado permite realizar un diagnóstico de la situación laboral de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias personales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la educación pone al servicio de la sociedad permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios de acuerdo a las expectativas y realidad.

MARCO TEORICO

CAPITULO I

1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

1.1 FORMACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN CONTINUA

Actualmente es bastante aceptable que el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje dependa en gran magnitud de la calidad de los profesores que están directamente involucrados en el quehacer educativo. Y esa calidad está relacionada con la formación que estos reciben; no solamente depende de la formación inicial teórica y práctica que adquieren al realizar sus estudios superiores en las universidades, sino también en la capacitación que en el proceso posterior de su desarrollo profesional continuado para el progreso profesional tienen que realizar durante toda su carrera docente.

Las administraciones educativas y los políticos que tienen tales responsabilidades; pero esencialmente, los mismos profesores y los administradores son los llamados sin ninguna equivocación a dar respaldo en los procesos de formación.

El profesor necesita estar al día con la tecnología en continuo aprendizaje si quiere que su tarea coseche los frutos deseados por todos y por ende tan reclamados por la sociedad, y como todo está relacionado, es decir cuánto más compleja llegue a ser la sociedad, demanda una enseñanza de calidad y proveedora de los medios intelectuales, morales, y efectivos, de tal forma que el ciudadano pueda desenvolverse en cualquier situación en el medio social en el que ha de vivir, y poder de esta manera disfrutar de una vida digna.

La esencia de la formación inicial y permanente de los profesores no radica en pensar que los profesores necesitan solamente el conocimiento de la materia, por el contrario a través de diferentes investigaciones se ha llegado a comprobar que tanto el conocimiento de la materia en cuanto a la enseñanza y el aprendizaje que se adquieren durante la formación inicial están fuertemente relacionados con el trabajo docente y los estilos de aprendizaje de los estudiantes siempre y cuando hayan tenido preparación

inicial; y sobre todo son capaces de comprender mejor la materia para organizarla de manera que sea comprensible por los alumnos (Brunner, 1996).

El docente que se inicia cuando entra por primera vez a una aula de clase recibe abruptamente un impacto fuerte que según Veenman (1984) lo ha denominado como shock de la realidad y Kelchtermans y Ballet (2002) hablan de shock de la praxis en alusión a que los profesores se confrontan con las realidades y responsabilidades de ser un profesor de clase que trata de prevalecer en sus creencias y conocimientos acerca de la enseñanza, confirman algunas de ellas y confrontan con otras. es decir es el tiempo en el cual los docentes tienen ciertos conflictos entre las ideas acumuladas durante su época escolar como alumnos y los aprendizajes adquiridos en la Universidad por un lado, y su experiencia práctica por otro: un conflicto entre lo aprendido en la formación inicial y los conocimientos adquiridos desde su práctica profesional, un conflicto que puede derivar el origen de cambios cognitivos con miras a la construcción del conocimiento didáctico, es decir es el momento en el que el profesor aprende a ser profesor, es el momento de la inducción a la práctica profesional.

Es menester entonces que los profesores principiantes deberán aprender a llevar a la práctica todo el conocimiento teórico adquirido durante el proceso de su formación inicial, e irán adquiriendo experiencia y experimentando de los errores y anomalías que encontraran en ese proceso de desarrollo, y conforme transcurra el tiempo aprenderán a reconstruir el conocimiento en base a las experiencias adquiridas, creando por lo tanto conceptos más definidos sobre lo que para ellos significa la enseñanza, los estudiantes y la escuela.

La formación del docente no termina en la Universidad, ya que durante el tiempo en el que el docente inicia su actividad profesional y hasta su jubilación tiene que estar en formación continua debido a que el mundo laboral está cambiando aceleradamente y por lo tanto reclama la sociedad una educación diferente por cuanto se exige al trabajador otras habilidades, competencias y destrezas y un más amplio y diferenciado conocimiento.

1.2 CONTRATACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.

La contratación del personal docente debe alcanzar un nivel apropiado y coordinado con las organizaciones de educadores con la finalidad de establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente, en el Ecuador, la contratación del personal docente y no docente es responsabilidad del Ministerio de Educación y Cultura por medio de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. En el sector público la contratación del personal docente, está sujeta a las disposiciones de la ley de carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y el alcance del Estatuto, pero también a las disposiciones pertinentes del código de trabajo (Constitución política del Ecuador, 2008).

Ascenso y promoción.

El personal docente durante el ejercicio de su profesión tiene el derecho para ascender de una categoría a otra o bien de un nivel de enseñanza a otro con condición de poseer las calificaciones requeridas. En el Ecuador existe un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio o mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones, y remuneraciones. El paso de un escalafón a otro superior de la carrera magisterial o para el incremento salarial es el reconocimiento de la formación adicional, relacionada con las funciones que realiza el docente (Art. N° 15). Es necesario entender que el Escalafón del Magisterio Nacional es la clasificación ordenada de los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo, sobre la base de los cuales se determinan las funciones promociones y remuneraciones (ley de carrera docente y escalafón del Magisterio Nacional, 2008).

En cuanto al ascenso de categoría de acuerdo al escalafón, Art. N°5 literal e, tienen derecho, cada cuatro años los docentes que laboran en el sector urbano; y cada tres años los que trabajan en sector rural y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos (Ley de carrera docente y escalafón literal e).

En los ascensos de categoría según la Ley de Carrera Docente y Escalafón en el Art. 21, se reconoce un 10 por ciento sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente,

porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante un documento legal (Capítulo 3 de las remuneraciones, ley de carrera docente y escalafón).

El Art. N° 21, la tabla funcional es elaborada por el Ministerio de Educación y Cultura y los valores no son menores al 30 por ciento ni mayores del 100 por ciento entre uno y otros cargos, la diferencia será siempre de un 10 por ciento (Capítulo 3, de las remuneraciones, ley de carrera docente y escalafón).

Los ascensos por otro lado deberían tener su fundamento sobre una evaluación objetiva de las calificaciones del interesado para el puesto según criterios estrictamente profesionales determinados en consulta con las organizaciones del personal docente (capítulo 2, de los derechos, ley de carrera docente y escalafón).

Dentro de este aspecto está el hecho de que debería permitirse y a la vez ser reconocido por parte de la organización y la estructura, así como los de cada institución escolar, al personal docente la posibilidad de ejercer atribuciones complementarias con tal de que estos no perjudiquen ni a la calidad ni a la regularidad de su labor docente.

La correcta distribución de las diferentes funciones, según los títulos y calificaciones de los docentes en los establecimientos proporcionaría ventajas tanto para el profesorado como para los alumnos.

Es necesario tomar en cuenta que para los puestos importantes que requieren de mayor responsabilidad en la enseñanza tales como inspectores, administradores, directores y otros debería nombrarse al personal más experimentado y capacitado para desempeñarse en el puesto (Ley de carrera docente y escalafón).

Seguridad de empleo.

Art. N° 5, la estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente, y deberían estar garantizados incluso cuando se produzcan cambios en la organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar, por otro lado el personal docente debería estar protegido efectivamente, contra los actos arbitrarios que atenten contra su

situación profesional o su carrera. En el Ecuador los docentes con nombramiento tienen derecho a la estabilidad laboral (Capítulo 2, de los derechos, Ley de carrera docente y escalafón).

Procedimientos disciplinarios por faltas profesionales.

Art. N° 33, numeral 5, establecerse las medidas disciplinarias aplicables al personal docente en caso de faltas profesionales, las acusaciones no deben hacerse públicas sino a petición del docente interesado, salvo si la sanción es fuerte y con lleva a dejar el cargo o cuando se trate de medidas tomadas en protección del bienestar de los alumnos (Ley de carrera docente y escalafón).

Las sanciones al personal docente por faltas incurridas, deberían ser investigadas y aplicadas por las autoridades y órganos competentes, cuando se establezcan normas para los procedimientos disciplinarios estas deben ser consultadas a las organizaciones del personal docente, en cada etapa del proceso disciplinario, todo educador tendría que gozar, de garantías equitativas.

Una efectiva aplicación de la disciplina y de las garantías disciplinarias se da cuando el personal docente fuese juzgado por la participación de personas de su misma categoría.

En Ecuador el salario del docente se puede afectar negativamente por multas, atrasos en la jornada de trabajo, faltas injustificadas, negligencia en el cumplimiento de las funciones, asistencia en estado de embriaguez o suspensión del cargo en caso de cometer falta grave.

Educadores con cargas familiares.

En el caso de las mujeres el matrimonio no debería ser un obstáculo para obtener un puesto y conservarlo, ni tampoco verse afectado su remuneración y su condición de trabajo, no se debería por razones de maternidad o matrimonio rescindir un contrato de una educadora, En caso de contar con cargas familiares es necesario poner al servicios de las educadoras para la atención de los niños guarderías infantiles o casas cuna, así como también su puesto de trabajo debería estar en su lugar de residencia, cuando por circunstancias ajenas a su voluntad las mujeres con cargas de familia se retirasen antes

de cumplir la edad, lo que se debería hacer es motivarla para que regrese a la actividad docente (Ley de carrera docente y escalafón).

Labor docente parcial

Al igual que los docentes dedicados a tiempo completo, los docentes a tiempo parcial deben ser reconocidos por las autoridades y los establecimientos docentes con la misma validez. El personal que presta sus servicios a tiempo parcial tendrían que recibir una remuneración proporcionalmente, gozar de las mismas condiciones básicas de trabajo, tener los mismos derechos correspondientes al personal a tiempo completo, sin perjuicio de que se aplique las mismas reglas en materia de vacaciones pagadas, y los descansos por enfermedad o maternidad, beneficiarse con una protección adecuada y apropiada en lo que respecta a seguridad social, incluyendo los regímenes de pensiones pagadas por los empleadores (ley de carrera docente y escalafón).

Salarios

Art. N° 16 El estado es el encargado de establecer los criterios de remuneración. Los salarios de los docentes están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación inicial de los docentes por títulos, esta entre la cuarta y la séptima categoría del escalafón (Ley de carrera docente y escalafón).

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional en su Art. N° 19 contempla que siempre que se produzca incrementos en el salario mínimo vital general se proceda al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad.

Art. N° 23 Cuando un cargo se encuentra vacante por circunstancias de servicio, y el titular se encuentra desempeñando otras funciones o comisiones de servicio quien lo reemplace tiene derecho a percibir el porcentaje funcional que le corresponde al titular, considerando el sueldo del reemplazante o subrogante. Este beneficio es percibido a partir del trigésimo día del ejercicio del reemplazo (Ley de carrera docente y escalafón).

Art. N° 38 el maestro tiene derecho a la jubilación por razones de vejez años de servicio o imposibilidades con derecho a pensión con 35 años de servicio y 55 años de edad y con 420 impositivos (meses de aportación)(Ley de carrera docente y escalafón).

1.3 LA CONDICIÓN DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

La condición docente comprendida a través de la historia como una vieja categoría que se ha visto influenciada por recientes corrientes teóricas y prácticas de sucesivas transformaciones del oficio de enseñar, cuyos efectos provocados por fenómenos objetivos como la masividad, la heterogeneidad, y la desigualdad han ido de una u otra manera provocando cambios sustanciales dentro del quehacer educativo, la condición docente a lo largo de la historia también estaría vinculada con imágenes sociales correspondientes a otros periodos históricos, la docencia como apostolado y como vocación en el predominio de caracterizaciones generalizadoras de los docentes habría dado lugar a que se de ciertas indiferencias provocadas por las diferencias que en estudios actuales se proponen recuperar, en los cuales la intención consiste en la descripción, provista de una base empírica para las discusiones y debates sobre el oficio.

