



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

**ESTUDIO REALIZADO EN LOS CANTONES DE: GUALAQUIZA, SAN
JUAN BOSCO, LIMÓN INDANZA Y SIGSIG DE LA PROVINCIA DE
MORONA SANTIAGO Y AZUAY EN EL AÑO 2011.**

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN LENGUA Y
LITERATURA**

MENCIÓN

AUTORES:	ARTEAGA ROSERO YOLANDA RUBÍ	LENGUA Y LITERATURA
	COCHANCELA PLASENCIA DELFA LEONOR	LENGUA Y LITERATURA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Magíster. Fabián
Jaramillo Serrano

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA: Magíster. Esperanza Herrera
Sarmiento

CENTRO UNIVERSITARIO: LIMON INDANZA Y GUALAQUIZA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN:

Magíster. Esperanza Herrera Sarmiento
TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ECUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL.

CERTIFICA:

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

(F) _____

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, **Arteaga Rosero Yolanda Rubí y Cochancela Plasencia Delfa Leonor** declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 040102333-8

(f) _____

C.I. 190051089-0



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I 040102333-8

(f) _____

C.I 190051089-0



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA:

Este trabajo lo dedico con todo mi amor a mi hijo Luige Augusto Coyago Arteaga, a mis queridos padres, hermanos y amigos, en especial a Milton Valverde que es la persona que amo y forma parte de mi vida, y a todos quienes me han apoyado y acompañado en todo momento y a la vez en mi trayecto profesional; el cual me ha permitido experimentar marcando triunfos y fracasos.

Yolanda Rubí Arteaga Rosero



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA:

Este trabajo dedico con todo amor y cariño a mis queridos padres Luis Rosendo Cochancela Ortega y Gloria PlacenciaPlacencia y a mis hermanos Danilo, Oswaldo, Marcelo, Klever, Edgar y mi hermanita Cristina pero; de manera especial a mi mamita Gloria Placencia; que es la persona que en todo momento me ha apoyado y acompañado en el trayecto de mi vida estudiantil y a la vez testiga de mis triunfos y fracasos.

Delfa L. Cochancela Pl.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres quienes me dieron la vida, a mis hermanos y amigos que siempre me han apoyado en todo momento. A la universidad Técnica Particular de Loja por brindarme la oportunidad de estudiar, a todos mis expertos profesores de cada una de mis facultades que me supieron asesorarme y prepararme para la formación completa de mi vida estudiantil; de manera especial, a la Mgs. Esperanza Herrera asesora del nuestro trabajo de investigación y al Mgs. Fabián Jaramillo.

Yolanda Rubí Arteaga Rosero



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento primeramente a Dios y a mis padres quienes me dieron la vida, a mi familia quienes siempre me han apoyado en todo momento. A la universidad Técnica Particular de Loja por brindarme la oportunidad de estudiar, a todos mis expertos maestros de cada una de mis facultades que me supieron asesorarme y prepararme para la formación completa de mi vida estudiantil; de manera especial al Mgs. César Granda, Ex supervisor del CUA-GUALAQUIZA al Dr. Carlos Vacacela por su ayuda, motivación y apoyo incondicional, a la Dra. Esperanza Herrera asesora de mi trabajo de investigación a la Srta. Edith Brito quién siempre me apoyado en todo y a todas las personas que me apoyaron en mi trayecto de mi vida de estudios.

Delfa Leonor Cochancela Plasencia.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v,vi
Agradecimiento.....	vii,viii
Índice.....	ix, x, xi
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	
3.1.4 El género y la profesión docente.....	
3.1.5 Síntesis.....	
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	

3.3.3	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.....
3.3.4	Políticas micro: institucionales.....
3.3.5	Síntesis.....
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE
3.3.1	Definición.....
3.3.2	Competencias profesionales.....
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....
3.3.6	Síntesis.....
4.	METODOLOGÍA.....
4.1	Diseño de la investigación
4.2	Participantes de la investigación.....
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....
4.3.1	Técnicas.....
4.3.2	Instrumentos.....
4.4	Recursos.....
4.4.1	Humanos.....
4.4.2	Institucionales.....
4.4.3	Materiales.....
4.4.4	Económicos.....
4.5	Procedimiento.....
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....
5.1	Caracterización sociodemográfica.....
5.2	Situación laboral.....
5.3	Contexto laboral.....
5.4	Necesidades de formación.....

6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....
6.1.	Conclusiones.....
6.2.	Recomendaciones.....
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....
8.	ANEXOS.....

1. RESUMEN

Uno de los factores de mayor preocupación e importancia, es conocer las nuevas leyes de educación y estar al tanto de la calidad de profesionales que ofrece la Escuela de Ciencias de la Educación en todas sus menciones, conocer si actualmente están laborando en el ámbito de su formación profesional; por ello, es urgente y necesario que se reflexione desde varios enfoques, uno de ellos es la propuesta actual de investigación: **“Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”**. El tema nos permitió responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y social el mismo que nos ayudó a identificar bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas.

La presente investigación se realizó en los cantones de: Gualaquiza, San Juan Bosco, Limón Indanza y el Sigsig de las provincias de Morona Santiago y Azuay.

La población estudiada comprendió:

Nueve profesionales que laboran en diferentes instituciones educativas como son: dos en la Unidad Educativa Fiscal “Amazonas”, dos en la Unidad Educativa Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”, uno en el Centro Educativo Fiscal “Miguel Chiriap”, una en la Escuela Fiscomisional “Camilo Ponce Enríquez”, dos en la Escuela Fisco-misional “Simón Bolívar” y uno en la Unidad Educativa Fisco-misional particular “María Nazzarello”. Dos autoridades de las instituciones educativas de Gualaquiza y San Juan Bosco.

Se aplicó los respectivos cuestionarios: para titulados de la Escuela de la Educación con preguntas relacionadas a la situación laboral de los profesionales titulados en la UTPL y al desempeño docente. Con el fin de completar la investigación se realizó una entrevista y se aplicó una encuesta a dos autoridades de las instituciones educativas, con la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL y afrontar los desafíos que la educación demanda.

Una de las conclusiones más relevantes es que los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, están actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional.

Las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación, puesto que el profesionalismo se dibuja como una serie de rasgos que se requieren de los docentes frente a las demandas complejas de la sociedad del conocimiento por un lado y de las condiciones socioculturales y de desarrollo específicas de cada país por otro.

En cuanto a las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas encuestadas requieren mejoras en el manejo de las herramientas relacionadas con la tecnología de la información y comunicación TIC. las innovaciones tecnológicas educativas como video-conferencias, correo-electrónico e internet son nuevos desafíos para los profesionales docentes, hoy en día el mundo requieren docentes de calidad para responder la demanda que la era de la información exige a la sociedad y a la educación en particular.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, inicia su proceso de formación en la modalidad a distancia en el año 1976 con la oferta de la carrera de “Ciencias de la Educación, en sus diferentes menciones, y con la colaboración y apoyo de los centros provinciales, regionales y asociados que poco a poco ha ido ganando gran espacio y prestigio a nivel nacional e internacional.

Siempre preocupada por la calidad y calidez de la Educación en este mundo actual, la universidad con esta investigación pretende conocer su situación laboral y de acuerdo a ello ir replanteando y reformulando métodos y estrategias curriculares para contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad en el siglo XXI.

Dentro del Programa Nacional de Investigación para obtener el título de Licenciatura de Ciencias de la Educación. La Universidad Técnica Particular de Loja presentó como tema: “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”. La presente investigación tiene la finalidad de conocer el grado y la calidad de profesionales que la universidad en sus diferentes menciones ha venido ofertando en sus últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país, el documento fue tomado de la ANECA¹ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El objetivo de la investigación es: determinar la situación laboral, caracterizar la condiciones socio-demográficas, reconocer el contexto institucional-laboral, identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, y su formación actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Objetivos que logramos alcanzar para satisfacer apropiadamente las necesidades de formación mediante la aplicación de encuestas directas a los empleadores y titulados de la escuela Ciencias de la Educación, en sus diferentes menciones con el fin de determinar la situación laboral actual de los titulados que ejercen o han ejercido la

¹ ANECA: Agencia Nacional de Evaluación Calidad y Acreditación

docencia en los niveles de básica y bachillerato para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes y establecer los elementos de integridad coherencia y eficacia de la formación de acuerdo a expectativas y realidades.

Para esta presente investigación que se desarrolló en las provincias de Morona Santiago y Azuay cantones de: Gualaquiza, San Juan Bosco, Limón Indanza y Sígsig se utilizó el diseño mixto, instrumento que se aplicó a 9 profesionales, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de este problema.

Conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad es un componente trascendental que nos permite responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y de la sociedad actual.

Con estos antecedentes, se puede decir que se ha estructurado este presente trabajo de investigación, el mismo que consta de TRES CAPÍTULOOS bien definidos; que permiten identificar el problema en el tiempo y en el espacio determinado. En el capítulo uno trata sobre la situación laboral del docente, capítulo dos del contexto laboral, capítulo tres necesidades de formación docente.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Situación laboral docente

Esta dimensión constituye el núcleo principal del estudio. Hay que destacar que no es sencillo abordar la percepción que los profesores tienen sobre su estatus profesional ya que la vida de los docentes es muy dilatada, sus expectativas y objetivos sumamente diversos y a lo largo de su vida han de enfrentarse a cambios importantes en la sociedad, en la educación y en los propios alumnos. Es decir, la sociedad y la educación se están transformando de forma paralela a cómo está cambiando la vida del profesor: su edad, sus experiencias, sus valores y actitudes, sus ilusiones, su situación personal. No cabe duda que la biografía del docente se entrecruza con las transformaciones sociales y educativas.

La situación profesional de los docentes está llena de aspiraciones, expectativas, satisfacción o insatisfacción de deseos, sentimientos, logros y frustraciones a lo largo de los años de la vida laboral vividos. Existen, por tanto, un conjunto de condiciones de muy diversa índole que contempladas globalmente permiten comprender qué piensa el profesor de su vida profesional.

El trabajo, como categoría de análisis, ha perdido centralidad luego del último cuarto de siglo. Hoy se vuelve la mirada hacia la vida social y cultural para explicar problemas laborales, en el campo de estudio del trabajo docente, desde los años setenta se abren problemas de investigación que siguen vigentes. Este tema se va develando, haciéndose visible al interés de los investigadores, en diversos procesos de la vida cotidiana de los docentes.

Los padecimientos de los docentes expresados como enfermedades laborales y el refugio buscado en la seguridad social, para atender un significativo incremento de la demanda de tratamientos psiquiátricos con licencias prolongadas, han sido una puerta de entrada a los primeros estudios sobre los trabajadores de la educación. Hasta donde hemos podido indagar esto ocurrió de esta forma en todo el mundo.

En realidad, a nuestro juicio, tanto la sociología de la educación como la sociología del trabajo prestaron escasa atención al trabajo docente como categoría de análisis en estas últimas décadas.

Muchos de los estudios conjuntos, están centrados en la relación de los sistemas educativos con los mercados de trabajo y con referencia a los alumnos más que a los maestros y profesores como actores de ese mismo mercado. El factor humano de este trabajo pasa oculto o negado en una época de cambios rápidos y desestabilizadores.

3.1.1. Formación Inicial docente y formación continua.

La educación ha experimentado, en los últimos años, un profundo cambio no solo como consecuencia de las reformas del sistema educativo, sino también porque la escuela sufre las transformaciones de los profundos cambios de la sociedad actual. Se ha modificado el papel de las familias, la escuela de valores, los medios de comunicación, los sistemas de información, las expectativas educativas, el mundo laboral, los comportamientos, las actitudes etc., de tal modo que conviene replantear la educación en todos sus aspectos y niveles para obtener mejores resultados a corto plazo y dotar a los gestores educativos de mayores medios ante la nueva sociedad emergente, puesto que la educación está al servicio del desarrollo social y económico de la sociedad.

La calidad de la educación se puede garantizar o determinar a través de los factores que son causa de esa calidad y, entre ellos, el que atañe al profesorado. El nivel educativo del personal docente de un sistema educativo es por tanto el problema más delicado, y *dar prioridad a la formación y al perfeccionamiento del profesorado en activo* es una política cada vez más extendida.

Por otra parte las reformas educativas plantean nuevas demandas en formación del profesorado. Las variables sobre las que prioritariamente se apoyaron las reformas educativas fueron: Los cambios curriculares, los cambios de la estructura organizativa

del sistema, el aumento del tiempo de aprendizaje, los recursos didácticos, etc. Sin embargo tanto desde el punto de vista pedagógico, como desde el punto de vista de la organización institucional de las actividades educativas, el docente deberá jugar un papel central en las transformaciones educativas.

Uno de los objetivos fundamentales para la educación del futuro, es **aprender a aprender**. Esto implica que ya no se trata simplemente de aprender un determinado cuerpo de conocimientos e informaciones sino de aprender los mecanismos, las operaciones, los procedimientos que permitan actualizar nuestros conocimientos a lo largo de toda la vida.

Para conceptualizar la formación de los profesionales de la educación se utiliza diferentes expresiones: formación continua o permanente, formación en ejercicio, perfeccionamiento, etc. En nuestro trabajo optaremos por la expresión *formación continua o permanente*, una formación a lo largo de la vida. Entendemos por formación continua como un proceso de aprendizaje dirigido a adquirir un todo coherente de conocimientos, actitudes y necesidades para la práctica cotidiana de la profesión. Una formación que no solo va a permitir una adecuación y actualización de las tareas y competencias a desarrollar, sino que se orienta al cambio, sin olvidar la doble dimensión que ha de tener la formación: desarrollo personal y desarrollo profesional.

El ritmo acelerado de este siglo XXI exige una educación con mayores procesos de transformación que se están produciendo en los ámbitos: cultural, económico, social, laboral y tecnológico, cambios que plantean la necesidad de proyectarse a mayores expectativas y al mismo tiempo exige a los profesores mayor número de tareas y responsabilidades. Es necesario por lo tanto la formación continua del profesorado, que se convierta en una exigencia de primer orden en el sistema educativo.