La trascendencia de la escuela en la cotidianeidad de los niños que la frecuentaban, es decir el lugar en donde conocerían y experimentarían nuevas situaciones de la vida social que les involucra a ellos así como también a sus familias y al entorno actual en donde viven. Es evidente la socialización del niño como ciudadano miembro de la esfera pública en la escuela. Los asuntos públicos de toda clase, políticos, económicos, culturales, internacionales, científicos y artísticos que afectan a toda la sociedad “sacan al individuo del medio domestico dirigiendo su atención hacia otros objetos”. (DURQUEIN, E. 1973)

Se trata de transformar en forma radical la cotidianeidad y para lo cual la escuela se construyó en un mundo aparte, cuya función consistía en la regeneración cultural, el apostolado y la gesta misionera, la educación se proponía objetivos extremadamente ambiciosos: “hacer de cada indio un Gentleman” (TENTI, E. 1999).

Para considerar que es profundamente humanizadora a la educación científica tiene que ir más allá de los mecanismos formales del pensamiento, de los conceptos y de los esquemas lógicos y formales, vacíos del contenido real tiene un efecto positivo en la socialización del niño.

“El hombre no es solo un entendimiento puro y para formarlo completamente no basta hacerle saber en qué consiste el mecanismo formal de su pensamiento y cuál es su funcionamiento normal. Es preciso que se inicie en su naturaleza de hombre, en su totalidad y, como el hombre de un tiempo y de un país no es todo el hombre, es preciso revelarle esta humanidad múltiple, variada, que se desarrolla en la historia, que se manifiesta en la diversidad de las artes, de las literaturas, de las morales y las religiones. Y, puesto que el hombre no es más que una parte del universo, para que se conozca verdaderamente tiene que aprender a conocer cosas distintas de sí mismo. Es preciso que en lugar de concentrarse en sí mismo, mire a su alrededor, se esfuerce en comprender este mundo que lo rodea y del cual es solidario, que se dé cuenta de su riqueza y de su complejidad, las cuales desbordan infinitamente a los marcos estrechos del entendimiento lógico.” (DURKEIM., 1973).

Como objetivo primordial del maestro debe ser despertar la curiosidad, el gusto, el amor, la pasión y el deseo de aprender, para en lo posterior enseñar los conceptos, y las definiciones, los esquemas y las clasificaciones, que en conjunto forman las teorías y las abstracciones.

El maestro debe ser ante todo un especialista en motivación y seducción, saber despertar el interés en el saber, despertar la pasión de descubrir, el placer y la disciplina de aprender, lo anterior permite a que tomemos en consideración estas cualidades para darnos cuenta y recordar quienes fueron nuestros mejores maestros. Es importante que en la actualidad debido a las múltiples exigencias de capacitación, reciclamiento y reconversión laboral, los maestros deban tener la firme convicción de que es más fácil enseñar a enseñar que solamente enseñar (Herber y Worthy, 2001).

Por otro lado es importante tomar en cuenta en el sistema educativo el conocimiento práctico producido por los maestros a lo largo de su experiencia docente. Que en fin de cuentas este es el conocimiento que sirve en la profesión. Su importancia no está en el debate teórico sino en la capacidad probada de producir aprendizajes significativos en alumnos de carne y hueso. Por múltiples razones en ocasiones se puede reconocer al buen maestro como por ejemplo: por sus obras y no por sus dichos y escritos. Este es el

conocimiento que merece enriquecer el oficio del maestro, como específicamente el maestro Luís Iglesia manifestó, “cuando la teorización académica no acierta a dar las respuestas que acucian a la didáctica, es por el camino de las experiencias objetivas se diseñan las salidas o al menos, por donde llegan los más estimables aportes, de lo que se concluye es que hoy abundan las soluciones teóricas.

En múltiples ocasiones los más entendidos en pedagogía monopolizan los espacios institucionales de formación docente. Es tiempo de recurrir a los buenos maestros, a esos que no muestran su sabiduría a través de los títulos, sino en la propia experiencia práctica, para colaborar en la formación inicial y permanente de las nuevas generaciones docentes. Esa sabiduría práctica no se enseña en conferencias, no se deja aprender en conceptos, definiciones, y clasificaciones, sino que se muestra en estado práctico, haciendo cosas en el aula. En realidad lo que le queda al maestro luego de haber hecho un curso de actualización más allá de una serie de definiciones y esquemas abstractos, unos retazos de teorías que terminan en transformarse en un conjunto de palabras huecas y empobrecidas que remplazan a otras palabras, pero que no tienen ningún impacto sobre el modo de hacer las cosas en el aula y en la escuela (Johnson y Kurdos, 2002).

1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.

El concepto de género tiene su surgimiento a partir de los conflictos que originó el enfoque Mujer y desarrollo para fijar políticas y estrategias encaminadas a mejorar la condición social y económica de las mujeres. Como consecuencia de lo anterior, resulta imperiosa la necesidad de superar las nociones esencialista y universalistas y de esta manera es como se da verdadera importancia de la categoría “género”. Se concluye que la razón de ser hombre o mujer tiene una relación directa con un aprendizaje socio cultural, que sobrepasa a las características biológicas. El sexo se hereda y el género se adquiere a través de un aprendizaje, de lo expresado se comprende que la situación de la mujer no está definida biológicamente sino culturalmente y, por otro lado la función que cumple la escuela durante el proceso (Nájera et al, 1998; Barbieri, 2000).

De lo antes mencionado se entiende que el concepto de género es más que un constructo relacional. De acuerdo a las Naciones Unidas (2001), es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género como construcción simbólica capta los atributos asignados a las personas a partir de su sexo. Se trata de atributos biopsicosociales que influyen sobre la organización de la sociedad en todas sus vertientes y sirve como base para las jerarquías de poder.

Como finalidad de la perspectiva del género, entre otras cosas es la participación en la construcción de una nueva configuración de la historia, la sociedad, la cultura y la política, desde las mujeres y con las profesionales (Cardaci 1998). Por supuesto que al conocer la configuración de esta realidad es lógico plantear nuevas alternativas de cambio social y a tomar en cuenta la perspectiva de género en los procesos de avance científico en conjunto con las ciencias sociales. Así en su proceso de configuración identitaria o perfil profesional como en la difusión académica.

En los ámbitos de la literatura internacional se comprueba como logros en materia educativa no tiene su correlato en igualdad de género en lo que concierne a inserción laboral, niveles de ingreso y participación en los procesos de adopción de decisiones y de poder (UNESCO 2006). Por este motivo, los países han adquirido la responsabilidad de asumir el desafío de formular una tercera generación de reformas donde se encuentren la igualdad de género en el entorno educativo, se encuentra que comparando con las mujeres, los hombres despiertan más interés por parte de los padres para presionar y lograr un mejor rendimiento y por ende un mayor apoyo para estudiar.

Es importante preguntarse si en las familias ecuatorianas la educación de los varones cobra mayor prioridad por sobre la educación de las mujeres.

En el proceso de profesionalización tanto de hombres como de mujeres requieren de un fecundo conocimiento en cuanto a la tarea de cómo enseñar y de su adaptación y emergencia a las continuas y cambiantes situaciones de enseñanza-aprendizaje, que necesitan de un esfuerzo teórico y de una actitud intelectual comprometida, y cada vez más clarificadora y abierta a los retos de una sociedad impactada por una tecnología,

dividida entre perspectivas y enfoques radicalizados y necesitada de una nueva contextualización comarcal y ciudadana que devuelva a los centros educativos el protagonismo cultural e intercultural de las necesarias comunidades del aprendizaje.

1.5 SÍNTESIS

Se puede mencionar que las necesidades de los educadores en la actualidad son distintas, al referirnos cualitativamente de las que experimentan no más de una década y esto es importante porque la educación como fenómeno social está en un constante proceso de innovación de forma continua en todas sus facetas y dominios.

La innovación es la renovación de los procesos, producciones y acontecimientos tanto de tipo didáctico-pedagógico, social, político, económico y científico, por eso resulta importante revisar continuamente, y a un ritmo cada vez mayor, nuestros conocimientos y nos actualicemos, caso contrario se corre el riesgo de que los actos queden alejados de las demandas de la realidad y por lo tanto incompetentes.

Los educadores, educandos y establecimientos educativos necesitan continuamente información actualizada, el sistema social entero funciona basándose en una intensa formulación y transmisión de conocimientos.

El profesional de la educación sea cual sea su estatus y rol necesita por un lado hacer un seguimiento e incorporación de nuevos conocimientos de su especialidad y los que se genera en las ciencias que son colaterales a la suya y por otro lado la necesidad de poseer, para su aplicación, información concreta y actualizada, en base de la cual emitir respuestas, analizar problemas o situaciones generadas en la práctica docente.

En muchos el problema está en una universidad estatizada y burocratizada, que ha perdido espontaneidad, independencia y capacidad de adaptación. Con profesores que se convierten en funcionarios aletargados y alumnos que saldrán a la búsqueda de los escasos puestos de trabajo, estatales, en los que sentirse seguros; por la falta de confianza en la universidad y en la formación teorizante y artificial de los titulados. La masificación e instrumentalización política y los eternos escasos recursos, que apenas son controlados socialmente, aquejan también a las universidades públicas. Las privadas

tratan de responder a las demandas del sector empresarial con modelos de excelencia; pero en general, a costa de hacerse estilistas y con muy poca investigación.

Los principales problemas es la escasa productividad de conocimiento nuevo; ausencia de dedicación exclusiva; feudalismo de las cátedras; xenofobia; atomización en numerosas unidades independientes; elitismo social; e indiferencia estudiantil hacia los valores académicos.

CAPITULO II

2. CONTEXTO LABORAL

2.1 ENTORNO EDUCATIVO Y COMUNIDAD EDUCATIVA

El contexto laboral en el que se desarrolla la actividad de los docentes de la educación se refiere de manera esencial al contexto específico, el aula y el centro escolar pero a su vez, este contexto se inserta en otros contextos envolventes como es el caso del sistema educativo y la sociedad. La dimensión social requiere que la escuela este abierta al entorno, cuyos recursos van a incidir en el contexto laboral del docente. Se trata por lo tanto de que vayan de la mano tanto la escuela como la comunidad de manera de diferenciar claramente dos proyecciones, por un lado la proyección de la escuela en la sociedad y por otro la proyección de la sociedad en la escuela (Tralli y otros, 1996).

Desde el punto de vista socializador es de considerar que en el contexto laboral del docente es de vital importancia como en cualquier trabajo el ambiente laboral que le proporciona la comunidad educativa entiéndase esta (gobierno, ministerios, directivos, compañeros docentes, alumnos, padres de familia, sociedad), también es importante considerar en qué forma se relacionan los integrantes de la comunidad educativa para intentar conocerla y transformarla (Putnam, 1995). Con estos objetivos lo que se intenta es una congruencia entre el entorno educativo y la comunidad educativa con el contexto laboral del docente es así que existen experiencias a través de la historia en donde se utilizan los elementos del entorno para el aprendizaje de los alumnos, como por ejemplo los alumnos visitan las instituciones sociales para conocer y valorar su funcionamiento, los alumnos realizan las mismas actividades que se desarrollan en la vida social. En varias experiencias históricas se ha hecho realidad el método de proyectos y el estudio de la comunidad (Keith, 1999).

La importancia de la convivencia de la escuela con la familia y con otras instituciones sociales, a fin de abordar conjuntamente los problemas que se presentan tanto para el normal desenvolvimiento del docente en el contexto laboral, como para abordar los problemas que se plantea en el desarrollo curricular (Harniss y otros, 2001; y Munk y otros, 2001) Esta propuesta se ha denominado “escuela comunidad” o escuela basada en

la comunidad”. Por lo tanto en el contexto laboral del docente es importante la inserción de la familia en la escuela, la educación comunitaria y la solución de problemas en la comunidad.

La labor del docente dependerá en mucho de la relación con el entorno en donde se encuentra la institución educativa, es decir si esta es de la zona urbana o zona rural, en donde hay marcadas diferencias en cuanto a diferentes variables tales como económicas, psicológicas, sociales, culturales, tecnológicas, infraestructura, vías de acceso, servicios básicos, y otros. La labor del docente en muchas ocasiones se verá afectada por la distancia que existe entre su lugar de residencia con el lugar en donde se encuentra ubicada la institución educativa en donde presta sus servicios, que en algunas casos se ve obligado a permanecer en el lugar de trabajo alejado de su familia.

Por lo tanto es de vital importancia para que se dé un contexto laboral óptimo es necesario una implicación de la comunidad educativa, y todo el entorno educativo que le rodea para crear un ambiente favorable para el desarrollo de una educación de calidad.

La labor del docente dependerá en buena parte de la implicación de la familia, por su vinculación con la mejora del aprendizaje del alumno. Efectivamente, los alumnos cuyos padres se implican en la escuela facilitan la tarea del docente y tienen un rendimiento más alto, se comportan mejor y están más motivados que otros alumnos (National Education Goals Panel, 1998), De otra parte algunos factores familiares controlables explican casi todas las diferencias de rendimiento de los alumnos (Ballén y Moles, 1998). El docente interviene sobre el sujeto en el contexto familiar y sobre el entorno del mismo, es decir sobre la familia como unidad.

En el contexto laboral, las competencias ciudadanas permiten al individuo asumir comportamientos adecuados según la situación y el interlocutor, respetar las normas y procedimientos, ser críticos y reflexivos ante los problemas, resolver conflictos y buscar la armonía en la relación con los demás, cuidar los bienes ajenos que le son encomendados, cumplir los compromisos, participar activamente y generar sentido de dependencia con su organización.

La comunidad educativa como experiencia de asociación, como proyecto o como teoría, ha transmitido valores sociales, individuales y colectivos a cada una de las personas quienes hoy se manifiestan con toda su energía en el esfuerzo por lograr la cohesión social sin distinción de clase, ni de credo, quienes con gran fortaleza los vemos hoy en los hogares, en las calles y en las instituciones, demostrando nuestra naturaleza ciudadana en toda su capacidad organizativa.

La escuela como ente activo de la comunidad de la cual forma parte debe desarrollar programas y promover un intercambio de conocimientos una relación bilateral escuela comunidad, la función principal de la escuela entonces es promover, auspiciar y colaborar en la integración y cooperación entre la comunidad (Amato, 1996).

Todos los integrantes de la comunidad educativa juegan un rol importante y cuentan con papeles específicos en pro de lograr la cohesión comunidad-escuela. La comunidad como base de todo cuenta con la obligación de hacer participar a los diversos sectores, individuos, grupos, esto es de gran importancia para la conformación de la comunidad educativa.

2.2 LA DEMANDA DE LA EDUCACIÓN DE CALIDAD

Es de gran importancia preocuparse de la calidad de la educación principalmente desde los primeros años de nuestras vidas. En la actualidad esta frase es muy común por los ministros, presidentes, docentes, alumnos que desean una calidad educacional, podemos pensar sin embargo que esta palabra calidad es un tanto subjetiva, para algunos puede incluir procesos o métodos cuantitativos, para otros procesos o métodos cualitativos o quizás ambos, por lo que resulta necesario saber el significado de esta palabra DRAE(diccionario de la real academia española) la palabra calidad proviene del latín qualites que significa: Estándar, meta, serie de requisitos, un objetivo alcanzable, un esfuerzo continuo a mejorar, más que un grado fijo de excelencia. Es un resultado en tanto la palabra educación proviene del latín educare y aunque no tiene un significado sino varios como se cita (Víctor García Hoz) la educación es desarrollar en el hombre la capacidad de hacer efectiva la libertad personal participando con sus características peculiares en la vida comunitaria.

Es importante recalcar que la calidad educativa no solo va desde la etapa básica o media sino desde los primeros años de nuestras vidas, ya que es en donde observamos los mayores conocimientos, que nos servirán durante toda la etapa de aprendizaje en nuestro desarrollo personal a lo largo de nuestras vidas.

Cuando nos referimos a la calidad educativa nos referimos a la capacidad que tienen los educadores para transmitir los conocimientos que les sean útiles en un futuro. La calidad educativa, es un tema bastante delicado ya que son los educadores los que tienen la responsabilidad de formar el futuro es decir de formar y educar a las personas que en lo posterior van a ser quienes nos representen.

Dentro de la educación de calidad se podría mencionar lo que dice (J. Mostimore) la escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar en el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

Por otro lado hay que tener en cuenta que por más que se quiera universalizar la educación no va a ser posible por las diversas condiciones que se presentan en los diferentes lugares, así tenemos que en las zonas urbanas la misma escuela presenta características distintas en la sección matutina que en su sección vespertina aun cuando partimos de situaciones similares, es entonces que la calidad educativa en buena medida no está solo en buscar la infraestructura física necesarias sino la necesidad de facilitar los recursos personales, organizativos, y materiales a todos los alumnos, y por ende la calidad no se basa en conseguir buenos resultados a partir de condiciones estructurales, sino en hacer progresar a los alumnos en la medida de sus posibilidades, siempre teniendo como macro parámetros medibles y sustentables que nos permitan replantear y realizar un análisis de la situación.

Las demandas de la sociedad que no son generales, sino específicas, y que surgen de las interrelaciones del sistema educativo con otros subsistemas.

El sistema cultural demanda al sistema educativo lo que se llama en términos muy globales, la reproducción de la sociedad en la cual está funcionando.

El sistema político también hace demandas al sistema educativo que en nuestro ámbito se lo resume en la cuestión educación-democracia. Demanda valores y comportamientos específicos que deben ser transmitidos por la escuela. Una sociedad democrática solidaria y participativa reclama un aprendizaje de los valores, las actitudes, y conductas básicas que hagan esto posible y para ello se deba ejercer la solidaridad y la participación desde la infancia.

En cuanto al sistema económico, dos son las áreas de compromiso del sistema educativo, la formación para el mundo productivo y el aporte científico para el desarrollo. En relación con el primer tema parecería que el papel de la educación no es tanto formar para el puesto de trabajo, sino dar las capacidades básicas para la adaptación adecuada al proceso productivo, las investigaciones realizadas al respecto permiten afirmar que más allá de los niveles determinados de capacitación específica que variaran con la edad o especialidad de que se trate, lo que reclama el sistema económico en la actualidad: la capacidad de comunicarse adecuadamente en forma oral y escrita; la capacidad de trabajo en equipo y la capacidad de ejercer la función productiva de manera crítica (UNESCO, 2002).

2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS.

Para entender de lo que se trata las políticas educativas es necesario tomar como referencia definiciones por parte de algunos autores.

Políticas educativas “Se trata de acciones del estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan en la totalidad social y dicho en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y de reconocimientos (Pablo Imen).

“Definiciones de políticas educativas como acción del estado sobre la educación sistemática restringe una concepción de educación permanente como derecho inalienable de todos los ciudadanos a lo largo de su vida (Teresa Sirvent).

“Las políticas no solo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a

convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no solo un programa político, sino un programa ideológico en el que todos nos vemos involucrados (Contreras José Domingo. “La autonomía del profesor “Editorial Moreno España, 1997)

“La política educativa es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de este y los procedimientos necesarios para alcanzarlos (Taglibue).

Dentro del plan de políticas educativas en el Ecuador podemos mencionar las siguientes:

1. Universalización de la educación infantil de 0a5 años de edad.
2. Universalización de la educación general básica de primero a décimo año.
3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.
5. Mejoramiento de la estructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluaciones.
7. Revalorización de la profesión docente, Desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

2.3.1 Carta magna.

La constitución política del Ecuador del 2008 es la carta magna vigente en la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la

convierten en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. Proporciona el marco para la organización del estado Ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno y la ciudadanía.

Esta constitución define la separación de poderes del gobierno ecuatoriano en cinco ramas. De las cinco funciones del Estado, se conserva los tres poderes tradicionales establecidos en constituciones anteriores: la función legislativa, asignada a la asamblea nacional, la función ejecutiva, liderada por el Presidente de la Republica, la función judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia. Sin embargo se establecen dos nuevos poderes del Estado , la función electoral, administrada por el Concejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral, y la función de transparencia y control social representada por el Concejo de Participación Ciudadana y Control Social.

La Constitución del 2008 es una de las más extensas del mundo y la más larga de las cartas magnas que se han adoptado en el territorio ecuatoriano. Posee 444 artículos agrupados en los diferentes capítulos que componen los 9 títulos de la constitución.

La constitución del 2008 fue redactada entre el 20 de Noviembre del 2007 y el 24 de julio del 2008 por la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi, Manabí, y presentada un día después por dicho organismo. Para su aprobación fue sometida a referéndum constitucional el 28 de septiembre de 2008, ganando la opción aprobatoria. La Constitución de 2008 entro en vigencia desplazando la anterior constitución de 1998 y rige desde su publicación en el Registro Oficial el 20 de Octubre de 2008.

2.3.2 Plan decenal.

El plan decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concentrado nacional e internacionalmente, acuerdos básicos con relación al sector educativo.

Sus líneas generales fueron acordadas por el Concejo Nacional de Educación, el 16 de junio del 2006.

La finalidad es que las instituciones educativas ofrezcan una educación de calidad que permitan cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule las diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad (MEC, propuesta del Plan Nacional de Educación 2002-2012).

Todas las políticas educativas tienen como horizonte el formar ciudadanos, hombres, mujeres creativas, críticas, solidarias y profundamente comprometidas con el cambio social; que se sientan orgullosas de su identidad nacional que contribuya en la construcción del estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales, que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales, que desarrollen sus valores cívicos, y morales, que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo, que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y su inserción en la comunidad internacional, y que aporten en la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

Por otro lado el sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, políticas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos de la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

2.3.3 Ley de Educación.

La formación docente se encuentra regida por los principios fundamentales del sistema Educativo Ecuatoriano dichos principios están explicitados en tres documentos básicos: La constitución política del estado, la ley de educación y la ley de carrera docente y escalafón.

La nueva propuesta de constitución del Ecuador 2008 aprobada en consulta popular en el Art. N° 309 manifiesta que el Estado garantizara al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

El ejecutivo creara una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación. La autoridad educativa nacional dirigirá esta institución en lo académico, administrativo y financiero en el plazo de 5 años a partir de la entrada en vigencia de esta constitución, todas las instituciones de educación superior así como su carrera programas y postgrados, deberán ser evaluados y acreditados conforme a la ley, en caso de no superar la evaluación y la acreditación quedaran fuera del Sistema de Educación Superior.

La creación de esta institución permitirá una regulación general de las instituciones de formación superior y ciertos centros de facultades que forman maestros regularizando su currículo, perfil básico, sistemas de formación continua de tal manera que el estado tenga certeza del desempeño de los mismos, responsabilizándose completamente del mejoramiento de la calidad educativa.

El artículo N° 59 de la ley Orgánica de Educación manifiesta que la formación del profesional docente estará a cargo de las Facultades de Filosofía y Letras y Ciencias de la Educación y de los Colegios e Institutos Nacionales del País.