El docente debe ser formado como miembro de un equipo; pero también debe recibir una formación específica, es decir individualizada. Las actividades de formación deben ser tanto de tipo práctico como teórico.

Por tanto la finalidad de la formación del profesorado es, sin duda, la actualización y el perfeccionamiento constante en cuestiones tanto técnicas como didácticas, permitiendo un desarrollo profesional vinculado a la problemática social y educativa, capaz de dar respuesta a ambas, desde la práctica cotidiana.

El nuevo “profesionalismo” se dibuja como una serie de rasgos que se requieren de los docentes frente a las demandas complejas de la sociedad del conocimiento por un lado, y de las condiciones socio-culturales y de desarrollo específicas de cada país, por otro.

Frente a todas las demandas, la tarea central del docente sigue siendo el inter-aprendizaje, para lo que dispone de herramientas que no siempre se adecuan a lo requerido. Se observa una tensión y una grieta más o menos profunda entre requerimientos y posibilidades, como también entre el capital cultural y pedagógico de los docentes y su posibilidad de responder a lo esperado de ellos. Las oportunidades de formación docente tendrían que contribuir a serrar la grieta, reducir las tensiones y aumentar la efectividad de su trabajo, en conjunto con otras condiciones contextuales como salarios, reconocimiento público y condiciones laborales adecuadas.

Considerando el estado de movimiento en busca de mejorar la formación docente inicial y continua, se justifica proponer una manera de mirar los cambios en el proceso, relacionándolos con el “nuevo” profesionalismo que es posible en nuestras sociedades así como su inserción en la sociedad global que llamamos de la información y el conocimiento.

Para ello, apoyamos el concepto de, *nuevo profesionalismo* que se centra en las capacidades y actividades vinculadas con competencias y habilidades que son necesarias para la enseñanza y que efectivamente puedan elevar el nivel de conocimientos y capacidades de quienes aprenden. Consideramos que este profesionalismo resulta tanto de la formación a la que se tiene acceso como de las

condiciones de trabajo y los estímulos o incentivos para el buen desempeño. El nuevo profesionalismo supone que el docente acepta una responsabilidad por el aprendizaje de niños y jóvenes en diversos contextos y con diversas capacidades y que esa responsabilidad es compartida con las familias, el sistema educativo y la sociedad en general, entendiendo por supuesto, que la enseñanza es su propia responsabilidad.

Desde la perspectiva expuesta, las oportunidades de aprender el oficio de la enseñanza dependen de la calidad de la formación inicial y de las oportunidades relevantes de aprendizaje a lo largo de la vida docente.²

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

La educación del siglo XXI requiere la contratación de profesores con una amplia formación en nuevas tecnologías, que puedan guiar a los alumnos en el uso de las mismas.

En nuestro país, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

Todo docente que haya sido nombrado, tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciarse laborando en la zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la

² OEI-Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681 -5653)
<http://www.rieoei.org/deloslectores/sanchez.PDF>

educación. De esta forma, la casi totalidad de los países han aprobado muy recientemente diferentes normativas para regular estos aspectos.

Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme a las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones.

Los docentes, con nombramiento, tienen derecho a la estabilidad en el cargo. En cuanto al ascenso de categoría escalafonaria tienen derecho, cada cuatro años los docentes que laboran en el sector urbano; y, cada tres años, quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos.

El docente tiene también derecho a obtener comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente, hasta por dos años consecutivos en el exterior, y para desempeñarse como dirigente de la organización clasista que agrupa a los docentes del país, la Unión Nacional de Educadores, UNE.³

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Las condiciones de enseñanza deben enfocarse en primer lugar a formar profesionales con una entidad propia; como personas con una capacidad de aprender, de ser responsables y de emprender. Con una capacidad de involucrarse en la resolución de tareas y problemas estableciendo sus propias metas y sus propias estrategias.

La educación en el Ecuador se halla en crisis: es una de las afirmaciones que estamos acostumbrados a escuchar a través de los medios de comunicación, de los discursos de las autoridades oficiales, en foros, entrevistas y conversaciones cotidianas. Si, realmente el sistema educativo ecuatoriano está en crisis y es uno de los sectores más deficitarios y retrasados en comparación con sus similares latinoamericanos.

³ OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente.

El cambio social exige la renovación de los contenidos y de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Actualmente las escuelas han ido asumiendo tareas que hace unos pocos años eran prioritariamente responsabilidad de la familia. El profesor debe tener altas expectativas de sus alumnos, de manera que perciban que se espera mucho de ellos.

La educación ha experimentado, en los últimos años un profundo cambio no solo como consecuencia de las reformas del sistema educativo; si no porque las escuelas y colegios sufren las transformaciones de los cambios de la sociedad actual; de tal modo que conviene replantear la educación en todos sus aspectos y niveles para obtener resultados a corto plazo, puesto que la educación está al servicio del desarrollo social, cultural y económico de la sociedad. Es difícil que la profesión docente sea reconocida y valorada por la sociedad y logre su prestigio, además la opinión pública estima que este reconocimiento se debería recompensarse con un nivel salarial.

3.1.4. El género y la profesión docente

Es justo reconocer que hay cambios y que hay mayor participación femenina en las actividades de la política, empresariales, científicas, deportivas, laborales, en las artes, en los medios, tanto como las leyes que protegen sus vidas de la violencia doméstica, que determinan el cupo para la participación en cargos legislativos, de procreación responsable, de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones y tantas otras que aseguran una mejor calidad de vida y afianzan la participación real de la mujer en la sociedad.

Es imprescindible que la temática de la igualdad de género sea asumida, comprendida y defendida por los docentes y las docentes desde su formación en todos los niveles.

Según varias informaciones vertidas se considera que la mayor parte del personal docente a nivel nacional con lo que respecta al **Género** y específicamente a los

profesores que prestan sus servicios al Magisterio en el Ecuador, el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres.

El mayor porcentaje del personal docente corresponde al sexo femenino, sin embargo se encuentran, todavía algunas manifestaciones de segregación tanto en las relaciones de trabajo como en la vida extra laboral. Los y las docentes constituyen un potencial magnífico para la sociedad que va más allá del oficio y ejercicio de una profesión, su tarea es ayudar a que aflore lo mejor de sus estudiantes. La profesión docente es interpretada por muchas personas como algo sencillo, fácil de lo que realmente es. Sin embargo, la profesión docente es vocación, trabajo y profesión, es responsabilidad social compartida, aquí cabe indicar que no todas las personas pueden ser docentes ya que el docente no solo es el que imparte la cátedra si no que; es aquel que anima, escucha, orienta, aconseja y acompaña. En muchas ocasiones marcan el destino de sus estudiantes a más de ello son los encargados de formar, capacitar y preparar profesionales para que sirvan a la sociedad en diferentes facultades todo esto apoyado en la ética profesional.

3.1.5. Síntesis

La situación laboral docente en los últimos años ha sido de gran investigación y preocupación no solo de docentes sino de todos los que están involucrados en el ámbito educativo para ir mejorando y lograr una educación de calidad y calidez. Para ello la Formación inicial docente sigue en su proceso de capacitación y preparación cada vez más estricta y con más exigencias a los futuros docentes de acuerdo al medio y a la sociedad actual en la que nos desenvolvemos, pero la formación y capacitación no termina allí sino que va más allá y continúa durante todo el proceso y en todos los ámbitos educativos sociales culturales de acuerdo a los grandes cambios de este siglo actual.

A esta altura, con toda la información que ofrecen los estudios, las investigaciones, las reflexiones y la propia experiencia vivida por los distintos países, a nadie le queda duda

que los docentes son un factor clave en los cambios educativos. Esta afirmación de ninguna manera niega la enorme importancia que tienen otros factores como el escenario social y político, los modelos de desarrollo, la inversión en educación, la influencia de la familia, los antecedentes educativos y culturales de la familia, etc.

Un cambio en esta valoración es el resultado de un proceso de aceptación del peso que tiene el desempeño de los profesores en el aprendizaje de los estudiantes pero al mismo tiempo plantea la necesidad de profundizar aún más no solo en la valoración de los docentes respecto a los estudiantes y sus expectativas si no en el enfoque de recuperar la docencia como profesión que compromete a personas concretas que deben reconocer y tener en su trabajo una fuente de desarrollo, bienestar y alegría.

Por tanto, el reconocimiento del protagonismo de los docentes en el proceso y cambios educativos representa un avance y un desafío para todos los sectores y actores involucrados, incluyendo a los mismos profesores, porque demanda con urgencia transformar la tradicional concepción de los docentes igual a salarios o los docentes igual a capacitación, dependiendo del lado desde el que se mire, para construir una visión renovada que implica nuevas políticas estrategias, programas, proyectos y acciones, al mismo tiempo nuevos compromisos.⁴

3.2. Contexto laboral

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.

En el sistema educativo nacional existe una larga tradición en las escuelas de emprender proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Es así que se establecieron diferentes modalidades de vinculación que han sido importantes y han contribuido a

⁴ <http://www.agenciacta.org.ar/article7311.html>
-Enciclopedia de Pedagogía
-Emilio Tenti Fanfani "El Oficio de Docente"

generar formas creativas que colaboraron tanto en el quehacer educativo de la escuela como en mejoras en la vida de la comunidad.

Es importante, notar el esfuerzo de muchas escuelas por seguir formando y enseñando con una actitud de preservación hacia los fundamentos de la escuela pública. La escuela se ve invadida permanentemente por las dificultades de la comunidad, es necesario rescatar el esfuerzo de directores, docentes, no docentes y padres de familia que luchan por revertir situaciones sociales sumamente dolorosas por las que atraviesan sus alumnos. En las condiciones que hoy llegan estos chicos a la escuela no podemos preocuparnos solo por enseñar, es necesario desparasitar, alimentar, preocuparse por la salud, y por lo emocional.

Resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad. Desde esta perspectiva, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad.

En este vínculo se inscribe con una larga e importante trayectoria, el Programa Escuela y Comunidad del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación. Esta propuesta se basa en la idea de aprendizaje - servicio que es una metodología pedagógica que desarrolla proyectos solidarios o de participación comunitaria. Se plantea que existe un alto impacto en el aprendizaje de niños y jóvenes a partir del vínculo solidario. Es una modalidad que refuerza uno de los aspectos principales de la educación de los sujetos que hace referencia a la educación en valores para lograr conformar una mejor ciudadanía. La escuela desde sus propios saberes se constituye en un sujeto solidario hacia su comunidad y en esa instancia genera nuevos aprendizajes.

Por último, observamos la relación que se establece a partir de la transferencia de un conocimiento producido en la escuela hacia la colectividad en relación escuela y comunidad. En esta perspectiva incluimos a todos aquellos avances tecnológicos

producidos en las escuelas que se aplican en la comunidad y traen como consecuencia una mejora en la calidad de vida de los habitantes. Ejemplos de este vínculo serían las escuelas de alternancia agraria. La escuela tiene sentido en tanto la comunidad necesita para su producción los saberes adquiridos en ella.

Durante muchos años el sistema educativo ha tomado el concepto de "comunidad educativa" incluyendo en este a docentes, padres de familia y alumnos, dando lugar a un corte entre el afuera y el adentro de la escuela.

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

La comunidad Educativa adopta una *visión amplia de lo educativo*, abarcando diversos ámbitos de aprendizaje: la familia, el sistema escolar, la comunidad, la naturaleza, la calle, los medios de comunicación, la iglesia, el lugar de trabajo, el club, la biblioteca, la casa comunal, la cancha deportiva, el huerto, el patio escolar, el cine, el teatro, el museo, la granja, el zoológico, el circo, etc. De este modo, articula educación *escolar* y educación *extra-escolar*, educación *formal*, *no-formal* e *informal*, permitiendo superar estas distinciones que, de hecho, han permitido conceptos y han delimitado artificialmente ámbitos, impidiendo una visión más holística y sistémica de lo educativo, y más atenta al aprendizaje.

Una *Comunidad Educativa* es una comunidad humana organizada que construye y se involucra en un proyecto educativo y cultural propio, para educarse a sí misma, a sus

niños, jóvenes y adultos, en el marco de un esfuerzo endógeno, cooperativo y solidario, basado en un diagnóstico no sólo de sus carencias sino, sobre todo, de sus fortalezas para superar tales debilidades.

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

La Comunidad Educativa debe articularse como, un proyecto de desarrollo local y nacional, integral e integrador, lo cual implica romper con la sectorialidad estrecha. También la "educación comunitaria" remite a nociones y realidades diversas: algunas más cerca de la "*escuela comunitaria*", a su vez con variantes importantes, para trabajar desde ella ("una escuela abierta a la comunidad") o fuera de ella ("acciones complementarias a la escuela", u otras entidades públicas o privadas); otras más cerca la de "*comunidad que educa*". La educación tradicional y la educación indígena han desarrollado diversos modelos, algunos de ellos propios y específicos, de "educación comunitaria". Concertar alianzas operativas y estratégicas tanto a nivel micro (CE) como macro (política educativa, política social, política económica);

La Comunidad Educativa asume una visión integral y sistémica de lo educativo, pensado desde el aprendizaje y el mundo de la cultura en sentido amplio (satisfacción de necesidades de aprendizaje de la población y desarrollo de una *nueva cultura general* sintonizada con los requerimientos de una ciudadanía plena), y articulando lo que ha tendido a separarse, entre otros: educación formal, no-formal e informal; escuela y comunidad; política educativa, política social y política económica; educación y cultura; saber científico y saber común; educación de niños y niñas, educación de adultos; reforma e innovación (cambio "de arriba para abajo" y cambio "de abajo para arriba"); gestión administrativa y gestión pedagógica (en la institución escolar, en el sistema escolar, en la política educativa, en la formación de recursos humanos, etc.); los pobres grupos "desfavorecidos" o "en riesgo"- y demás (en el marco de una noción de "alivio

de pobreza” y “focalización en la miseria” que se plantea como discriminación positiva pero que puede terminar reforzando el asistencialismo y la exclusión social); lo global y lo local.