El subsistema de Educación intercultural Bilingüe se creó mediante el decreto ejecutivo Nro. 203 del 9 de Noviembre de 1988 y está descentralizado Técnica, Administrativamente y Financieramente mediante la Ley N°. 150 del 15 de marzo de 1992, la oficialización del modelo intercultural se logra el 31 de agosto de 1993 y se rige por el régimen orgánico estructurado y funcional de la Dirección Nacional Intercultural Bilingüe expedido mediante acuerdo administrativo Nro. 2942 promulgado el 30 de marzo del 2002.

La dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación pedagógica es responsable de la programación, organización, dirección, coordinación y control del Sistema Nacional de Mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo, y del diseño creación y ejecución de investigaciones pedagógicas a nivel del aula para fomentar su acción (Art. N° 52).

La ley orgánica de Educación expedida en 1983 y su reglamento general dictado en 1985 habla en su Art. N° 58 sobre la investigación pedagógica, formación y perfeccionamiento docente, la formación pedagógica, la capacitación y el mejoramiento docente son funciones permanentes del Ministerio de Educación destinado a lograr la actualización del Magisterio para asegurar un eficiente cumplimiento de los fines en la Educación Nacional.

2.3.4 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, en el marco de los requerimientos de la política y del plan decenal de educación, del sistema de desarrollo profesional, del sistema nacional de evaluación SER Ecuador, resultado de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, requerimiento de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos de 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.

2.4 POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES

En el nivel micro institucional supone dos tipos de intervención vinculados a la función de capacitación:

- Intervención pedagógicas didácticas referidas a la gestión pedagógica y académica de la formación docente continúa.
- Intervenciones institucionales, referidas a la gestión organizacional y administrativa de dicha oferta de capacitación.

Se deberá tener en cuenta que la formación docente continua atiende simultáneamente a tres tipos de necesidades.

- Individual de los docentes, quienes se acercan a partir de necesidades de movilidad y en el escalafón (una lógica laboral) y /o desde necesidades de mejoramiento de las competencias profesionales personales (por una lógica académica).
- Institucionales propias de las instituciones, singulares, las cuales para garantizar la gobernabilidad institucional y/o su vinculación comunitaria reconocer necesidades de actualización o perfeccionamiento para resolver problemas que afectan su gestión.

- Del sistema educativo que requieren garantizar la formación de los recursos humanos capaces de brindar calidad de educación requerida y de sostener procesos de transformación curricular e institucional a la medida de las necesidades de la sociedad.

Las decisiones tanto a nivel macro como a nivel micro deben tener en cuenta la simultaneidad de efectos que suponen responder a cualquiera de estas necesidades. Es natural que la demanda se formule en términos que contemplen exclusivamente las necesidades del sector, pero desde el punto de vista institucional, no se puede responder a la demanda de un nivel de necesidades sin evaluar los efectos que la respuesta puede producir en los distintos niveles; se debe tender a la articulación y el equilibrio evitando respuestas particulares o que generen contradicciones entre los distintos tipos de necesidades (Domingo José, 1994).

La interdependencia de las decisiones macro y micro institucionales es un concepto fundamental, en el sentido de que la dependencia no ha de entenderse unidireccionalmente durante el tránsito hacia la institucionalidad, las decisiones micro institucionales son la base para la definición de las macro intervenciones y viceversa. Esta mutua incidencia o independencia, altera el orden jerárquico que caracteriza el tradicional proceso de toma de decisiones en nuestro sistema educativo. La concepción organizacional clásico basado en los principios de división de trabajo y jerarquización vertical de roles y funciones, deben revisarse en su actual eficacia y avanzar hacia formas más flexibles de organización.

2.4 SÍNTESIS

La comunidad educativa como experiencia de asociación, como proyecto o como teoría, han transmitido valores sociales, individuales y colectivos a cada una de las personas quienes hoy se manifiestan con toda su energía en el esfuerzo por lograr la cohesión social sin distinción de clase, ni de credo, quienes con gran fortaleza los vemos hoy en los hogares, en las calles y en las instituciones, demostrado nuestra naturaleza ciudadana en toda su capacidad organizativa.

En la actualidad cuando hablamos de calidad a lo mejor, se está refiriendo a que la sociedad se deja llevar por la publicidad existente de las cosas para determinar si realmente es buena, porque ella permite atrapar a las personas con mayor eficacia y aumentar los índices de ganancia. Así como también se menciona que para el crecimiento de un país es necesario que exista una educación de calidad, porque en los últimos tiempos la educación no responde con las exigencias y aspiraciones para cubrir con todas las demandas y ha permitido que haya una deserción del el sistema educativo que ha echado al olvido la formación de valores y el interés al trabajo.

En cuanto a políticas educativas se trata de decisiones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan a la totalidad social y dicho en términos sustantivos del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación del conocimiento y reconocimientos.

El nivel micro institucional supone dos tipos de intervención vinculados a la función de capacitación.

Intervención pedagógica referida a la gestión curricular y académica de la formación docente continúa.

Intervenciones institucionales, referidas a la gestión organizacional y administrativa de dicha oferta de capacitación.

CAPITULO III

3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.

3.1 DEFINICIONES.

- Proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral (García y Lillo, 2003).
- Es el conjunto de acciones planificadas de capacitación que facilitan las mejoras del desempeño del puesto de trabajo (Guillen y Gulít, 1999).
- Implica la adquisición de conocimientos y actitudes y conductas frecuentemente asociadas a un campo profesional específico (Alanís, 2000).

3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Para llegar a definir lo que son las competencias profesionales en primer lugar tendremos en consideración el significado de lo que es una competencia.

3.2.1 Competencia.

Es la forma en que una persona utiliza todos los recursos personales (habilidades, actitudes, conocimientos y experiencia) para resolver de forma adecuada una tarea en un contexto definido y es básica cuando lo hace para actuar de manera activa y responsable en la construcción de su proyecto de vida tanto personal como social.

Dentro de la conceptualización inicial podemos manifestar que este término es amplio y no es unívoco al ser tratado desde diferentes puntos de vista (Psicológico, Laboral, Social, etc.).

Su nivel de abstracción es distinto con cada autor, por lo que implica diferenciación inicial por los diferentes parámetros con los que hacen referencia, lo que conlleva a un resultado conceptual diferente.

Es de trascendental importancia tener en consideración lo manifestado por el autor Prieto (1997) sobre las concepciones en el ámbito socio laboral.

Inicialmente se refiere a la competencia como autoridad, haciendo referencia a los aspectos relacionados en forma directa con la competencia de un profesional concreto o de una figura profesional. Estando en este caso frente a acepciones de competencias como atribución o incumbencia, encontrándose relacionado con la figura profesional, tareas y funciones que engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan de un titular de una profesión u ocupación determinada (Prieto, 1997).

Otra acepción se expresa como capacitación, haciendo alusión al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia como resultado del proceso de aprendizaje, en este caso las competencias hacen referencia a las capacidades y habilidades de una persona.

Para concluir se entiende a la competencia como algo que se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para ejercer adecuadamente y de manera idónea su puesto de trabajo. Suficiencia que es el resultado de todo un proceso de capacitación y de cualificación.

3.3 LOS CUATRO PILARES PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

Los cuatro pilares de la educación según Delors Jaques (1994), son: aprender a conocer, es decir adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender hacer, para influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para propiciar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por ultimo aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

En la actualidad la sociedad demanda cambios estructurales e importantes en materia de educación debido al creciente desarrollo tecnológico, social, etc. Por lo que se requiere de cambios drásticos e inmediatos que cubran con las expectativas de un modelo progresista a nivel mundial en donde se marque la trascendencia en el papel de la educación en la humanidad.

Es necesario saber qué tipo de educación se quiere para el nuevo milenio al parecer según la UNESCO dio respuesta con el informe de Delors, pero también que tan viable es para la realidad latinoamericana.

Todos estos lineamientos llevan a promover modelos constructivistas que presten mayor atención y cubran en su mayoría las necesidades de las nuevas generaciones de educandos, nuevas generaciones que están inmersos en un contexto de cambios sociales, movimientos migratorios, procesos de democratización, empleo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, diversidad y multiculturalismo es decir en un mundo globalizado. En los que se quiere que sus sistemas educativos no se quede como aprendizajes lineales sino que adopte nuevos aprendizajes; como enlace de la enseñanza memorística a la construcción social del conocimiento de aprendizajes escolares a aprendizajes para la vida; de la dependencia a la interdependencia y de un aprendizaje obligado a un placer de aprender.

Según el profesor Hernández (2010) la educación del siglo XXI debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos técnicos evolutivos adaptados a la civilización cognitiva porque son las bases de las competencias del futuro.

Rabelais escribió que “el niño no es un vaso que se llena; es un fuego que se enciende”, se refería al principio básico que define al quehacer docente, a la educación entendida como algo que va más allá de los contenidos. Educar significa el arte de forjar el intelecto de un ser humano es decir prepararlo para que razone en forma autónoma y decida con mayor libertad posible, para llegar a tener “soberanía personal”.

3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las transformaciones para adecuarse en una sociedad en estado de cambio permanente con nuevas necesidades y valores.

La doble faceta del docente investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualizaciones de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Este estudio de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad, de la información y de la

comunicación. A si mismo se 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 operan en la sociedad y en el individuo.

En el informe publicado por la OCEDE en el año 1994 sobre “Calidad en la enseñanza”. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos, étnicos, lingüísticos y culturales.

No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes y estos cambios están aduciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas.

El profesor Marqués (2002; pp. 310-321) sintetiza las principales funciones que los profesores deben realizar hoy en día: Planificar cursos (conocer las características individuales y grupales de sus alumnos), diagnosticar sus necesidades de formación, diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje, buscar y preparar recursos y materiales didácticos, proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden, motivar al alumno, hacer participar a los estudiantes, facilitar la comprensión de los contenidos básicos, ser ejemplo de actuación y portador de valores, asesorar el uso de recursos, orientación y realización de actividades, tutoría (presencial y telemática), realizar trabajos con los alumnos, evaluar, fomentar actitudes necesarias en la sociedad de la información en trabajos de gestión, formación continua, contacto con el entorno.

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

Las competencias pedagógicas –didácticas son; facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomas, los profesores deben conocer, seleccionar y utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didácticas efectivas respecto a las competencias institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular la macro con la 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 a los cambios que se sucedan 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, la tolerancia la convivencia, la cooperación entre diferentes.

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.

3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

La incertidumbre y la complejidad del mundo actual caracterizado como “periodo de transición entre las eras” cuya comprensión desafía los habitados instrumentos de pensamiento y categorías de análisis y del futuro, incluso del futuro inmediato y, en consonancia con todo esto, la impresión y los sentidos diversos y en disputa de eso que vagamente se avizora hoy como la educación deseada la “nueva “ educación “la educación del siglo XXI” todo ello pone en juego la tendencia dominante, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, a formular diagnósticos y recomendaciones de política educativa uniformes para el “mundo en desarrollo” o para todo el país, el paso en definitiva “de la hipótesis a la prescripción” (Ratinoff, 1994, p 30).

La necesidad de un nuevo docente, ocupa un papel destacado en la retórica educativa actual sobre todo en el nuevo milenio y la construcción de una nueva educación. El perfil, el papel prefigurado de este “nuevo docente” han terminado por configurar un

largo listado de “competencias deseadas” en la que confluyen hoy, contradictoriamente postulados inspirados en la teoría del capitalismo humano y los enfoques eficientistas de la educación, así como postulados largamente acuñados por las corrientes progresistas, la pedagogía crítica y los movimientos de la renovación educativa que hoy han pasado a la retórica de la reforma educativa mundial. Así el “docente deseado” o el “docente eficaz” es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio prácticamente reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que (Barth 1990; Delors y otros, 1996) denominan los saberes-contenidos y pedagogías-propias de su ámbito de enseñanza.