En particular, construir una *Comunidad Educativa* implica revisar la distinción convencional entre *escuela* y *comunidad*, así como entre *educación formal, no-formal e informal*, y los modos convencionales de ver y concretar las vinculaciones entre ellas. La escuela es, por definición, *parte* de la comunidad, se debe a ella, está en función de ella, docentes y alumnos son al mismo tiempo agentes escolares y agentes comunitarios. La familia tiene valor por sí misma, y no se subsume en “la comunidad”. Por otra parte, y puesto que la escuela no es la única institución educativa, la necesidad de la articulación se extiende a todas las instancias educativas, entre ellas y con el conjunto de instituciones presentes a nivel comunitario. La *Comunidad Educativa*, así, no resulta de la suma de intervenciones aisladas, o incluso de su articulación, sino que implica la construcción de planes educativos territorializados.⁵

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Existe una conciencia muy fuerte de que se están agotando los estilos tradicionales de operar. Hay mayor margen para la creatividad en la resolución de los problemas y también mayor tolerancia frente a la inseguridad y a las incertidumbres. Se generan nuevas condiciones y oportunidades favorables para los cambios.

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

⁵ (CE) Comunidad Educativa

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial de los países. Enunciamos a continuación las principales demandas que los cambios plantean a los sistemas educativos y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes:

_Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la actualidad. En consecuencia, los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.

_Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulso de la autonomía individual, logro de un mayor acercamiento entre el mundo de las comunicaciones, la esfera del trabajo y de la educación y otorgamiento de prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos.

_Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida.

Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica. Deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, para orientarse

frente a los cambios, para generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas. Los miembros activos de una sociedad no sólo necesitan tener una formación básica, sino que deben incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que no eran imprescindibles hace sólo una década.

Existe urgencia en producir transformaciones estructurales que reorienten las responsabilidades del sector público. La readecuación del Estado es uno de los puntos más importantes para superar el aislamiento del sistema educativo con respecto a los requerimientos sociales. Para definir las nuevas responsabilidades es necesario analizar dos cuestiones claves: las funciones del Estado, referidas a garantizar la unidad y la integración de las naciones, y las funciones del Estado que atienden y reconocen las diversidades.

La dimensión de la calidad de educación es un proceso al mismo tiempo técnico y político; es técnico en el sentido de que cada una de las dimensiones necesitan ser definidas por indicadores adecuados, procedimientos establecidos de recolección de informaciones y evaluación de los resultados, es político en el sentido de que la definición de cuáles son las dimensiones más importantes a ser tomadas en cuenta refleja el prestigio y el reconocimiento de diferentes orientaciones y objetivos de las instituciones educacionales, y tiene consecuencias futuras sobre la distribución de recursos, atracción de los mejores alumnos y profesores, etc. Esta doble naturaleza del proceso de explicitación de dimensiones de calidad hace que la implantación de procesos evaluativos deba ser de responsabilidad de instituciones o grupos proveídos de gran respaldo y legitimidad en el medio universitario, y, además, capaz de hacerse ayudar por especialistas en investigación social y evaluación.

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad). Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación,

contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airoso frente a este desafío.

El crecimiento y la expansión educativa no presentan a la visión política sólo un problema de escuela (pongamos más profesores o maestros, más escuelas, más aulas), sino que plantea desafíos cualitativos que hacen volver a pensar hacia dónde ir y cómo debe organizarse y conducirse una escuela, un grupo de escuelas, un sistema educativo.⁶

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

➤ Políticas educativas:

En las últimas décadas se han producido variedad de discursos y propuestas alternativas a los sistemas educativos de ofertas diferenciadas, según segmentos sociales. Así, se ha producido las leyes de educación, acuerdos nacionales, pactos, movimientos pedagógicos, innovaciones educativas. Esos propósitos para la educación han tenido muy pocos resultados a gran escala (masivo) y se pone en cuestión si en momentos de políticas extendidamente neoliberales, es real la voluntad por poner en ejercicio las políticas, públicamente comprometidas. El hecho es que, en muchos países, convive el discurso democrático, con un paralelo de desasimio estatal con una educación pública de calidad.

⁶ GELPI, Ettore. (1990), «Cambios científicos y tecnológicos», en: Boletín N°23, Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, UNESCO/OREALC. ⁶ GELPI, Ettore, (1990), «Cambios científicos y tecnológicos», en: Boletín N°23, Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, UNESCO/OREALC.

MELLO, Guiomar Namó de, (1993), «Modelo de gestión para la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje», en: «Necesidades básicas de aprendizaje. Estrategias de acción», UNESCO/IDRC, Santiago

Desde la perspectiva del derecho a la educación, la relación entre desigualdades sociales y aprendizajes, ha sido especialmente revisada para comprender su complejidad y las dificultades que supone resolverlas.

La educación representa tanto un derecho como una necesidad y ocupa un papel central en la determinación de niveles individuales de vida. La salud de la gente y felicidad, su seguridad económica, oportunidades y estatus social, cada uno son afectados por la educación. Entonces, no es sorprendente que durante los últimos cincuenta años una de las ideas dominantes en el mundo ha sido que la educación es un factor trascendente en la igualación tanto de oportunidades como de resultados económicos y sociales.

➤ **Carta Magna**

Desde su separación de la Gran Colombia la República del Ecuador ha sucedido veinte constituciones a lo largo de su historia. Tal cantidad puede interpretarse como un síntoma de desestabilidad debido a una historia demasiado convulsa para un país relativamente pequeño. Tras varios años de crisis política, el gobierno de **Rafael Correa**; electo tras la destitución en el año 2005 de **Lucio Gutiérrez** destituido por el Congreso por abandono de sus funciones; se propuso dar una nueva Carta Magna al país con el objetivo de dar estabilidad y desarrollo social, que tras su aprobación en el 2008 constituye el último episodio del constitucionalismo en este país andino.

La carta magna que redacta la Asamblea Constituyente declara la plurinacionalidad e interculturalidad del Estado ecuatoriano, con lo cual se pretende reconocer más de 500 años de lucha de los pueblos indígenas. "Esto no quiere decir que habrá varios Estados o un fraccionamiento del país. Ecuador seguirá siendo uno solo. La plurinacionalidad es una propuesta de Estado en el cual se reconocen los pueblos, nacionalidades y sectores que componen el Estado unitario ecuatoriano. Estas definiciones se recogen en un manifiesto, el cual indica que este reconocimiento no supone alteraciones territoriales, pues el Estado es único e indivisible y cualquier interpretación de autonomías carecería de sustento y validez.

El territorio ecuatoriano constituye una unidad geográfica e histórica de dimensiones naturales, sociales y culturales; este territorio "es inalienable, irreductible e inviolable" y nadie podrá atentar contra la unidad territorial.

Al Estado le pertenece la propiedad y soberanía de "los recursos naturales no renovables que se encuentren en su territorio, incluidos el agua, los yacimientos minerales y de hidrocarburos, así como la biodiversidad y su patrimonio genético y el espectro electromagnético. Además, el patrimonio cultural queda como bien público.

➤ **Plan Nacional de Desarrollo**

El nuevo PLAN NACIONAL DE DESARROLLO para el período 2009 – 2013, presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibió la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación. Es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural.

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

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, construye un Estado Plurinacional e Intercultural, ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la SENPLADES, en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado y; sobre todo, con los aportes de ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos.

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

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, ha sido conformado de tres partes fundamentales:

Una primera parte –conceptual-, el Plan presenta las orientaciones y principios para un cambio radical orientados hacia el Buen Vivir, luego incorpora un diagnóstico crítico sobre los procesos económicos, sociales y políticos que han caracterizado al país en las últimas décadas, así como una lectura crítica de los primeros 31 meses de gobierno. Principalmente propone las transformaciones necesarias para alcanzar, en el mediano plazo, un nuevo modo de acumulación y redistribución para el Buen Vivir.

La segunda parte – definición y concreción de políticas-, el Plan desarrolla los contenidos de los 12 Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, en función de los contenidos constitucionales, los resultados de la evaluación del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2009, las agendas y políticas sectoriales y territoriales, las acciones e inversiones públicas y los aportes ciudadanos. En ellos se definen políticas y lineamientos de políticas necesarias para la consecución de metas que permitan hacer un seguimiento de los resultados logrados por el Gobierno. Estas metas, que fueron validadas por las instituciones ejecutoras, rompen con las inercias burocráticas e institucionales y muestran el compromiso del gobierno nacional para cumplir con su propuesta de transformación.

La tercera parte-instrumental- y como parte de las innovaciones del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 se incluye la Estrategia Nacional Territorial, la misma

que identifica y territorializa las principales intervenciones y proyectos estratégicos nacionales. Se incluyen como anexos complementarios a la estrategia territorial una primera versión de las agendas zonales. Estas constituyen un aporte para un proceso de discusión ampliado en el que progresivamente y en función de procesos de la información y la planificación territorial se brinde sustento para el diseño de políticas públicas en función de la diversidad propia del país.

El Plan incluye el desarrollo de criterios para la asignación de recursos a través de la formulación del Plan Plurianual de Inversiones. Cabe resaltar que la planificación y priorización de la inversión pública estuvo acompañada de un proceso de análisis, validación y jerarquización de programas y proyectos articulados a las estrategias de mediano plazo y a las políticas definidas en cada objetivo.

La parte instrumental del Plan Nacional para el Buen Vivir es una herramienta flexible y dinámica, en formato magnético, que, además de los contenidos antes descritos, recopila todos los resultados de mala participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio plan en miras a garantizar su actualización permanente conforme se van formulando políticas complementarias. Esta herramienta se incluye además una opción de visualización geográfica y desagregación de indicadores a fin de proporcionar a los gestores de políticas públicas de instrumentos que, de primera mano, les permitan realizar proyecciones de cobertura y ver los impactos que podrían tener sus programas en el territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

El Plan 2009 – 2013 planea en lo concreto y propone una lógica de planificación a partir de 12 grandes objetivos nacionales para el Buen Vivir, actualizados bajo parámetros que se relacionan con el desempeño de las metas nacionales, con las distintas propuestas de acción pública sectorial y territorial y, principalmente, con la necesidad de concretar los desafíos derivados del nuevo marco constitucional.

Estas propuestas permiten un cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida. El buen vivir: “lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir reconoce tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno –visto como un SER HUMANO UNIVERSAL y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable. Nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros *entre diversas culturas*, a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento, con ello, posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido”.⁷

➤ **Ley de Educación Nacional**

El proyecto de Ley de Educación General enviado a la Asamblea Nacional por el Gobierno de la Revolución Ciudadana representa un nuevo giro para la educación ecuatoriana, una transformación total. Esta propuesta garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, así como una estructura de gestión que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las escuelas y procesar ágilmente los requerimientos de los ciudadanos.

Solo con eso bastaría para hablar de una nueva revolución educativa, pero además la propuesta de ley incluye la regulación de la educación particular, para acabar con malas prácticas; la reforma del Bachillerato, para que éste responda a las necesidades de los estudiantes y del país; y la creación de un sistema ágil de resolución de conflictos del

⁷ <http://atacargentina.com.ar/leer.php/5324951>
www.senplades.gov.ec

sistema educativo, que garantiza que los abusos no queden en la impunidad. Todo eso entre muchas más medidas revolucionarias.

Se establece un nuevo escalafón de cuatro categorías, que puede ser completado en 12 años, con ascensos ligados a los resultados de las evaluaciones y a formación profesional de calidad bajo la rectoría del Ministerio de Educación. Dentro de cada categoría del escalafón, se establecerán a su vez varios niveles de remuneración, según los resultados de las evaluaciones.

Se crearán nuevas posibilidades de promoción de los docentes, para que a través de concursos se conviertan en docentes mentores, asesores educativos y auditores educativos.

Se reforzará la práctica de que los cargos en el sistema educativo se ganen por concurso. Se garantizarán procesos desconcentrados y ágiles de selección de maestros, con altos niveles de calidad.

En aquellos lugares en que no existen maestros suficientes, se permitirá el ingreso al magisterio de personas que no sean profesionales de la Educación sino de otras áreas, con la condición de que acudan a cursos de formación pedagógica. También se permitirá el ingreso de bachilleres en casos excepcionales, con la condición de que obtengan título profesional en máximo seis años. Los concursos para selección de rectores y directores se abrirán a educadores que no estén en carrera docente pública.

Se confirmará la eliminación del ingreso de los docentes por la zona rural (antes cada maestro debía trabajar sus tres primeros años en el campo), y en cambio se implementará el servicio rural obligatorio de un año, en un esquema similar al de los médicos. Con el mismo sentido de evitar el alejamiento innecesario de los hogares y asegurar la pertenencia a la comunidad a la que se le presta el servicio, en los concursos de méritos y oposición se concederá bonificación a quienes residen en el lugar de la

vacante. Así mismo, se bonificará a quienes hayan trabajado por más de tres años en la zona rural y soliciten su cambio, y a quienes tengan alguna discapacidad certificada

Además de la Ley de Educación, en la Asamblea Nacional hay otro proyecto que interesa a los maestros, pues establece mejoras salariales notables: el proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público, dicha Ley en general excluye la regulación de los aspectos laborales de los docentes, para cuestiones como ingresos al magisterio, promoción y evaluación, entre otros. En lo único que toca a los maestros es en la unificación y en la homologación salarial.

Por una parte, la unificación implicará que la gran cantidad de rubros que componen el sueldo de un maestro se agrupen en una sola cantidad total, para permitir mayor simplicidad y transparencia, así como para permitir que los aportes a la seguridad social se hagan sobre un rubro real, de manera que se garantice una jubilación más digna.

Por otra parte, la homologación implicará que los sueldos de los maestros sean equiparados con los de otros servidores públicos. Hoy en día, un auxiliar de servicios recién ingresado al sector público gana casi 480 dólares, es decir, mucho más que un docente ingresado en quinta categoría, que gana 330; por respetable que sea la labor de los auxiliares de servicio, hay que reconocer que al maestro se le exige mayores responsabilidades y estudios.

El Gobierno Nacional se encuentra empeñado en impulsar un proceso de Reforma Democrática del Estado para incrementar los niveles de eficiencia, agilidad y articulación de las entidades públicas del Estado, priorizando temas estructurales de interés nacional tales como educación, salud y bienestar social.

En este momento histórico que vive el país de cambios y transformación la normativa que rige el sector educativo debe estar en completa coherencia con las políticas educativas que lleva adelante el Gobierno y sobre todo con los preceptos constitucionales que garantizan la vigencia de un estado de derecho.

La carencia de políticas de estado concordantes con las necesidades del sistema educativo provocó que se institucionalice un modelo educativo acorde al esquema neoliberal predominante que consideraba la inversión como un gasto y que estaba privatizando la escuela pública.

La aprobación del Plan Decenal marcó el cambio de época en materia educativa y representó la gran oportunidad para corregir la ausencia de políticas públicas. Esta política de Estado en educación está recogida en las cinco resoluciones que contiene el Plan Nacional de Desarrollo constituyendo el punto de quiebre y cambio en el desarrollo social del país y cuyos ejes articuladores están recogidos en la actual Constitución de la República.

La Constitución vigente incorpora una serie de artículos que promueven el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos.

El Nuevo Modelo de la Revolución Educativa surge desde la necesidad de consolidar los procesos que lleva adelante el Gobierno Nacional, desde la nueva visión que debe tener el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la gobernabilidad del sistema y desde una estructura acorde a las necesidades del modelo educativo.

➤ **Plan Decenal de Educación**

Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar las calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

La misión de este sistema educativo es ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los 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.

Su propósito es obtener una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

Cuya finalidad es formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sientan orgullosos 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 para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a 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.

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

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

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

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.

➤ **DINAMEP**

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación

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

Para la ejecución de los procesos 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, -DIPROMEPEP, 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, 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.

-Funciones:

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

- * Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- * Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- * Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- * Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- * Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- * Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- * Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

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

Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.

Permanente: funciona todo el año escolar.

Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.

Gratuita: con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

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

3.2.4. Políticas micro: institucionales

La teoría "micro política" describe los aspectos no visibles a simple vista dentro de las organizaciones, así, abandona las teorías tradicionales y plantea cuestiones sobre las formas existentes de control organizativo de las escuelas.

Lo que se entiende por organizativo es de carácter empírico pero los puntos principales son el control del trabajo y la determinación de la política. Cuando se refiere a organización comienza con las variadas percepciones de los individuos de lo que pueden o deberían o deben hacer al tratar con otros dentro de las circunstancias en que se hallan.⁸

⁸ Diógenes Carvajal Llamas (coordinador)
Jorge Alberto Mahecha Rodríguez PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

El área académica, política educativa, procesos institucionales y gestión. Son espacios académico multidisciplinarios de reflexión, donde los diversos Cuerpos Académicos que lo conforman desarrollan articuladamente docencia de tipo superior, generación y aplicación de conocimientos sobre política educativa, procesos socioculturales, sujetos e instituciones, administración, gestión y evaluación educativa, así como acciones de difusión y divulgación del conocimiento y extensión universitaria. Sus cuerpos académicos discuten, analizan y concretan acciones que permiten incidir en la mejora de la calidad de los servicios y de los programas educativos que se atienden.

Las instituciones deberán lograr transformaciones al interior de la vida del Área, con objeto de formar individuos de elevada capacidad profesional que la sociedad requiere y que deberán contar con las competencias necesarias para desplegar habilidades de intervención en los distintos ámbitos de cada una de las profesiones, pudiendo desempeñarse de manera satisfactoria y con responsabilidad en la aplicación de evaluación, planeación y resolución de problemas de la educación

3.2.5. Síntesis

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

La democratización del acceso al conocimiento, así como la igualdad de oportunidades son dos de los principios que guían la tarea de investigación y enseñanza de un número

importante de los docentes universitarios que nos desempeñamos en el área de la educación abierta y a distancia.

Los principios enunciados adquieren singulares perspectivas cuando se visualizan desde el complejo entramado conceptual constituido por el impacto de las tecnologías de la comunicación y la información. En este caso, la vinculación educación - trabajo en general, los motivos o razones en la elección de la formación continua enmarcados en un contexto históricamente determinado y sustentados en las expectativas y las propias percepciones de los graduados universitarios (GU) y los micro emprendedores (MIC) del porqué de sus opciones educativas.

Por ello, el propósito de esta producción es aportar elementos al debate en torno al papel democratizador de la utilización de nuevas tecnologías en el ámbito educativo en general pero, especialmente en la esfera de la formación continua.

El docente investigador en su aula, que toma decisiones, que resuelve problemas, que opta ante dilemas, el intelectual crítico y creativo con independencia de criterios, cobra existencia real cuando existen espacios autónomos para ejercer esas competencias, y es fantasía cuando persisten prácticas escolares básicamente controladas desde afuera. Es más, no todos los docentes sienten la autonomía como una necesidad; a veces ocurre que la dependencia a la burocracia que da todo decidido puede proporcionar situaciones muy cómodas, en especial con profesores y maestros de bajo nivel de formación y débil status profesional y económico.

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

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado

desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

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

La autonomía de los docentes no es absoluta, su ejercicio profesional está determinado en gran medida por el marco institucional. No siempre seleccionan las condiciones en las que realizan su trabajo y esto los limita. Es por ello que la autonomía pedagógica y la gestión democrática pueden constituir el nuevo marco en el que los profesores experimenten mayor libertad y flexibilidad, donde tengan la vivencia de los espacios y las posibilidades que les brinda la autonomía y donde descubran que el desarrollo profesional, la responsabilidad y la reflexión intelectual crecen en aquello sobre lo que se decide y de lo que es preciso responder.

3.3. Necesidades de formación docente.

3.3.1. Definición.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días, producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

Urge por ello contar con enfoques, mecanismos, procedimientos y medios que permitan modificar sustantivamente los actuales programas de formación permanente de docentes técnicos. Además, el trabajo exige de docentes con habilidades para utilizar estrategias de enseñanza que faciliten a los estudiantes el acceso integrado a los conocimientos, destrezas y las actitudes laborales. En muchas ocasiones esto supondrá reorganizar los ambientes educativos y disponer de material didáctico alternativo al tradicional.

Asimismo, en términos generales, la evidencia sobre el impacto de los programas de formación permanente de profesores señala la importancia de factores contextuales y de proceso en su eficacia. De hecho, la experiencia muestra que estrategias tales como, ofrecer a los profesores propuestas metodológicas para enfrentar problemas en áreas determinadas no transformarían sus prácticas. Por el contrario, esta transformación se produce cuando el profesor colabora en un diseño participativo, comienza a hablar con sus pares acerca de las actividades que realiza, de las formas de organizar la enseñanza, de los materiales que utilizará.

La calidad de la educación se puede garantizar o determinar a través de la formación docente que son causa de esa calidad. La finalidad de la formación del profesorado es, sin duda, la actualización y el perfeccionamiento constante en cuestiones tanto técnicas como didácticas, permitiendo un desarrollo profesional vinculado a la problemática social y educativa.

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural, y social que se fundamenta en una concepción integral del ser humano, de su dignidad de sus derechos y deberes de la formación docente. La formación docente permite una formación integral y de alta calidad científica, tecnológica y humanística que convine equilibradamente el desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y valores. (Otero, 2002)

3.3.2 Competencias Profesionales.

Para mejorar la calidad de la educación es necesario producir significativas transformaciones en el sistema educativo, profesionalizar la acción de las instituciones educativas y la función del docente. Desarrollar estas tres perspectivas que constituyen un desafío para los próximos años.

- Profesionalizar el sistema educativo

Un sistema educativo de mejor calidad con igualdad de oportunidades, es considerado uno de los pilares que permite alcanzar un desarrollo integral para la sociedad.

Para la profesionalización del sistema educativo será necesario diseñar y ejercer la conducción estratégica de las políticas de desarrollo educativo con una visión prospectiva capaz de producir las adecuaciones que demanda el entorno cambiante y de reorientar los procesos y las acciones.

Asimismo, promover la construcción de acuerdos nacionales que expresen la voluntad política de los gobiernos a favor de la educación, en torno a metas de mediano y largo plazo que generen el consenso y la participación de distintos sectores y actores sociales, movilicen los recursos y esfuerzos necesarios para el cumplimiento de las metas y otorguen continuidad y estabilidad a las políticas públicas.

- Profesionalizar las instituciones educativas

Los cambios en el sistema formal repercuten y afectan profundamente en la vida institucional, por lo que se torna necesario que la escuela se convierta en un espacio de democratización y participación.

En este marco de profesionalización de las instituciones, la Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica en América Latina recomendó “otorgar a las escuelas y comunidades locales mayor control sobre la educación, responsabilidad por los resultados institucionales y por el rendimiento escolar de sus alumnos, participación de los padres y las comunidades locales en la administración, confiriéndoles la autoridad de requerir a las escuelas que asuman su responsabilidad por el rendimiento escolar de sus alumnos”.

Para viabilizar esta serie de recomendaciones, una condición decisiva en las escuelas es la autonomía de gestión, construida y ejercida tanto en aspectos pedagógicos como administrativos y de vinculaciones con la comunidad. Para profesionalizar la acción de la escuela y aprovechar mejor su nueva autonomía hay que crear las condiciones institucionales, materiales y los incentivos necesarios.

- Profesionalizar la función docente

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

La profesionalización de la enseñanza en las escuelas supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados.

Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas. (Checchia, 2009)

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

En el siglo XXI la educación deberá transmitir de forma masiva y eficazmente un volumen cada vez mayor de conocimientos tanto teóricos como técnicos con estrategias evolutivas y constantes transformaciones adaptativas a una civilización cognitiva cada vez mayor.

Redefinir su orientación hacia nuevas corrientes de información que invadan espacios públicos y privados pero tratando de conservar el rumbo de los proyectos individuales y colectivos. Por lo que la educación se ve cada día más obligada a proporcionar esa información a un mundo cada vez más complejo y dinámico evolutivo constante.

Para cumplir con las misiones propias de la educación, deberá de estructurarse en cuanto a cuatro formas de aprendizajes fundamentales para el logro de su desarrollo cognitivo significativo de cada persona (los cuatro pilares del conocimiento).

1.- Aprender a conocer: En cada persona, comprender el mundo que le rodea, por lo que tiende menos a la adquisición de conocimientos que al dominio de los instrumentos mismos del saber.

2.- Aprender a ser: Está estrechamente vinculado con la formación profesional, de cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adaptar sus enseñanzas al mercado de trabajo.

3.- Aprender a vivir juntos o vivir con los demás: Este aprendizaje constituye sin duda alguna a las principales premisas de la educación, a través de la participación conjunta de proyectos de vida comunes dentro del entorno escolar, comunitario, familiar.

4.- Aprender a ser: La educación actual deberá contribuir al desarrollo globalizador de cada persona en cuanto a: cuerpo – mente; inteligencia; sensibilidad; sentido estético; responsabilidad y espiritualidad individual, dotado de un pensamiento autónomo,

crítico, reflexivo y analítico para determinar por si solos que deben de hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Según la UNESCO los cuatro pilares básicos de la educación son el APRENDER A APRENDER; APRENDER A HACER, entre lo que se encuentra no sólo el aplicar el conocimiento, sino también el aprender a trabajar en equipo; APRENDER A SERVIR, a trabajar con otros y para otros, es decir con un sentido de responsabilidad social.

APRENDER A SER, desarrollando el máximo de capacidades que le permitan al hombre proponerse fines y conseguirlos, que incluye el resolver sus propios problemas, tomar decisiones y ser responsable de su propia vida, en resumen simplemente ser, ser libre, usar las propias potencialidades para dar rumbo a la vida, modificar el rumbo en caso necesario y vivir plenamente relacionando los cuatro pilares de la educación con el derecho, nos encontramos que su función original consiste en ser un instrumento que regula el comportamiento de los hombres para facilitar la convivencia humana y asegurar que los fines primigenios del hombre se cumplan, es decir sobrevivir, tomar decisiones para construir su propia sobrevivencia y proponerse fines y poder alcanzarlos, en otras palabras conservar la vida, vivir bien, desarrollarse y progresar, sin duda a partir de los conocimientos básicos, pero con la finalidad de que APRENDAN A APRENDER.

Por lo que se refiere a APRENDER A HACER es indudable que se refiere a las capacidades laborales que debe adquirir el individuo, lo que implica un análisis serio del mercado de trabajo, que incluye desde los poderes judiciales, el poder legislativo, la administración pública, las empresas descentralizadas, la asesoría y atención a los particulares, que deben ser estudiados para crear una mejor oferta de trabajo, pero el tema también se refiere a habilidades y capacidades personales, como la toma de decisiones, la capacidad de innovación, la creatividad, el trabajo en equipo y la aplicación de conocimientos, en síntesis a dotar de competencias laborales e individuales fundamentalmente para solucionar problemas, que es una de las tareas básicas.

Otro de los pilares básicos se refiere APRENDER A SERVIR, a concebir el ejercicio profesional como una tarea de servicio, como un hacer para los demás, lo que implica la participación en proyectos comunes, que ayuden a la persona a insertarse correctamente en el medio social, que creen un vínculo de solidaridad social tan necesario en un país con grandes carencias económicas y que requiere que el estudiante perciba de dónde viene, que puede hacer por su medio social y cuál es su responsabilidad.

Finalmente el APRENDER A SER resume todas las anteriores y pretende la creación de hombres libres capaces de tomar decisiones, resolver sus propios problemas y los de otros, desarrollarse en todas las facetas de la vida en los diferentes roles en que se vive, como el trabajo, la familia, la política, pero sobre todo hombres que sepan a dónde van, que hagan uso de su libertad y que construyan un mundo de paz.

Los profesores tenemos que cumplir la tarea de que el alumno aprenda a aprender, a hacer, a servir y a ser, la estructura actual no completa correctamente esta función, pero existe mucho de aprovechable para lograrlo, finalmente al estar en el medio de la enseñanza del derecho con responsabilidad, debemos aprovechar lo que tenemos, poner la vista en el futuro con la esperanza del cambio, la fuerza y la convicción para lograrlo, dejando ser.⁹

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

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

⁹ Díaz Barriga A. Frida. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. Mc Graw-Hill. México 2002.