El “docente real” que está enseñando en las aulas de los países en desarrollo es un producto histórico de decisiones y políticas concretas que está muy lejos del listado del “docente deseado” El perfil deseado del docente de educación básica es un sujeto pobre (mujer y ama de casa en el caso de América Latina y el Caribe, con bajas expectativas profesionales, deficiente educación general y que a menudo no incluye siquiera la enseñanza secundaria completa, producto él o ella de la escuela de la mala calidad que se pretende transformar con su ayuda con una deficiente e inexistente formación para la docencia.

Informes disponibles revelan vacíos importantes en la educación básica de los propios docentes (lo que se extiende al personal directivo y de supervisión), incluyendo problemas de comprensión lectora, falta de hábitos de lectura y limitado contacto con los libros, la tecnología o la producción científica todo ello ha redundado en una formación docente, inicial y de servicio, que termina cumpliendo fundamentalmente una función compensatoria y remedial.

La calidad de los sistemas escolares y las condiciones de enseñanza aprendizaje en la mayoría de los países en desarrollo son precarias y hasta dramáticas muy lejanas de los entornos descritos para las escuelas efectivas.

Un estudio encargado por la UNESCO Y UNICEFEN 1994 sobre las condiciones de enseñanza aprendizaje primaria en 14 países en desarrollo revelaba, entre otra alta

inestabilidad del personal docente, países en los que el 60% del docente solo ha completado la escuela primaria y otras 20% a 30% no tiene formación para la docencia.

3.6 SÍNTESIS

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 de profesionalización para encaminar los en una sociedad cambiante e incierta, con sentido crítico, creatividad, sensibilidad a los cambios, con capacidad de reacción inmediata y sentido del humor.

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

Para el siglo XXI habrá que 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, como un contexto institucional educativo específico para liderar los procesos, constituirá el principio neto en las próximas décadas.

4. METODOLOGÍA

El presente estudio tuvo como objeto recolectar los datos de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010.

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización del presente estudio se aplicó el método mixto cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y / o marco teórico referencial). En este caso el método utilizado es de tipo descriptivo.

Se procedió a la organización, codificación y tabulación de los datos, para su posterior análisis de forma integral, individual y relacionando un ítem con otro para llegar a determinar si los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en la provincia del Azuay, Ésta o no laborando en el ámbito de su formación profesional.

Se ha trabajado en dos niveles de información, el primero empírico concreto y segundo teórico.

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTGACIÓN.

En el presente trabajo participaron:

- 9 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en Ciencias de la Educación periodo (2005 – 2010).
- 2 Empleadores.
- Equipo de planificación e investigación
- Alumnos investigadores.
- Docente tutor del trabajo de investigación de carrera.

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

4.3.1 Técnicas.

La técnica de investigación es la encuesta personal – observación.

4.3.2 Instrumentos.

- Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2005).
- Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar), adaptado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2005).
- Guía Didáctica.

4.4 RECURSOS.

4.4.1 Humanos.

- Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Familiares, compañeros y vecinos de los titulados.
- Empleadores.
- Alumno investigador.

4.4.2 Institucionales.

- Colegio Nacional San Juan y Escuela Fiscal Nicanor Aguilar Maldonado.
- Banco del Austro sucursal Paute.
- Registro Civil de Paute.
- Ministerio de Educación.
- Centro Asociado Cuenca.

4.4.3 Materiales.

Entre los materiales utilizados durante la investigación podemos mencionar los siguientes:

- Teléfono con el cual se localizó a los titulados.
- Vehículo particular para movilizarse para realizar las encuestas.

- Transporte interprovincial para movilizarse a las zonas rurales.
- Computadora para realizar el trabajo de investigación.
- Internet para investigación.
- Bibliografía.
- Cámara fotográfica.
- Cuestionarios.

4.4.4 Económicos

Dentro de los gastos están:

Transporte propio	40 \$
Pasajes transporte público	30\$
Internet	35\$
Copias	20\$
Impresión	50\$
Otros gastos	10\$

4.5 PROCEDIMIENTO.

Actividades de campo.

A partir de la información obtenida en secretaria de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL de los titulados comprendidos entre los años 2005-2010, en las menciones de Educación Infantil, Educación Básica, Lengua y Literatura, Químico Biológicas, Físico Matemáticas y Ciencias Humanas y Religiosas y empleadores de las instituciones educativas, seguidamente se procedió.

- A la entrevista personal que fue realizada a los titulados seleccionados en el lugar de trabajo, por teléfono y en el domicilio.

- A la encuesta a las autoridades que fue aplicada a un Rector y Director de las instituciones educativas de la parroquia de San Juan pertenecientes al cantón Gualaceo.

Base de datos.

Se diseñó una base de datos considerando las variables incluidas en los instrumentos de medición de encuesta, que permitió el ingreso y posterior procesamiento de la información.

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

P.1

TITULACIÓN DE LOS INVESTIGADOS/TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, 2005-2010

TABLA N° 1

NIVEL DE PREGRADO	F	%
Educación Infantil	2	22.2
Educación Básica	7	77.8
Lengua y Literatura		
Químico biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y religiosas		
Otra mención		
En otra Universidad		
No contesta		
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010)

Realizado por: Alumno investigador

Como se pudo observar: que de 9 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación , 7 han obtenido su licenciatura en Educación Básica (77.8 %), y 2 se han graduado en Educación Infantil (22,2%), en unos casos por necesidad de formación complementaria para profesores primarios egresados de las Institutos Superiores Pedagógicos, en otros casos porque se encuentran laborando en actividades que competen a la Educación Básica.

P.1

NIVEL DE POSGRADO DE LOS TITULADOS DE LA UTPL. 2005-2010.

TABLA N° 2

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRIA)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	2	22.2
Maestría en Pedagogía		
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	11.1
Otro Posgrado		
No contesta	6	66.7
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

De los datos recolectados: de los 9 titulados 2 han obtenido Maestría en gerencia y Liderazgo Educacional (22.2%) y 1 en Desarrollo de la inteligencia(11.1%), se observó que más de la mitad de titulados luego de la obtención del título no han realizado estudios de posgrado, por razones de que existen madres maestras que después de su jornada de trabajo se dedican a cuidar a sus hijos, por la distancia que existe entre el centro educativo y el lugar de residencia y por el costo que demanda seguir un postgrado.

P.1

ESPECIALIDAD DE LOS TITULADOS DE LA UTPL EN LA PROVINCIA DEL AZUAY, 2005-2010.

TABLA N° 3

ESPECIALIDAD DIPLOMADO	F	%
Especialidad Diplomado	1	11.1
En otra Universidad No ha realizado estudios de diplomado o especialidad	8	88.9
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador

Como se puede visualizar que de 9 titulados 1 ha realizado estudios de diplomado. La falta de especialización se explica por falta de apoyo y motivación por parte de las autoridades educativas, tomando en consideración que es una de las profesiones más desvalorizada en los momentos actuales por la sociedad ecuatoriana y porque se trata de una profesión mal remunerada.

P.2a

SECTOR EN DONDE SE DESEMPEÑA LOS TITULADOS QUE TRABAJAN COMO DOCENTES.

TABLA N° 4

SECTOR	F	%
Urbano	6	75
Rural	2	25
No contesta		
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Se pudo verificar que de 8 encuestados que se desempeñan como docentes 6 trabajan en el sector Urbano (75 %) y 2 trabajan en el sector Rural (25%), la mayoría trabajan en Instituciones Educativas de la provincia del Azuay, distribuidos en los cantones: Cuenca, Nabon, Gualaceo y 1 en la provincia de Pichincha.

P. A1.

GÉNERO.

TABLA N° 5

	F	%
Hombre	1	11.1
Mujer	8	88.9
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno Investigador.

La tabla contienen datos referentes al género de los titulados, de 9 titulados encuestados 8 son mujeres (88.9%) y 1 hombre (11.1%). Estos datos demuestran que la mayoría de titulados son del sexo femenino, existiendo por lo tanto una tendencia a la feminización de profesionales graduados en Ciencias de la Educación de la UTPL durante el periodo 2005-2010 en la provincia del Azuay. La mujer por la calidad de madre y por estar más directamente relacionada con la educación de sus hijos, se proyecta con mayor facilidad en el campo de la educación.

P.A2

EDAD DE LOS TITULADOS.

TABLA N° 6

EDAD	F	%
27 -- 30	3	33.3
31 – 34	3	33.3
35 – 38		
39 – 42	1	11.1
43 – 46		
46 -- 50	2	22.2
TOTAL	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010)

Realizado por: Alumno investigador.

En la presente tabla se observa que de 9 titulados 3 están entre las edades de 27 – 30 años (33.3%), 3 están entre las edades de 31 – 34 años (33.3%), 1 entre las edades de 39 – 42 años (11.1%) y 2 entre las edades de 46 – 50 años (22.2%). Los titulados en ciencias de la educación en la provincia del Azuay en el periodo 2005 – 2010 tienen un promedio de edad de 36 años, considerándose que el promedio de edad de los titulados es relativamente joven.

P. A.3.

PROVINCIA DE RESIDENCIA.

TABLA N° 7

PROVINCIA	F	%
Azuay	8	88.8
Pichincha	1	22.2
TOTAL	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010)

Elaborado por: Alumno investigador.

La tabla muestra datos sobre el lugar de residencia de los titulados en la UTPL en la provincia del Azuay de los cuales de 9 encuestados 8 residen en la provincia del Azuay (88.8%) y 1 en la provincia de Pichincha (22.2%). Por lo que se observó que la mayoría residen en la provincia en donde trabaja.

P.A.4

CENTRO ASOCIADO DONDE SE MATRICULÓ.

TABLA N° 8

CENTRO ASOCIADO	F	%
CUENCA	9	100
TOTAL	9	100

Fuente: Titulado UTPL. (2005 – 2010).

Elaborado por: Alumno investigador.

En cuanto al Centro Asociado en donde se matricularon los titulados durante sus estudios nos demuestra que el 100% de los mismos estudiaron en el Centro Asociado de Cuenca es decir en el lugar de su residencia.

P.2

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS TITULADOS EN LA PROVINCIA DEL AZUAY, 2005-2010.

TABLA N° 9

DESEMPEÑO	F	%
Trabaja como docente	8	88,9
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia		
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	11.1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como docente		
Otras situaciones		
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

En cuanto a la situación actual de los docentes titulados en la UTPL se encuentro que laboran de 9 titulados 8 en la docencia (87.5%), esto explica el hecho de que ya se encontraban trabajando en la actividad educativa en el momento de iniciar sus estudios y obtener su título.

P. 2b.

¿HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE?

TABLA N° 10

	F	%
Si	8	88.9
No	1	11.1
TOTAL	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Elaborado por: Alumno investigador.

Los resultados de la tabla dejaron entrever que casi la totalidad de los titulados han trabajado como docentes antes del puesto actual que lo vienen desempeñando (88.9%) y el 11.1% trabaja en otra actividad no docente.

P.2c.

¿TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL FUERA DE LA DOCENCIA?

TABLA N° 11

	F	%
Si	8	100
No		
TOTAL	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Elaborado por: Alumno investigad

Los datos recolectados revelaron que la totalidad de titulados no trabajan en otro puesto profesional fuera de la docencia, es decir se dedican exclusivamente a la docencia, se explica por qué la mayoría son docentes mujeres, que luego de su jornada de trabajo su tiempo libre lo dedican al cuidado de la familia.

P.4.

¿TRABAJA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD?

TABLA N° 12

	F	%
Si	7	87.5
No	1	12.5
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Se determinó que los titulados que ejercen la docencia en su especialidad son de un 87,5%, debido a que ya trabajaban anteriormente en actividades relativas a su especialización.

P.4a.

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCE SU TRABAJO.

TABLA N° 13

ESPECIALIDAD	F	%
Educación Infantil	1	12.5
Educación Básica	6	75
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otras	1	12,5
No contesta		
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (20005 – 2010).

Elaborado por: Alumno investigador.

Como se puede observar en cuanto a la especialidad en la que se desempeñan en la actualidad los titulados, se demostró que en un 75% lo hacen en Educación Básica, el 12.5% en Educación Infantil, y el 12.5% en otras, lo que nos indica que los titulados en Educación Básica y Educación Infantil se encuentran desempeñándose dentro de su campo profesional de formación.

P.7

TIEMPO QUE LLEVA EN EL PUESTO ACTUAL COMO DOCENTE.

TABLA N°14

TIEMPO	F	%
De 0 - 4 años	2	25
De 4 - 8 años	2	25
De 8 - 12 años	1	12.5
De 12 - 16 años		
De 16 - 20 años	2	25
No contesta	1	12.5
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL (2005 -2010).

Realizado por: Alumno investigador.

De los datos obtenidos, en la presente tabla se observa: que el tiempo que llevan en el puesto actual es de 0 a 4 años de un 25%, de 4 a 8 años de un 22.5%, de 8 a 12 años de un 12.5%, de 16 a 20 años de 12.5%. El promedio de años trabajados en el puesto actual es de alrededor de 8 años, lo que significa que los titulados permanecen dentro de la actividad docente en un promedio considerable de años, asegurando que la mayoría tiene trabajo permanente.

P.8

¿TRABAJABA COMO DOCENTE CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS?

TABLA N°15

	F	%
Si	6	75
No	2	25
	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL.(2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Según la información recolectada se puede apreciarse que cuando iniciaron sus estudios la mayoría de los titulados ya trabajaban como docentes, esto se explica porque para ingresar al Magisterio no necesariamente se exigía título de docente en ciencias de la educación por lo que en el sistema ecuatoriano existen entre el 2006-2007 ,36.803 que ejercen la docencia sin título, 419 ejercen la docencia sin ser bachilleres o en el caso de profesores primarios egresados de los Institutos Superiores que ya trabajaban como docentes pero que posteriormente decidieron estudiar para una licenciatura en Ciencias de la Educación.

P.14

TIEMPO TRABAJADO EN TOTAL COMO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN.

TABLA N° 16

AÑOS	F	%
5	4	50
4	3	37.5
1	1	12.5
TOTAL	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010)

Realizado por: Alumno investigador..

En esta tabla se puede observar en relación al tiempo total trabajado como docente desde que obtuvieron el título, la mitad de los titulados han trabajado 5 años (50%), lo que pudo apreciarse es que obtuvieron la titulación durante el año 2005 y que ya estuvieron trabajando, al igual que los titulados en el año 2006 que trabajaron 4 años después de la titulación pero que anteriormente ya estaban trabajando(37%) y los titulados en el año 2009 trabajaron un año pero que anteriormente ya estuvieron trabajando (12.5%).

P.16.

TIEMPO TOTAL TRABAJADO EN UN PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN.

TABLA N° 17

AÑOS	F	%
0	8	88.9
1	1	11.1
TOTAL	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010)

Elaborado por: Alumno investigador.

De los datos recolectados se obtuvo los siguientes resultados: se observó que de la muestra de 9 titulados 1 no trabaja en un puesto no docente, el mismo manifiesta que anteriormente venía desempeñándose en su trabajo actual.

P.17.

¿SU TRABAJO ACTUAL, O SU ÚLTIMO EMPLEO EN CASO DE QUE NO TRABAJE EN LA ACTUALIDAD, LE DEMANDÓ CAMBIAR DE LUGAR DE RESIDENCIA?

TABLA N°18

	F	%
Si	2	22.2
No	6	66.6
No contesta	1	11.1
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Como se puede ver: en gran parte los titulados tienen su lugar de residencia en donde se encuentran laborando (66.6%), significa que permanecen en la provincia del Azuay y un reducido número que ha tenido que cambiar de residencia, por motivo de cambios que se dan dentro del magisterio, o por pertenecer a una congregación religiosa, que son las que continuamente están cambiando de residencia por su trabajo.

P.21

SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL, ¿HA MEJORADO?

TABLA N° 19

	F	%
Definitivamente si	4	44.4
Probablemente si	3	33.3
Indeciso		
Probablemente no	1	11.1
Definitivamente no	1	11.1
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

De la información recolectada se constató que los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en la provincia del Azuay consideran (44.4%) que su condición de vida luego de titularse definitivamente si ha mejorado sobre todo para aquellos docentes que trabajan con nombramiento y tienen trabajo permanente, (33,3%) manifiestan que probablemente sí para los que trabajan en instituciones particulares en la ciudad en el sector Urbano, (11.1%) especulan que probablemente no, los titulados que trabajan fuera de la ciudad en el sector Rural o trabajan por contrato o por horas y el(11.1%) cree que definitivamente no ha cambiado su situación económica por estar laborando en actividades fuera de la docencia.

P.6

¿QUÉ TIPOS DE INCENTIVOS SE TIENEN CONSIDERADOS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

TABLA N° 20

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL “NICANOR AGUILAR MALDONADO”
Solamente se cuenta con el pago de parte del ministerio de Educación y Finanzas	Reconocimientos por los años de servicios como placas, acuerdos.

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Elaborado por: Alumno investigador.

Como se puede visualizar no hay incentivos en el Colegio Nacional “San Juan” y en la Escuela Fiscal “Nicanor Aguilar Maldonado” los incentivos se reducen a placas, acuerdos y reconocimiento por los años de servicio.

P.8.

¿CUÁLES SON LAS ESPECTATIVAS CON RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE, QUÉ DEMANDA DE ELLOS?

TABLA N° 21

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL “NICANOR AGUILAR MALDONADO”
Que sepan llegar hacia los estudiantes	Entregados a su labor
Ser buenos profesionales	Participativos
Ser humanos	Colaborativos

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Elaborado por: Alumno investigador..

Con respecto a las expectativas se comprobó que la institución demanda del personal docente, sobre todo la profesionalización de los mismos es decir que sean participativos, colaboradores, humanos y dedicados a la labor docente.

P.10

ADEMÁS DE LA CARGA DOCENTE ¿QUÉ OTRAS ACTIVIDADES REALIZA EL PROFESIONAL?

TABLA N° 22

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL “NICANOR AGUILAR MALDONADO”
Coordinadores de participación estudiantil Comisiones permanentes Tutorías	Por el momento se desempeñan como miembros de la comisión de asuntos sociales.

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Realizado por: Alumno investigador.

Según la información brindada por los titulados las actividades que realiza el profesional además de la carga docente es que son coordinadores de participación estudiantil, integran las comisiones permanentes, Tutorías y son miembros de la comisión de asuntos sociales.

P.11

LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN ¿TIENEN HABILIDADES ADICIONALES COMO UN VALOR AGREGADO A LA DOCENCIA?

TABLA N° 23.

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "SAN JUAN"	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL "NICANOR AGUILAR MALDONADO"
Si (además de ser egresados de la Universidad de la UTPL o seguir sus estudios tienen otros títulos de otras Universidades como de La Estatal, UPS y otras)	Si (Tienen habilidades para cultura estética y en artes plásticas.)

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Realizado por: Alumno investigador.

Los investigados manifiestan que tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia, puesto que además son titulados en otras universidades del país, en la Estatal de Cuenca, UPS y otras, también se resalta la habilidad para la cultura estética y en artes plásticas.

P.3.

INSTITUCIÓN EN DONDE DESARROLLA O DESARROLLABA SU TRABAJO

TABLA N° 24

TIPO DE INSTITUCIÓN	F	%
Institución educativa fiscal	5	62,5
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	3	37,5
Institución educativa fisconacional		
No contesta		
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (20005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Los datos revelaron que el 62.5% trabaja en una institución educativa fiscal, el 37,5 % trabaja en una institución educativa particular

Con respecto al tipo de institución más de la mitad laboran en una institución educativa fiscal y pertenecen al magisterio Nacional, y en menor porcentaje en una institución educativa particular.

P.3a.

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN DONDE SE DESEMPEÑA

TABLA N° 25

NIVEL	F	%
Inicial	2	25
Básico	6	75
Bachillerato		
Superior		
No contesta		
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

El nivel en el que se desempeña la institución educativa en donde prestan sus servicios como docentes: en el nivel básico con un 75%, seguido por el nivel inicial que representa un 25%

El nivel de la institución en donde se desempeñan los titulados en su mayoría es de nivel Básico y en menor porcentaje en el nivel Inicial, es decir está de acuerdo con la titulación en educación Básica y Educación Inicial, evidenciando que los docentes laboran de acuerdo a su especialidad.

P.5.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL CON LA INSTITUCION EDUCATIVA

TABLA N° 26

RELACIÓN LABORAL	F	%
Nombramiento	5	62.5
Contrato indefinido	3	37.5
Contrato ocasional		
Reemplazo		
Otras		
No contesta		
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Elaborado por: Alumno investigador.

En la presente tabla se puede observar que la relación laboral que mantiene con la Institución Educativa es de un 62.5% con Nombramiento, un 33.5% con contrato indefinido

Los titulados que trabajan en una Institución Educativa Fiscal por lo general mantienen una relación laboral con nombramiento, y los que trabajan en una Institución Particular por lo regular su relación laboral es por contrato ocasional.

P.6.

TIEMPO DE LA RELACIÓN LABORAL

TABLA N° 27

TIEMPO	F	%
A tiempo completo	6	75
A tiempo parcial	1	12.5
Por horas	1	12.5
Otras		
No contesta		
Total	8	100

Fuente: Titulado de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Se pudo constatar que la relación laboral de los docentes es de un 75% a tiempo completo, de un 12.5% a tiempo parcial, 12.5% por horas.

Los datos mostraron que tanto el tipo de institución en donde prestan sus servicios los titulados, la relación laboral y en este caso el tiempo de la relación laboral están íntimamente relacionados, por lo general los titulados que trabajan en una Institución Educativa Fiscal prestan sus servicios con nombramiento a tiempo completo y los titulados que laboran en una Institución Educativa Particular, tienen contrato indefinido, trabajan a tiempo parcial y por horas.

P.9.

TIPO DE INSTITUCIÓN/ EMPRESA DONDE TRABAJAN LOS TITULADOS QUE NO EJERCEN LA DOCENCIA.

TABLA N° 28

TIPO DE EMPRESA	F	%
Administración Pública	1	100
Empresa privada		
Empresa familiar		
Trabajador/a por su cuenta		
No contesta		
Total	1	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Como se puede visualizar de 9 titulados ,1 se dedica a otras actividades fuera de la docencia, el mismo que trabaja en la empresa privada representando el 100% de los que no laboran como docentes.

Con respecto a los titulados que no trabajan como docentes se debe a que tienen su propio negocio o empresa.

P.10.

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA DONDE TRABAJA

TABLA N° 29

NIVEL DE TITULACIÓN	F	%
De cuarto nivel		
De tercer nivel		
Ninguna/No se exige titulación	1	100
No contesta		
Total	1	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Como podemos ver no se exige ninguna titulación en el negocio o empresa en donde se encuentra trabajando el titulado que no ejerce la docencia, en este caso por ser propietaria de la empresa privada de tipo comercial.

P.11.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS QUE NO TRABAJAN COMO DOCENTES.

TABLA N° 30

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	F	%
Laboral indefinida		
Laboral de duración determinada		
Otras situaciones	1	100
No contesta		
Total		100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Según la información recolectada la relación laboral del titulado que no trabaja como docente lo realiza en otras situaciones particularmente por ser propietaria.