-Vázquez Esquivel J. Jesús. Metodología educativa. Artículo del Diplomado de Formación docente para un modelo educativo

-Benítez García Ramón. Reflexiones sobre la Práctica Docente. Artículo del Diplomado de Formación docente para un modelo educativo

Asimismo 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 se operan en la sociedad y en el individuo.

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la 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 necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores.

En cuanto a la calidad en la enseñanza, se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales.

Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

La situación actual es dinámica y variada. Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores. El alcance de estos desafíos y demandas y el ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores. Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios dramáticos en algunos países tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor.

Ante estos desafíos surgen numerosos interrogantes: ¿transformará radicalmente la nueva tecnología la manera en que tiene lugar la educación? ¿Qué competencias habrá de asumir el profesor para dar respuesta a la sociedad del siglo XXI? ¿Están los

profesionales de la educación suficientemente preparados para asumir el reto tecnológico para la formación de las futuras generaciones? ¿La integración curricular de las nuevas tecnologías en el marco de la educación formal contribuirá a la mejora de los procesos de enseñanza- aprendizaje?

No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes. Si consideramos que numerosos estudios corroboran que después de los factores familiares es la capacidad del profesor el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico, esto justifica que centremos nuestra atención en definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI.

Al definir la profesión docente, lo hacemos en torno a tres papeles básicos:

_ El primero es un **papel técnico**, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.

_ El segundo papel se asocia a los **aspectos éticos y socializadores de la profesión**. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes,

calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

_ Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la **satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar**. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, o terapeuta.

En esta primera aproximación al rol del docente nos podemos cuestionar: ¿puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un juez justo y un buen compañero? No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.

En el momento actual no podemos seguir considerando a los docentes como almacenes del saber y por lo tanto dispensadores omnipotentes del conocimiento.

La cantidad de información que existe sobre cualquier tema es de tal amplitud que es imposible pensar que puedan existir personas que pretendan saber todo de todo. Afortunadamente están los medios electrónicos para ayudar con este volumen de información.

En la sociedad de la información el modelo de profesor cuya actividad se basa en la clase magistral es obsoleto. Las redes telemáticas pueden llegar a sustituir al profesor si éste se concibe como un mero transmisor de información, ya que en las redes tienen gran capacidad para almacenar información y desde ellas se puede adaptar dicha información a las necesidades particulares de cada alumno.

El profesor no puede ni debe competir con otras fuentes informativas, sino erigirse en elemento aglutinador y analizador de las mismas. En el momento que vivimos no basta con saber el contenido de la materia para enseñar bien. El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos. Una ayuda eficaz para la gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las Nuevas Tecnologías.

Desde esta perspectiva se desprende un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y, en última instancia, ejercerá como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte muy significativo al cambio o innovación de la educación al generar nuevas posibilidades de expresión y participación. “Ellos han contribuido a la recreación de las relaciones entre educadores y alumnos, poniendo en crisis al maestro informador, para dar cabida al educador-animador, al comunicador, al coordinador, al facilitador del aprendizaje, dejando de ser el alumno el receptáculo pasivo de la información para convertirse en el agente-actor del proceso de expresión y comunicación “

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

En las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel medio y superior, no es de extrañarse que los docentes sean profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia porque, a pesar de la buena preparación profesional que posean los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos

para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

El propósito es hacer reflexionar sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno. De esta manera se entenderá mejor la importancia de una atención personalizada que incrementará la confianza y comunicación, de los factores principales del proceso, además de que proporcionará información sistemática que permita reflexionar sobre nuestra función y poder mejorarla.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Por medio de una reflexión para entender el significado de la docencia, entraremos a la problematización, entre ésta y la educación en su conjunto. La actuación del docente, cualquiera que ésta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones sobre aprendizajes de enseñanza, educación, estudio y conocimiento que subyacen implícitamente de él mismo. Por ello la reflexión sobre la práctica debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma.

Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.

Pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno.

La actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva la actividad docente. El hilo conductor de éste proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana, es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador.

Definitivamente las innovaciones tecnológicas educativas como: video conferencia, correo electrónico e internet deben replantear la tarea de la enseñanza y el aprendizaje, en relación a los contextos socioculturales contemporáneos; en muchos aspectos diferentes a aquellos en los que tuvo lugar nuestra formación inicial.¹⁰

¹⁰ Cooper (1991), Necesidades de Profesionales en el Ecuador.

Gil Carrascosa, y Martínez-Torregrosa (1991).

3.3.6. Síntesis

Una realidad patente de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país es que, no, cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal.

Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado, definitivamente nuestra acción, ha llegado al punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo

voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país.

Por lo antes expuesto, es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para los alumnos con dificultades en su aprendizaje y por ello deben seguir evaluándose para realizar las modificaciones correspondientes.

4. METODOLOGIA

4.1. Diseño de la Investigación

Para este estudio se utilizó un enfoque mixto, ya que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, para responder al planteamiento del problema.

El método cuantitativo o método tradicional se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados.

El método cualitativo o método no tradicional, se orienta a profundizar casos específicos y no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. (Bernal Torres, 2006)

La combinación es válida, desde generar un instrumento cuantitativo fundamentado en datos cualitativos, hasta combinar categorías de información de recolección cualitativa, con datos continuos en un análisis estadístico.

Este enfoque permite estar cerca del fenómeno estudiado y nos provee de un sentido de entendimiento más completo.

4.2. Participantes de la investigación

La Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, organiza un programa de graduación corporativa, tipo puzzle, en la que sus egresados tienen la oportunidad de ser parte de una investigación nacional desde sus contextos. En esta ocasión y con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, se propone la presente

temática de investigación, la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes de 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 expectativas y realidades.

La muestra de esta investigación es de diez profesionales el mismo que fue sugerido por el equipo planificador de la UTPL. Considerando el lugar de residencia y al centro universitario al que pertenece cada seminarista.

Esta investigación fue realizada tomando en cuenta la siguiente población:

- ❖ Dos profesionales en la especialidad de Físico Matemático que se encuentran entre las edades de 27 y 38 años de edad.
- ❖ Siete profesionales en la mención de Educación Básica entre las edades de 30 a 50 años de edad.
- ❖ Dos autoridades de las instituciones educativas: La Unidad Educativa Fiscal “Teresa Samaniego Ávila” del cantón Gualaquiza con su director Licdo. Jorge Reinoso y la Unidad Educativa Fiscal “Amazonas” del cantón San Juan Bosco con su rector el Lcdo. Raúl Reinoso.

4.3. Técnica e instrumentos de la investigación.

Para esta presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos

4.3.1. Técnicas

Para la presente investigación se ha utilizado la encuesta que es una técnica que nos permitió obtener datos de los titulados de la UTPL cuyas opiniones fueron valiosas e interesantes para la presente investigación.

Además la observación directa nos permitió, por medio de un registro sistemático conocer sobre la información necesaria para poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación se utilizó el listado de control y la codificación

necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en este presente trabajo de investigación fueron los cuestionarios y la cámara fotográfica.

Los cuestionarios están clasificados en:

- ✓ Cuestionario 1 (aplicados a los titulados de la escuela Ciencias de La Educación de la UTPL).
- ✓ Cuestionario 2 (para, empleadores/directivos de las instituciones educativas).

Estas encuestas nos permitieron conocer la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Las mismas que son valiosas para garantizar la finalidad de los datos recolectados y cumplir con los objetivos de la investigación.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos

RECURSOS HUMANOS

- ❖ Diez titulados
- ❖ Dos empleadores
- ❖ Dos investigadoras
- ❖ Un asesor de tesis

4.4.2. Institucionales

Las encuestas se las aplicó a diferentes Instituciones educativas donde se encontraban laborando los titulados designados a encuestar.

Instituciones educativas visitadas:

- ❖ Cinco escuelas Fiscales
- ❖ Cuatro escuelas Fisco-misionales

4.4.3. Materiales

- ❖ Cuestionarios previamente establecidos por la UTPL, dirigido para cada uno de los titulados de la escuela Ciencias de la Educación. (Código del titulado 1)
- ❖ Cuestionarios estructurados con anterioridad, dirigido para las autoridades de las instituciones educativas (rector, vicerrector/ coordinador académico). (Código del titulado 2).
- ❖ Cámara fotográfica.
- ❖ Computadora
- ❖ Internet
- ❖ Copias
- ❖ Hojas impresas

4.4.4. Económicos

- ❖ Impresiones,
- ❖ copias,
- ❖ internet,
- ❖ transporte para realizar las encuestas,
- ❖ hojas,
- ❖ anillados
- ❖ Costo de matrícula
- ❖ Otros

4.5. Procedimiento

La investigación se realizó en los cantones de Gualaquiza, San Juan Bosco, Limón Indanza y Sígsig, ubicada dentro del perímetro urbano.

La muestra de esta investigación comprende a:

- 9 profesionales titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación, cuyas edades oscilan entre los 27 a 50 años, cinco de los titulados pertenecen al género femenino y cuatro al masculino.
- Autoridades de las instituciones educativas que se encuentran laborando en el cantón Gualaquiza, Unidad Educativa “Teresa Samaniego Ávila” y en el cantón San Juan Bosco en la Unidad Fiscal “Amazonas”

Inicialmente revisamos la lista de los titulados, en nuestro caso denominado el código del investigador MOS2 que nos proporcionó directamente la UTPL donde constaban las listas de 10 titulados a investigar.

Posteriormente se buscó y localizó la ubicación de los titulados según los centros asociados donde estaban matriculados, luego de este primer paso, nos comunicamos con sus respectivas autoridades y solicitamos su colaboración para obtener toda la información necesaria.

Se aplicó las encuestas de acuerdo a los cuestionarios establecidos por la UTPL, los mismos que contestaron sin dificultad cada una de las preguntas.

Se presentaron algunas dificultades, puesto que los titulados no pertenecían a un mismo cantón y provincia, además por la distancia que existen entre estos lugares.

Los profesionales titulados en la UTPL la mayor parte, colaboraron y apoyaron la investigación, contestando oportunamente al cuestionario correspondiente.

Por último, para completar la investigación, se aplicó las entrevistas a las autoridades de las instituciones Educativas como son: Director y Rector de las dos Unidades Educativas, quienes contestaron a todas las interrogaciones, las mismas que fueron elaboradas con anticipación y de acuerdo a los requerimientos del tema en estudio, culminando así la investigación de campo, base esencial para este trabajo.

A un profesional que consta en la lista de los titulados a investigar no se localizó en razón de que se encontraba fuera del país (Chile), no se obtuvo ninguna información adicional, por ello no se realizó la encuesta correspondiente.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1 Caracterización sociodemográfica

En las siguientes tablas damos a conocer la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

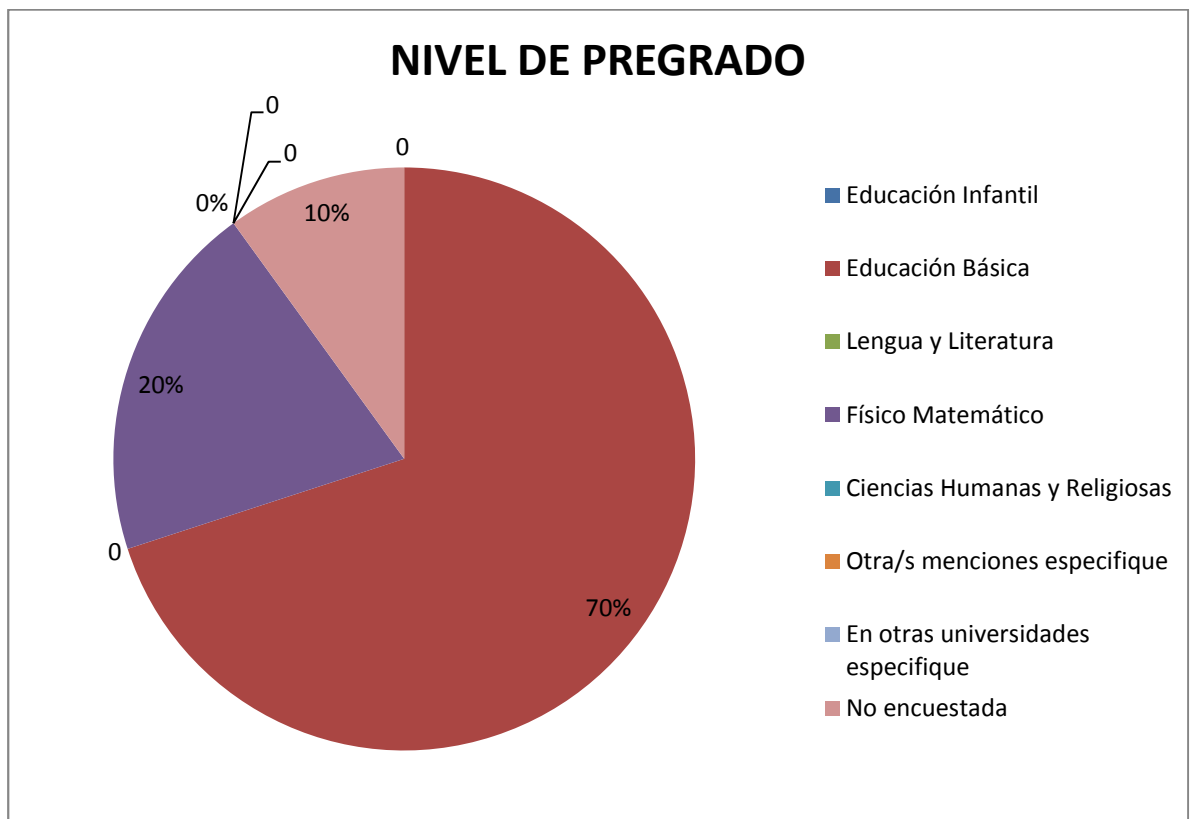
Tabla N°- 1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	7	70%
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	2	20%
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s mención (especifique)	0	0
En otra universidad (especifique)	0	0
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRIA)	f	%
(Maestría / Doctorado PhD)	0	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0%
Maestría en Pedagogía	0	0%
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia...	0	0%
Otro postgrado (Especifique cuál)	0	0%
En otra universidad (Especifique)	0	0%
No contesta	9	90%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%
	f	%

NIVEL DE POSTGRADO		
Especialidad	0	0%
Diplomado	0	0%
En otra universidad	0	0%
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0%
No contesta	9	90%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.