P.12

TIEMPO DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS QUE NO TRABAJAN COMO DOCENTES

TABLA N° 31

	F	%
A tiempo completo		
A tiempo parcial		
Por horas		
Otras	1	100
No contesta		
Total	1	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Con los datos de la tabla es posible señalar que el titulado que no laboran en un puesto no docente tienen como tiempo de relación laboral otras especificaciones.

Lo que significa que por su calidad de propietaria no se considera dentro del tiempo de relación laboral completa, parcial o por horas por no tener un horario fijo.

P.13

TIEMPO DE TRABAJO EN EL PUESTO ACTUAL NO DOCENTE

TABLA N° 32

AÑOS	F	%
14	1	100
TOTAL	1	100

Fuente, Titulados de la UTPL. (2005- 2010).

Elaborado por: Alumno investigador.

En cuanto al tiempo de trabajo se puede manifestar que el titulado que no ejerce la docencia ha trabajado en su empresa comercial 14 años.

5.3.2 AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

P.1

REQUISITOS EXIGIDOS PARA POSTULAR A UN CARGO DOCENTE.

TABLA N°33

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIRECTOR DE LA ESCUELA “NICANOR AGUILAR MALDONADO”
Título de profesor de segunda enseñanza. Título de bachiller técnico. Título de quinta categoría	Título de docente Predisposición a trabajar en el lugar que se asigne. Espíritu de colaboración

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Realizado por: Alumno investigador.

Con los datos recolectados se constató que en el Colegio Nacional “San Juan” perteneciente al cantón Gualaceo de la provincia del Azuay se tiene como principales requisitos para postular a un cargo de docente: título en Segunda Enseñanza, título en Bachiller Técnico y título de Quinta Categoría.

En la Escuela Fiscal Nicanor Aguilar Maldonado los requisitos exigidos para postular como docente es poseer Título de docente, estar predispuesto a trabajar en el área que se le asigne y tener espíritu de colaboración.

P.2.

DURANTE EL ÚLTIMO AÑO ¿HA RECIBIDO SOLICITUD DE EMPLEO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

TABLA N°34

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL “NICANOR AGULAR MALDONADO”
Si (35 solicitudes)	No

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Elaborado por: Alumno investigador.

Según la información obtenida se pudo conocer que en el Colegio Nacional “San Juan” ha existido 35 solicitudes de empleo en la institución. En la Escuela “Nicanor Aguilar Maldonado” por el momento no ha existido ninguna solicitud de empleo.

P.3.

¿REQUIERE DE MAS PERSONAL DOCENTE?

TABLA N°35.

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "SAN JUAN"	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL "NICANOR AGUILAR MALDONADO"
No	Si (a nivel primario, con ámbitos de conocimiento en pedagogía.

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Elaborado por: Alumno investigador.

El director de la escuela Fiscal "Nicanor Aguilar Maldonado manifiesta que si necesitan a nivel primario en el ámbito de conocimientos en pedagogía

P.5.

¿CÓMO CONSIDERA EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES CON EXPERIENCIA Y LOS QUE RECIÉN INGRESAN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

TABLA N°36

	RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL “NICANOR AGUILAR MALDONADO”
CON EXPERIENCIA	Bueno	Muy bueno
RECIEN INGRESADOS	Con algunos vacíos, necesitan capacitación	Muy bueno

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Elaborado por: Alumno investigador.

En cuanto al desempeño de los docentes con experiencia en ambas instituciones está considerado entre bueno y muy bueno.

El desempeño de los docentes que recién ingresan en la Escuela “Nicanor Aguilar Maldonado” es considerado como muy bueno, en contraposición con el Colegio nacional “San Juan” que consideran que tienen ciertos vacíos y que necesitan capacitarse.

P.6.

EN RELACIÓN AL MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ¿SE HA PLANIFICADO CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?

TABLA N° 37

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL “NICANOR AGUILAR MALDONADO”
Si en currículo, de asignaturas y otros	No

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Elaborado por: Alumno investigador.

Los datos indican que en el colegio Nacional “San Juan” si se ha planificado cursos de formación continua en los dos últimos años, en currículo y de asignaturas, y entre otros más, lo que no ocurrió con la Escuela Fiscal “Nicanor Aguilar Maldonado que no se ha planificado ningún curso de formación continua.

P.18

¿SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?

TABLA N° 38

IDIOMA	F	%
Quichua		
Inglés	1	11.1
Francés		
Portugués		
Otros		
No	8	88.9
Total	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Los datos obtenidos indican claramente que el 11.1% se comunica con soltura en el idioma Inglés, el 88.9% No sabe ningún otro idioma.

Solamente una minoría se comunica en el idioma inglés lo que manifiesta con claridad que en las menciones de ciencias de la educación no se tiene como materia por lo menos el idioma inglés, y como la mayoría de los encuestados son titulados en educación básica y no han seguido ningún curso en idiomas por no considerarlos necesarios para su trabajo.

P.19.

¿MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?

TABLA N° 39

	F	%
Si	9	100
No		
	9	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 -2010).

Realizado por: Alumno investigador.

La tabla demostró que el 100% de los titulados si manejan la información a nivel de usuario.

Los datos recolectados demuestran que los titulados manejan la información a nivel de usuario, esto se explica por los seminarios que se reciben de computación en las carreras de Ciencias de la Educación y cursos que realizan particularmente. Los avances tecnológicos en la informática influyen en la educación del futuro es por esto que los docentes por lo menos deben manejar la información a nivel de usuario.

P.20.

¿LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL SON?

TABLA N° 40

	F	%
Didáctica y Pedagogía	4	44.4
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la información y la comunicación	1	11.1
Didáctica y Pedagogía, Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la información y la comunicación y Diseño y planificación Curricular	1	11.1
Didáctica y Pedagogía, Organización y Gestión de centro educativos y Temas relacionados con el área de su formación	1	11.1
Didáctica y Pedagogía, Diseño y planificación Curricular, Manejo de herramientas relacionadas con Tecnología de la información y Educación en valores	1	11.1
Total	8	100

Fuente: Titulados de la UTPL. (2005 – 2010).

Realizado por: Alumno investigador.

Se pudo observar que los cursos de capacitación que los titulados requieren actualización profesional son: Didáctica y Pedagogía (44.4%), Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (11.1%), Didáctica y pedagogía, Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de información y la comunicación y Diseño y planificación curricular (11.1%), Didáctica y pedagogía, Organización y Gestión de Centros Educativos y Temas relacionados con el área de su formación (11.1%), Didáctica y Pedagogía, Diseño y planificación Curricular, Manejo de herramientas relacionadas con tecnología de la información y Educación en valores (11.1%).

P.7

¿CUALES SON LOS FACTORES QUE SEGÚN USTED, FAVORECEN AL BUEN DESEMPEÑO LABORAL?

TABLA N° 41

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL "SAN JUAN"	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL "NICANOR AGUILAR MALDONADO"
La responsabilidad La asistencia Saber guiar a los estudiantes	La capacitación de los docentes La relación entre compañeros profesores Dinamismo de cada maestro

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Elaborado por: Alumno investigador.

Los datos recolectados informan que dentro de los factores que favorecen al buen desempeño laboral están la responsabilidad, la puntualidad, ser guía de los estudiantes, la capacitación de los docentes, el compañerismo entre profesores y el dinamismo de cada maestro.

P.9.

EN TORNO A LAS TAREAS QUE EJECUTA EL DOCENTE, ¿QUE ACTIVIDADES REALIZA EL PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN?

TABLA N° 42.

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL “SAN JUAN”	DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL “NICANOR AGUILAR MALDONADO”
Como maestros	Como maestros

Fuente: Empleadores de las instituciones educativas, Azuay 2010.

Realizado por: Alumno investigador.

En la presente tabla se puede observar que en ambos casos se desempeñan únicamente como maestros de aula, por no residir en el lugar en donde se desempeñan, por lo que no tienen tiempo para involucrarse en la comunidad educativa de manera efectiva sino que más bien terminada su jornada de trabajo se disponen a viajar a sus respectivos hogares.

CONCLUSIONES.

El desarrollo del proceso investigativo ha proporcionado suficientes elementos de juicio que sirven de fundamento para la formulación de conclusiones muy significativas acerca de la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja escuela de Ciencias de la Educación en el periodo 2005-2010.

- La mayor parte de los titulados son mujeres, jóvenes, titulado en Educación Básica y en una mínima parte en Educación Infantil, con una minoría de posgrados y diplomados, que trabaja exclusivamente en el sector urbano y un pequeño número en el sector Rural.
- La formación de los titulados tiene mucho que ver con el ámbito en donde se encontraban laborando, es decir, profesionales que laboraban dentro de la educación básica se titularon en Educación Básica, lo mismo ocurrió con los docentes en educación infantil.
- Los titulados actualmente laboran en instituciones educativas fiscales, existiendo un reducido porcentaje en Instituciones educativas particulares en los niveles Básico e Inicial en ese orden de importancia, con nombramiento y a tiempo completo y contrato indefinido a tiempo parcial.
- Se ha evidenciado que las necesidades de formación son esencialmente: profesionales en segunda enseñanza, Bachilleres técnicos, profesionales de quinta categoría (Doctorados), Capacitaciones en Didáctica y Pedagogía, Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la información y la comunicación, Organización y gestión de centros educativos, Diseño y planificación curricular y Educación en valores
- Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están trabajando actualmente y no tienen dificultades para insertarse en el ámbito laboral, puesto que la mayoría ya se encontraba trabajando antes de iniciar sus estudios.
- Las fortalezas de los titulados de la escuela en Ciencias de la Educación parte de la experiencia que van adquiriendo en la docencia mientras obtenían el título, puesto que ya trabajaban mientras estudiaban, por otro lado el conocimiento

teórico adquirido en la universidad y la práctica docente al trabajar con niños, niñas y jóvenes.

- Las debilidades de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación es la falta de formación en postgrados, diplomados, la falta de colaboración en la definición y ejecución de proyectos de mejoramiento institucional, no gestiona con los diversos actores de la comunidad, no incentiva ni apoya la participación de la comunidad educativa.
- Se constató que los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación ejercen únicamente la docencia y no se dedican a otras actividades adicionales.
- Se verificó que las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas nacionales es que sepan llegar hacia los estudiantes, que sean buenos profesionales, ante todo seres humanos, entregados a la labor, participativos y colaboradores.
- Se pudo concluir que en términos generales el perfil del licenciado en ciencias de la educación debe ser un profesional con vocación, con dominio teórico y práctico de los conocimientos para la enseñanza aprendizaje, ser innovador, investigador y rico en valores.
- Se pudo observar que el colectivo docente no se siente motivado para desarrollar su trabajo, no existe un ambiente apropiado, la distancia entre su lugar de trabajo y su residencia, falta de infraestructura adecuada, falta de tecnología, no existe una capacitación que de importancia a la temática educativa sino que es un instrumento utilizado simplemente para lograr los ascensos de categoría.

RECOMENDACIONES.

- Se recomienda a los titulados de la UTPL, luego de obtener su título seguir capacitándose ya sea realizando postgrados, diplomados, maestrías y actualizándose en los avances tanto científicos como tecnológicos, para una enseñanza de calidad y actualizada.
- A la UTPL. continuar con un seguimiento permanente de sus titulados con la finalidad de tener conocimiento actualizado de donde se encuentran, que hacen, como lo hacen y por qué lo hacen, de este modo saber si el conocimiento que ofrece la universidad a sus estudiantes, se están poniendo en práctica en el ámbito laboral
- Se recomienda a la UTPL dentro de las necesidades de formación darle importancia dentro del aprendizaje del profesional en Ciencias de la Educación el conocimiento del Idioma Inglés como segunda lengua.
- Que los titulados tomen medidas tendientes, a mejorar su ética profesional, puesto que sin ética profesional no podemos hablar de una educación de calidad, eficiente capacitación, vinculación efectiva con la comunidad educativa, y por lo tanto un desempeño laboral óptimo.