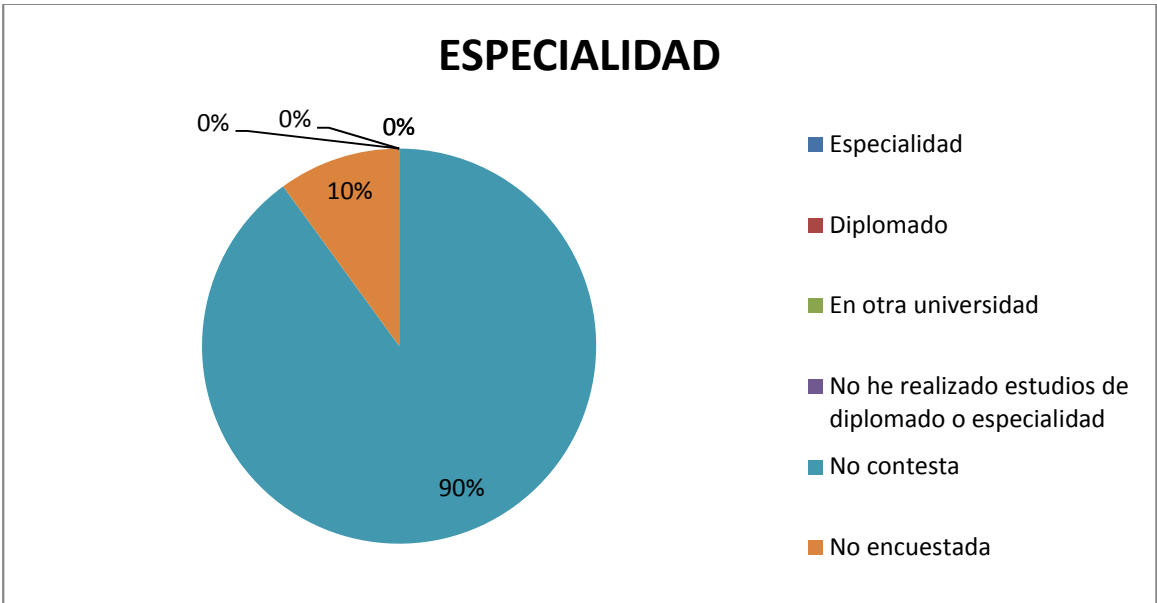
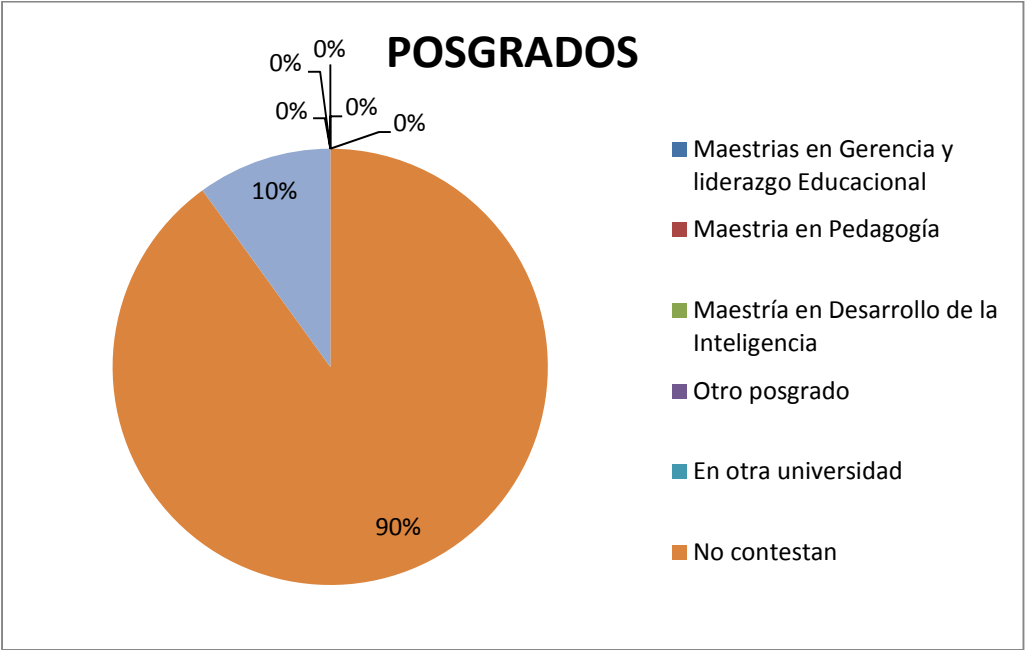


Tabla N°. 2

Institución educativa en la que labora

Institución educativa en la que labora	f	%
Urbano	7	70%
Rural	2	20%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

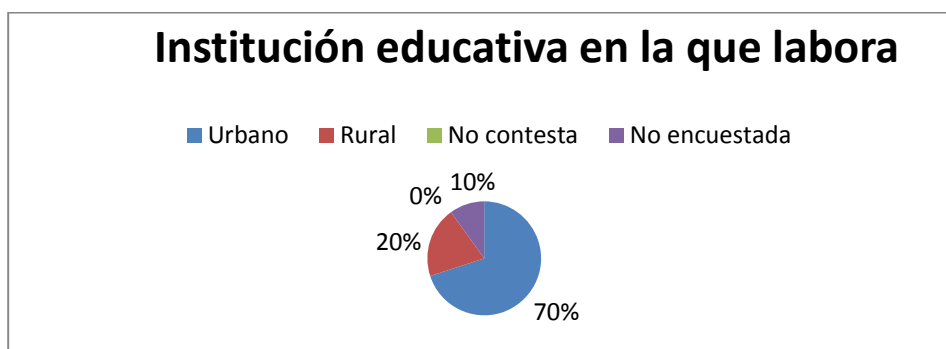


Tabla N°- 3

Género

Género	f	%
Hombre	4	40%
Mujer	5	50%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

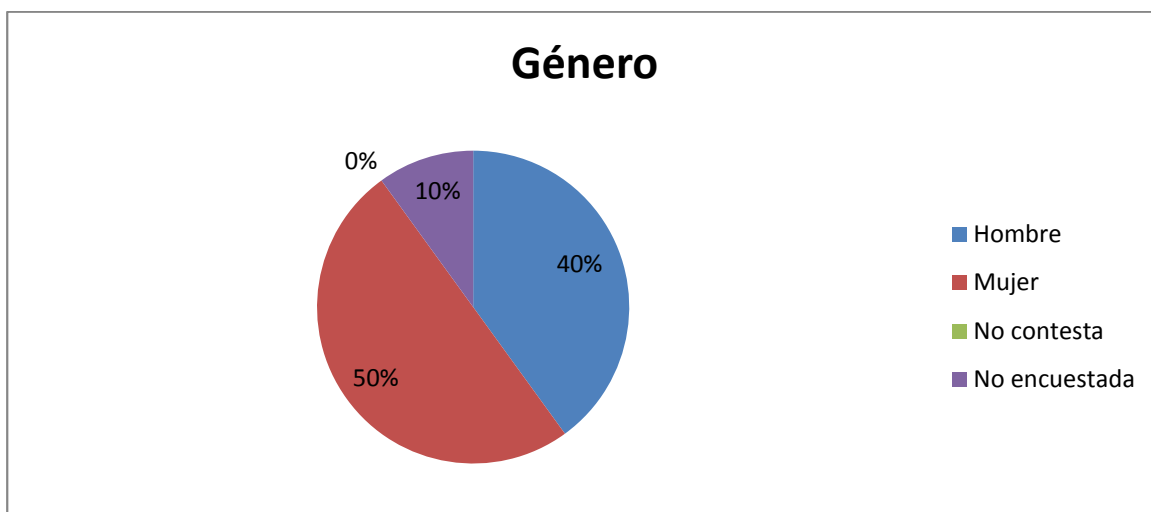


Tabla N°- 4

Edad cumplida de los encuestados

Edades	f	%
De 20-30 años	1	10%
De 31-40 años	5	50%
De 41-50 años	3	30%
De 51-60 años	0	0%
De 61-70 años	0	0%
De 71 a más	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

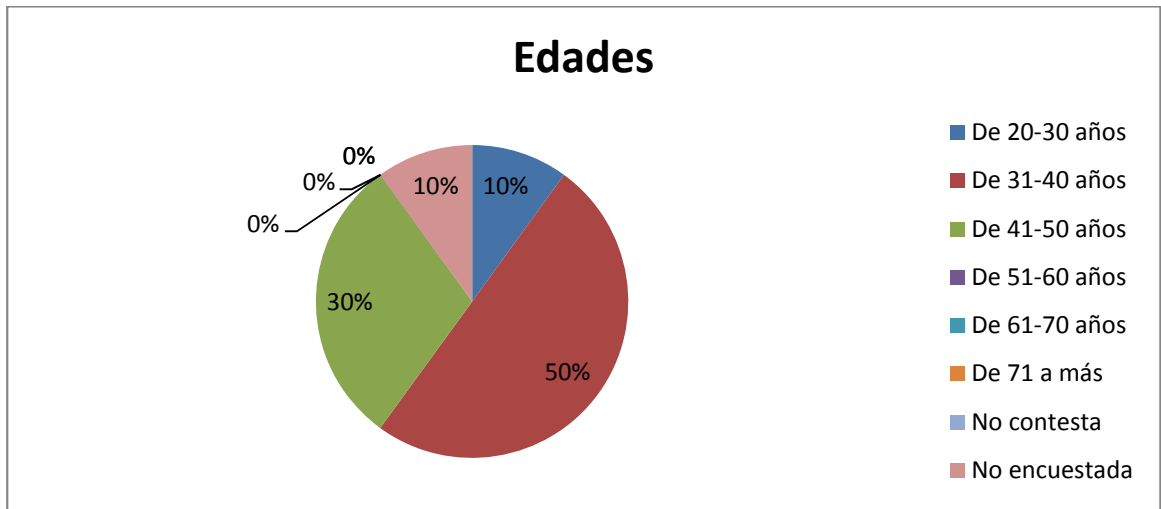


Tabla N°- 5

Provincias de residencia de los titulados

Provincia de residencia	f	%
Morona Santiago.	8	80%
Azuay	1	10%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

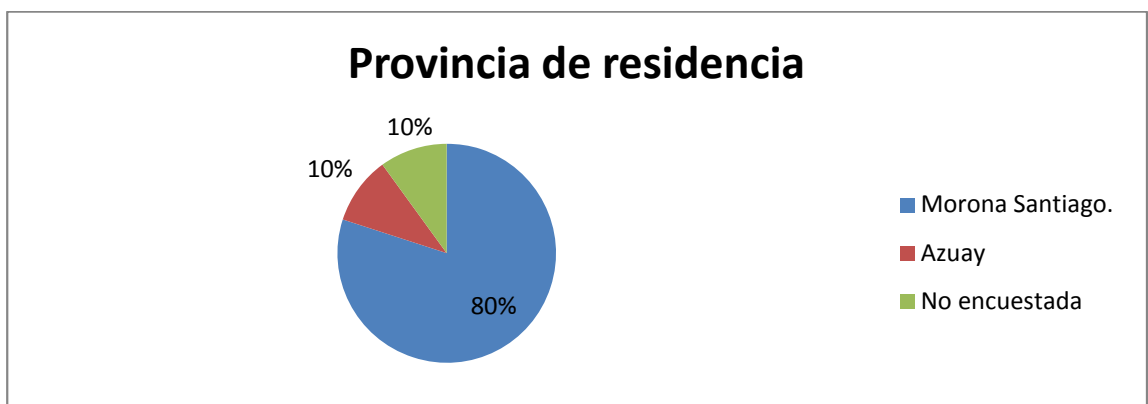
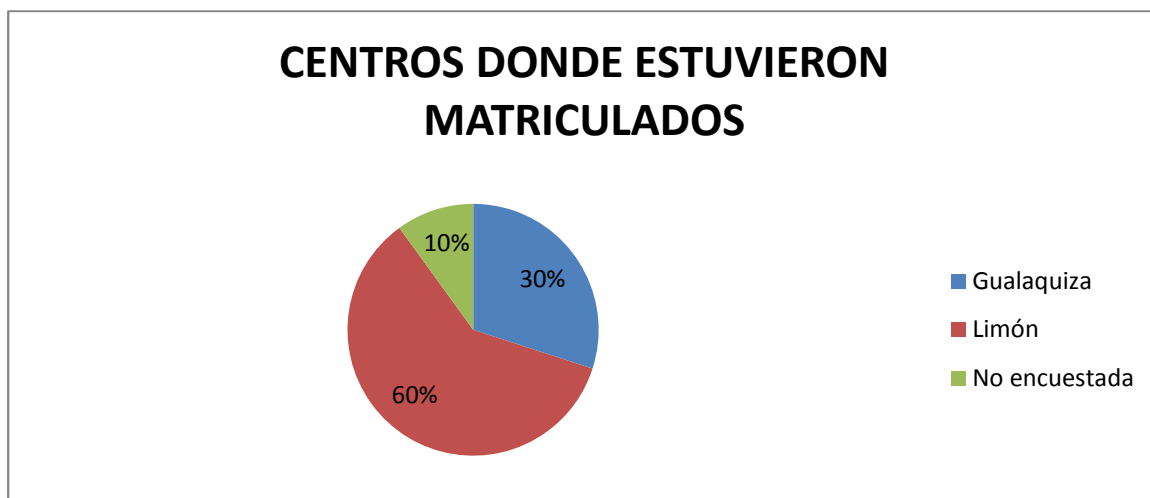


Tabla N°- 6

Centros Asociados donde estuvieron matriculados los titulados

Centros de la UTPL	f	%
Gualaquiza	3	30%
Limón	6	60%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.



Como indican las tablas anteriores con respecto a la caracterización sociodemográfica de los titulados de la UTPL podemos afirmar lo siguiente:

En las encuestas aplicadas a los titulados de la UTPL de las provincias de Morona Santiago y Azuay, podemos apreciar que únicamente llegaron a obtener su título de pregrado en las diferentes menciones. Es importante que la sociedad cuente con maestros eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos en ocasiones oportunos, con el fin de acceder a mejores logros educativos y para ello es fundamental la educación continua.

Desarrollan sus actividades en el sector urbano el (70%) y una mínima cantidad que corresponde al (20%) en el sector rural. Recordemos que antes cada maestro debía trabajar sus tres primeros años en el campo, hoy según la nueva Ley de Educación se implementará el servicio rural obligatorio de un año, con el objetivo de evitar alejamiento innecesario de los hogares y asegurar la pertenencia a la comunidad a la que presta sus servicios, así mismo se bonificará a quienes hayan trabajado por más de tres años en la zona rural y soliciten su cambio.

La mayor parte de los titulados encuestados estuvieron matriculados en el Centro Asociado Limón Indanza y los restantes en Gualaquiza, de los cuales 50% pertenecen al género femenino y 40% al masculino, como podemos apreciar que la participación de la mujer en la sociedad actual va ganando espacio en todos los ámbitos laborales y específicamente en el Magisterio del Ecuador. De los titulados encuestados oscilan entre las edades de veinte a cincuenta años de edad, lo que indica que hay equidad en experiencia y conocimiento académico y laboral.

La formación del profesorado es, sin duda, la actualización y el perfeccionamiento constante en cuestiones, tanto técnicas como didácticas, permitiendo un desarrollo profesional vinculado a la problemática social y educativa.

5.2 Situación Laboral

A continuación se presentan las tablas de los resultados obtenidos en la investigación las mismas que determinan la relación entre la formación de titulados con el ámbito laboral.

Tabla N°- 7

Situaciones que refleja mejor la situación laboral actual de los titulados

Situación laboral	f	%
Trabaja como docente	7	70%
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	2	20%
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.	0	0%
Otras situaciones	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

EMPLEADORES		
Otras actividades que realiza el profesional de la UTPL.	Empl.1	Empl.2
Supervisión de campos de acción		
Alfabetización	X	
Cruz roja		
Servicio de rentas internas,		
Educación vial		
Inspector		
Otros (Director y vicerrector Ad-honoren, miembros del consejo directivo, comisiones permanentes,	X	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Situaciones que mejor reflejan la situación actual del titulado

- Trabaja como docente
- Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia(vicerector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)
- Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia
- 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 no docente.
- Otras situaciones
- No encuestada

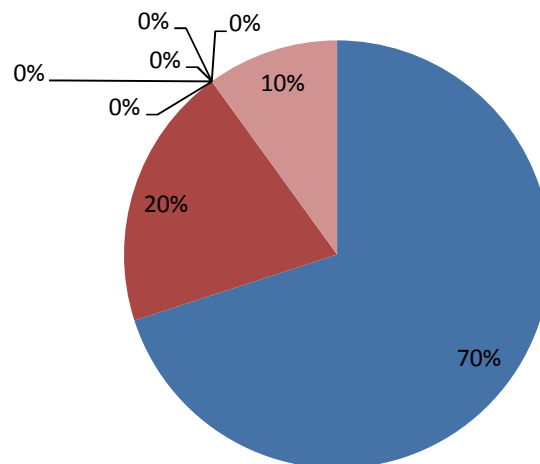


Tabla N°- 8

Titulados que trabajan actualmente en la docencia o no docencia y han trabajado antes como docentes.

Trabajó antes como docente	f	%
Si	9	90%
No	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

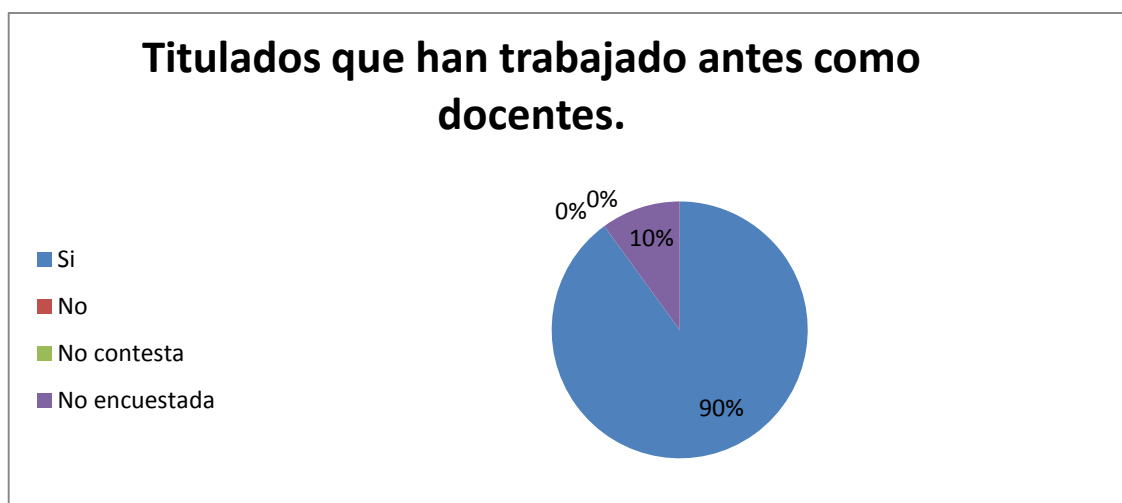


Tabla N°- 9

Encuestados que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

Trabaja en un puesto profesional no docente	f	%
Si	1	10%
No	8	80%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

EMPLEADORES	
Habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia	
Empleador 1	Empleador 2
SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración de proyectos innovadores ➤ Colaboran en mejoramiento del desarrollo de la enseñanza en la comunidad. 	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

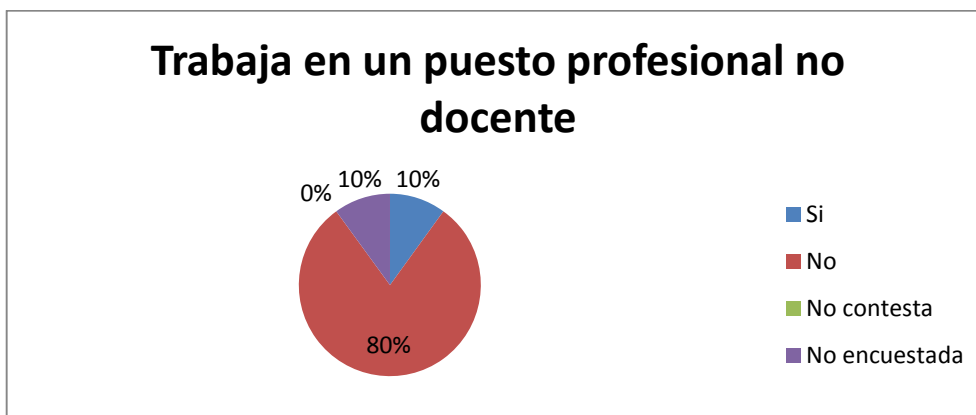


Tabla N°- 10

Situación actual de los titulados en el caso de estar desempleados

Alternativas que se ajustan a su situación actual	f	%
Prepara carpetas para trabajar en la docencia	1	10%
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concursos de méritos	0	0%
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0%
Continúa estudiando en otra mención en Ciencias de la Educación	0	0%
Continúa estudiando en otra área del conocimiento	0	0%
Está tomando cursos de formación continua	0	0%
No contesta	8	80%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Alternativas que se sujetan a su situación actual

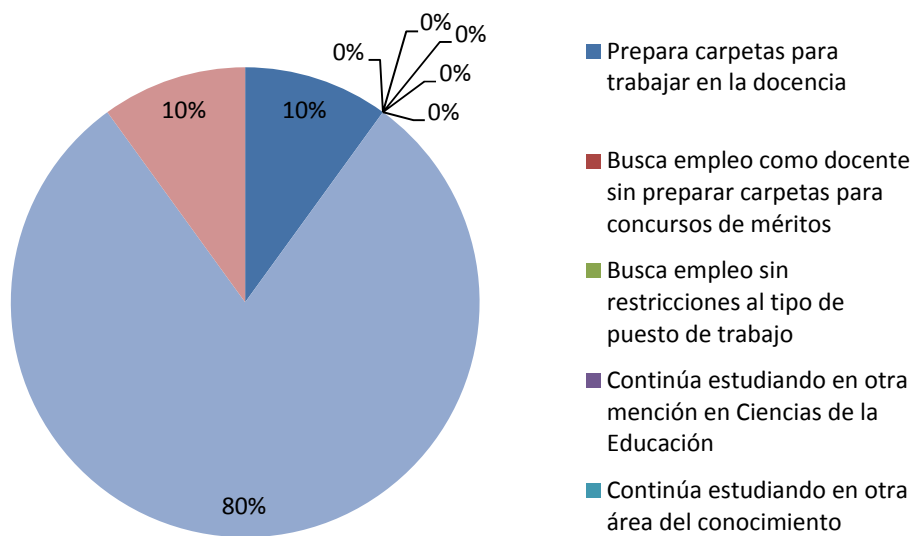


Tabla N°- 11

Titulados que trabajan actualmente en su especialidad

Trabaja en su especialidad	f	%
Si	9	90%
No	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

EMPLEADORES	
Expectativas con respecto al personal docente de la UTPL.	
Empleador 1	Empleador 2
➤ Que trabajen en beneficio de los estudiantes y la comunidad educativa.	➤ Puntualidad en las planificaciones ➤ Mejores relaciones personales ➤ Unión en las actividades planificadas

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.



Tabla N°- 12

Ámbito en el que ejerce o ejercía su profesión.

Ámbito	f	%
Educación Infantil	0	0%
Educación Básica	7	70%
Lengua y Literatura	0	0%
Químico Biológicas	0	0%
Físico Matemática	2	20%
Ciencias Humanas y religiosas	0	0%
Otra/s	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

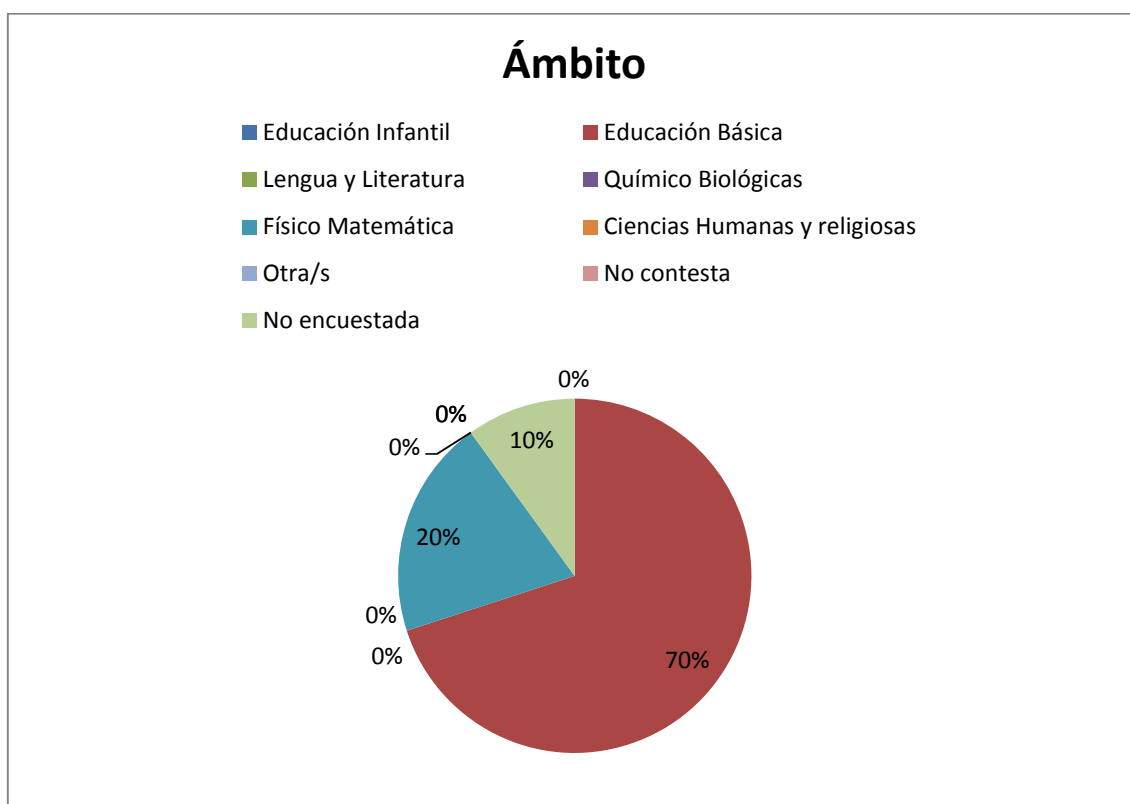


Tabla N°- 13

Tiempo de trabajo del docente encuestado actualmente.