BIBLIOGRAFIA

- Ballen y Moles, O. (1998). *Las familias fuertes, Escuelas solidas*. Washington, Dc, EEUU: Departamento de Educación.
- Braslavsky, C. (1998). *Reunion de consulta tecnica para el analisis de politicas y estrategias de formacion de profesores*. Bogota, Colombia: OEI.
- Brunner, J. (2000). *Globalización y el futuro de la educación*. Santiago de Chile.
- Brunner, J. (1996). *La educacion puerta abierta a la cultura*. Madrid: Visor.
- Cardaci, D. (1999). *Nuevos entramados en familia, salud y organización de la mujer*. Mexico: Colegio de Mexico.
- Cardona, J. (2001). *Organización escolar*. Madrid: UNED.
- Carlos, T. J. (1995). *El nuevo Pacto Educativo*. Madrid: Analaya.
- Carlos, T. J. (1998). *Desafios de las reformas educativas en america latina*. Santiago de Chile: Fundación Santillana.
- CEPAL. (2000). *Equidad desarrollo y ciudadanía*. Santiago de Chile.
- Daniel, F. (1997). *Concentración Latina democracia en america latina* . Buenos Aires.
- Delors, J . (1996). *La educación encierra un tesoro*: Santillana
- Domingo., C. J. (1997). *La autonomia del profesor*. Madrid: Moreno España.
- Dominguez, M. (1996). *Desarrollo integral de una comarca*. Madrid: UNFD.
- Doyle, W. (1986). *Classroom organization mangement* . New York: Hanbook of reseach and teching.
- Durquein, E. (1973). *Educacion como socializacion*. Salamanca: Editorial Siquiente.
- Emilio, T. (2005). *La condición docente: Analisis comparativo de la Argentina, Brasil, Peru y Uruguay*. Buenos Aires: Fundación Osde.
- Emilio, T. F. (1995). *Una carrera con obstaculos*. Mexico: Librerias Carlos Cesarman.

- Emilio, T. F. (1999). *El arte del buen maestro*. Mexico: Librerías Carlos Cesarman.
- Hoz, V. G. (1997). *Organización y Dirección de Centros Educativos*. Madrid: Cincel.
- Imen, P. (2007). *Autonomía Laboral y Democratización de la cultura escolar educativa y análisis de la formación inicial*.
- J.M, R. (2000). *Bases y estrategias de la formación permanente del profesional*. Huelva: Hergue.
- José, C. A. (1998). *Profesores que se inician en la docencia*. Santiago de Chile: OEI.
- Kelch termans, G. (2002). *The micropolíticas of teacher induction*.
- MEC. (2002). *Propuesta del plan nacional de educación*. Quito.
- Moreno, M. y. (2000). *El reto de la formación de los profesores Universitarios*. Sevilla: Kronos.
- Naciones Unidas, C. (2000). El desafío de la equidad de género y los derechos humanos en los albores del siglo XXI. *Octava Conferencia de la Mujer en América Latina*, (pág. Cepal: 75). Santiago de Chile.
- Putnam, J. (1995). *Cooperative learning and estrategias for inclusion: Celebrating diversity in the classroom*. Washington: Baltimore Paul H Books.
- UNESCO. (1994). *Futuro de la educación*. Madrid: Narcea.
- UNESCO, C. . (s.f.). *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*.
- Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina*. Barcelona: Octaedro.
- Veeman, S. (1988). *El proceso de llegar a ser profesor y análisis de la formación inicial, perspectivas y problemas de la formación docente*. Madrid: Narcea.
- Vincent, L. (2006). *La construcción social de las identidades profesionales de los docentes en Francia*. Buenos Aires: Siglo XXI.

ANEXOS

ANEXO N°1.

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano.....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... 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	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación..... 	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... 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?

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si..... ▪ No..... 	1 2
--	--------

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

• Didáctica y Pedagogía.....	1
• Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).....	2
• Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	3
• Organización y Gestión de centros educativos.....	4
• Diseño y planificación Curricula.....	5
• Educación en valores	6
• Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique.....	7

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre.....	1
▪ Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos:

..

A.3. Provincia de residencia:

..

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

..

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
<ul style="list-style-type: none">• _____• _____• _____	<ul style="list-style-type: none">• _____• _____• _____

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
<ul style="list-style-type: none">▪ _____▪ _____▪ _____	<ul style="list-style-type: none">▪ _____▪ _____▪ _____

Código del investigador: _____

2 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

SI

NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos

- _____
- _____
- _____

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.1.															P.2.								P.2a.			P.2b.						
																								Urb.	Rur.	NC - 3	Si	No	NC - 3				
	PREGRADO									POSTGRADO (Maestría)						Diplomado / Especialidad				1	2		1	2									
	1	2	3	4	5	6	7	8	NC - 9	1	2	3	4	5	NC - 6	1	2	3	NC - 4	1	2	3	4	5	6	7	NC - 8	1	2		1	2	
AZU167		2												6				4	1										2		1		
AZU168		2										4				2			1									1			1		
AZU169		2												6				4	1										2		1		
AZU170		2								1								4	1									1			1		
AZU171		2												6				4	1									1			1		
AZU172		2												6				4	1									1			1		
AZU173	1												6				4	1									1			1			
AZU174	1												6				4	1	3									2			2		
AZU175		2								1									1									1			1		

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.2c.			P.2d.								P.3.				P.3a.					P.4.			P.4a.								
	Si	No	NC - 3																		Si	No	NC - 3									
	1	2		1	2	3	4	5	6	7	NC - 8	1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	4	NC - 5	1	2	NC - 3	1	2	3	4	5	6	7	NC - 8
AZU167		2									8	1						2					1			2						
AZU168		2									8	1						2					1			2						
AZU169		2									8	1						2					1			2						
AZU170		2									8	1					2	3					1							7		
AZU171		2									8	1						2					1			2						
AZU172		2									8		3					2					1			2						
AZU173		2									8		3				1						1			1						
AZU174	1										8					5						5			3							8
AZU175		2									8		3					2					1			2						

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.5.						P.6.					P.7.					P.8.			P.8a.				P.9.					P.10.			
												0-5 AÑOS	6-10 AÑOS	11-15 AÑOS	15 - + AÑOS	NC - 5	Si	No	NC - 3	0-1 AÑOS	1-2 AÑOS	2+ AÑOS	NC - 4									
	1	2	3	4	5	NC - 6	1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	4	NC - 5	1	2	NC - 3	1	2	3	NC - 4	1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	NC - 4
AZU167	1						1						2				1						4					5				1
AZU168	1						1								4		1						4					5				1
AZU169	1						1						2				1						4					5				1
AZU170	1						1									5		2			1						5				1	
AZU171	1						1								4		1						4					5				1
AZU172		2					1					1						2					4					5				1
AZU173		2						2					2				1				1						5				1	
AZU174						6					5						5	2					4	2						3		
AZU175		2							3			1						1					4					5				1

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.11.				P.12.				P.13.					P.14.				P.15.					P.16.					P.17.							
	1	2	3	NC-4	1	2	3	4	NC-5	0-5 AÑOS	6-10 AÑOS	11-15 AÑOS	15+ AÑOS	NC-5	0-1 AÑOS	1-2 AÑOS	2+ AÑOS	NC-4	Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación	0-1 AÑOS	1.1-2 AÑOS	2.1-3 AÑOS	3.1-4 AÑOS	4.1-5 AÑOS	NC-5	0-1 AÑOS	1.1-2 AÑOS	2.1-3 AÑOS	3.1-4 AÑOS	4.1-5 AÑOS	NC-6	S	i	N	O
	1	2	3	NC-4	1	2	3	4	NC-5	1	2	3	4		1	2	3		1	1	2	3	4	NC-5	1	2	3	4	5		1	2			
AZU167				1					5					5				4						5						6	1				
AZU168				1					5					5				4						5						6					3
AZU169				1					5					5				4					4							6					3
AZU170				1					5					5				4					4							6		2			
AZU171				1					5					5				4					5							6		2			
AZU172				1					5					5				4					5							6		2			
AZU173				1					5					5				4	1											6		2			
AZU174			3			2						3					3						5							6	1	2			
AZU175				1					5					5				4					4				2								

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.18.							P.19.			P.20.									P.21.			A.1.		A.2.														
								Si	No	NC - 3										H	M	NC - 3	20-30 AÑOS	31-40 AÑOS	41-50 AÑOS	61-60 AÑOS	61-+ AÑOS	NC - 6											
	1	2	3	4	5	6	NC - 7	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	NC - 9	1		2	3	4	5	NC - 6		1	2		1	2	3	4	5			
AZU167						6		1				1	2			5	6				1						1												
AZU168						6		1					2								1																		
AZU169						6		1				1	2			5					1							1											
AZU170		2						1				1										2																	
AZU171						6		1				1			4							2																	
AZU172						6		1				1																											
AZU173						6		1				1									1																		
AZU174						6		1				1																											
AZU175						6		1				1										2																	

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			CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
			Buena ya que siguen en capacitación individual	Con algunos vacíos ya que necesitan capacitación			Muy bueno	Muy bueno
			capacitación colectiva					
			capacitación obligatoria					
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1		a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?		2		a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	
			Currículo					
			De asignaturas					
			Otros					
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa ,			Solamente se cuenta con el pago de parte del Ministerio de Educación y Finanzas				Reconocimiento por los años de servicio	
							Placas, Acuerdos	

describalos				
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?		La responsabilidad		La capacitación de los docentes
		La asistencia		Las relaciones entre los compañeros profesores
		Como saber guiar al estudiante		Dinamismo de cada maestro
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?		Que sepan llegar a los estudiantes		Entregados a su labor
		Ser buenos profesionales		Participación, colaboración
		Ser humanos		Puntuales
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)		Como maestros		Desempeñar su labor como maestros del aula
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de		Coordinadores de participación estudiantil		Por el momento se desempeñan como miembros de la comisión de asuntos sociales
		Comisiones permanentes		
		Tutorías		

<p>acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)</p>				
--	--	--	--	--

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
AZU167	VELEZ TORRES JHON PAUL	ESCUELA NABON	CUENCA	2859110		
AZU168	VERA BRIONES VICENTA BEATRIZ		CUENCA	2891749		
AZU169	VILLA LOJANO DIANA ISABEL	ESCUELA NICANOR AGUILAR	GUALACEO	2257657		
AZU170	VINTIMILLA GRANDA MONICA LUCIA		CUENCA	2869447		
AZU171	VINTIMILLA SARMIENTO BLANCA CUMANDA		CUENCA	2880216		
AZU172	VIZCAINO MALDONADO SILVIA SABINA		CUENCA	2815448		
AZU173	WEBSTER MORENO MARIA DEL CARMEN	CENTRO INFANTIL TRAVESURAS	CUENCA	2804262		
AZU174	WEBSTER MORENO MARIA DOLORES	ALMACENES EL GLOBO	CUENCA	2842102		
AZU175	YAGUACHI AGUILA MARIA ROMELIA		QUITO	9311529 4		mryaguachi@yahoo.com
AZU176						

ANEXO Nº 3

FOTOGRAFIAS



Fotografía con una de las tituladas en Universidad Técnica Particular de Loja que ejerce la docencia en la escuela Fiscal Nicanor Aguilar de la parroquia San Juan perteneciente al cantón Guacaleo.



Fotografía con el director de la escuela fiscal Nicanor Aguilar.