Tiempo de trabajo	f	%
De 0 a 5 Años	2	20%
De 6 a 11 Años	0	0%
De 11 a 15 Años	1	10%
De 15 años en adelante	4	40%
No contesta	2	20%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

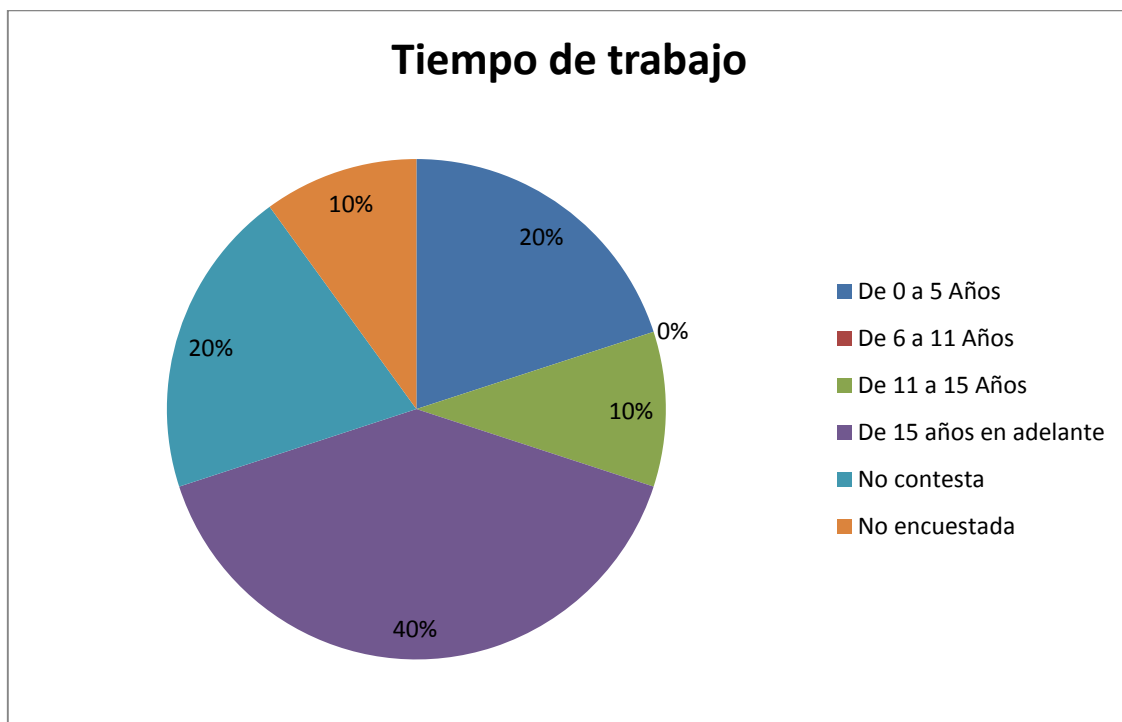


Tabla N°- 14

Encuestados que trabajaron como docentes al iniciar sus estudios.

Trabajó como docente al inicio de sus estudios	f	%
Si	7	70%
No	2	20%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Trabajó como docente al inicio de sus estudios

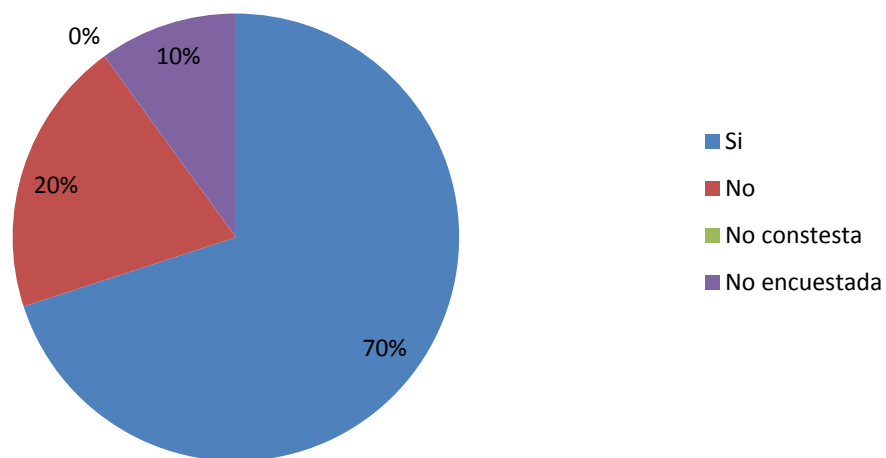


Tabla N°- 15

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo desde que obtuvo la titulación.

Tiempo	f	%
0 a 1 años	2	20%
1 a 2 años	1	10%
2 a más años	0	0%
No contesta	6	60%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

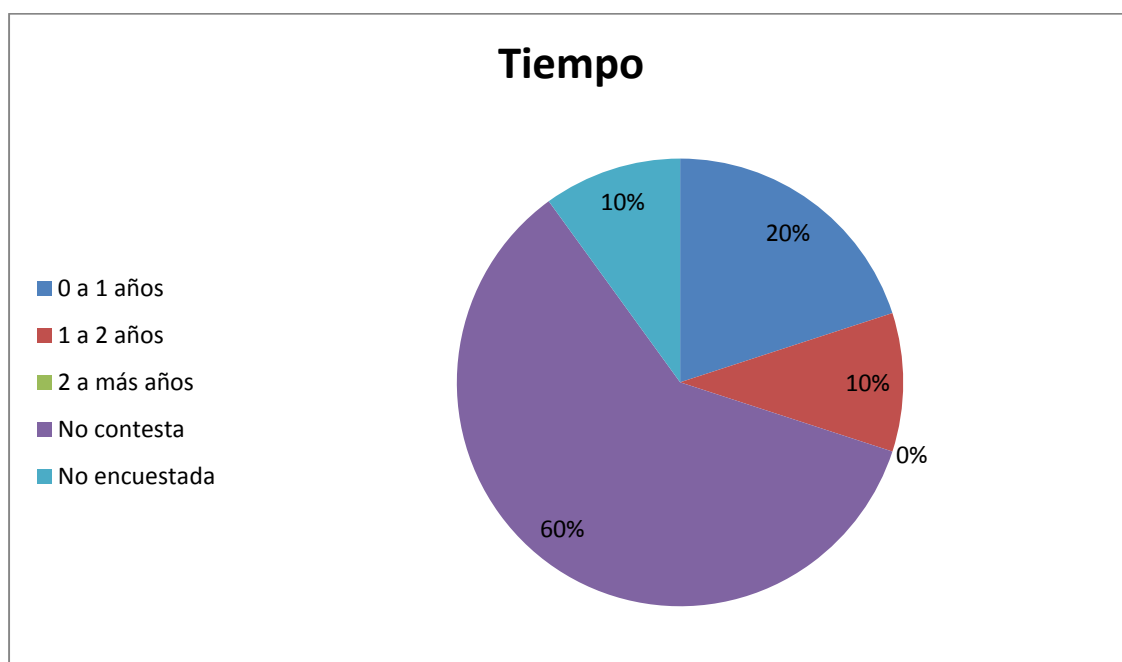


Tabla N°- 16

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo o trabajo no docente.

Tiempo que tardó en conseguir un trabajo no docente	f	%
De 0 a 1 año	1	10%
De 1 a 2 años	0	0%
De 2 años a más	0	0%
No contesta	0	0%
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	8	80%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Tiempo que tardó en conseguir un trabajo no docente

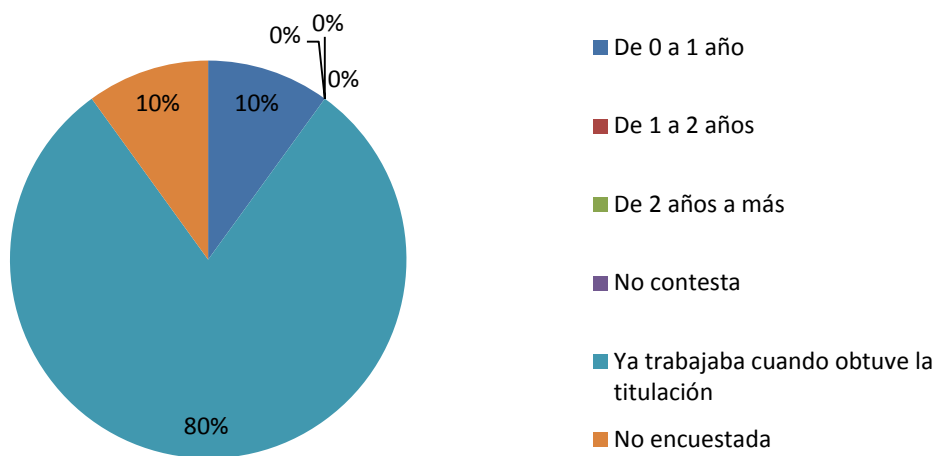


Tabla N°- 17

Tiempo de trabajo desde que obtuvo la titulación.

Tiempo de trabajo desde que obtuvo la titulación	f	%
De 0-1 años	2	20%
De 1.1-2 años	3	30%
De 2.1 -3 años	1	10%
De 3.2-4 años	3	30%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

EMPLEADORES	
Tipo de incentivos de la institución a los titulados	
Empleador 1	Empleador 2
➤ Buen ambiente de trabajo	
➤ Beneficios de ley	
➤ Mejorar su título	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Tiempo de trabajo desde que obtuvo la titulación

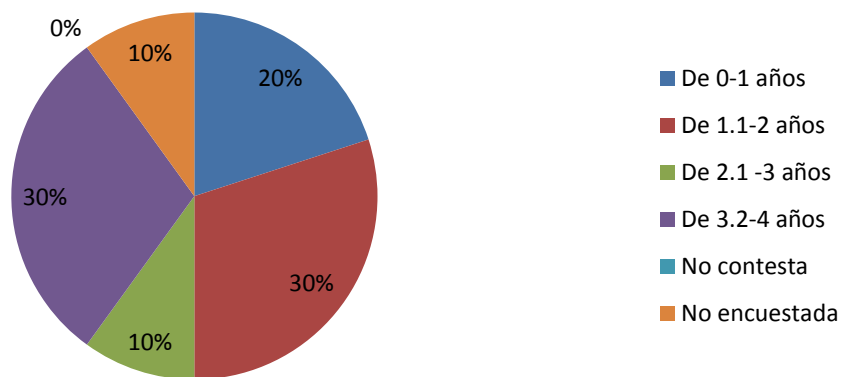


Tabla N°- 18

Tiempo total de trabajo no docente de los encuestados desde que obtuvieron la titulación

Tiempo de trabajo no docente	f	%
De 0-1 años	7	70%
De 1.1-2años	0	0%
De 2.1-3 años	0	0%
De 3.1-4 años	1	10%
De 4.1-5 años	1	10%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

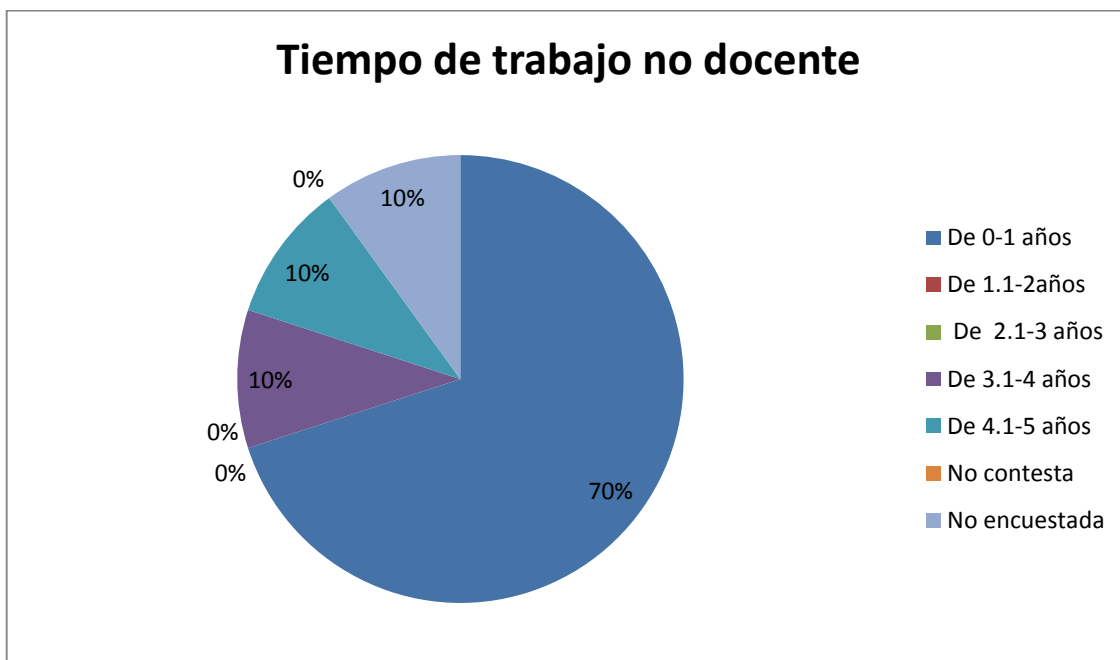


Tabla N°- 19

Cambio de residencia por trabajo actual.

Cambio de residencia	f	%
Si	2	20%
No	7	70%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

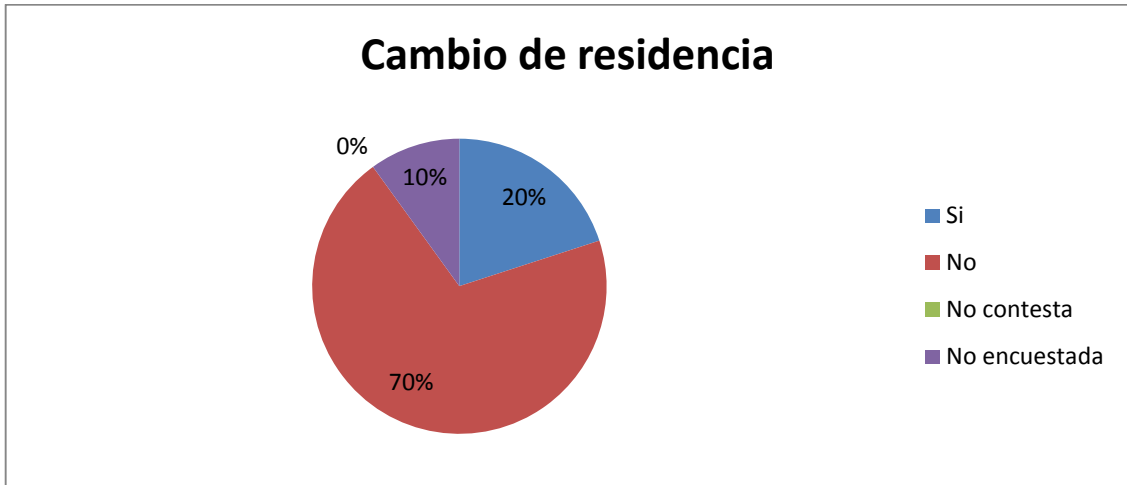
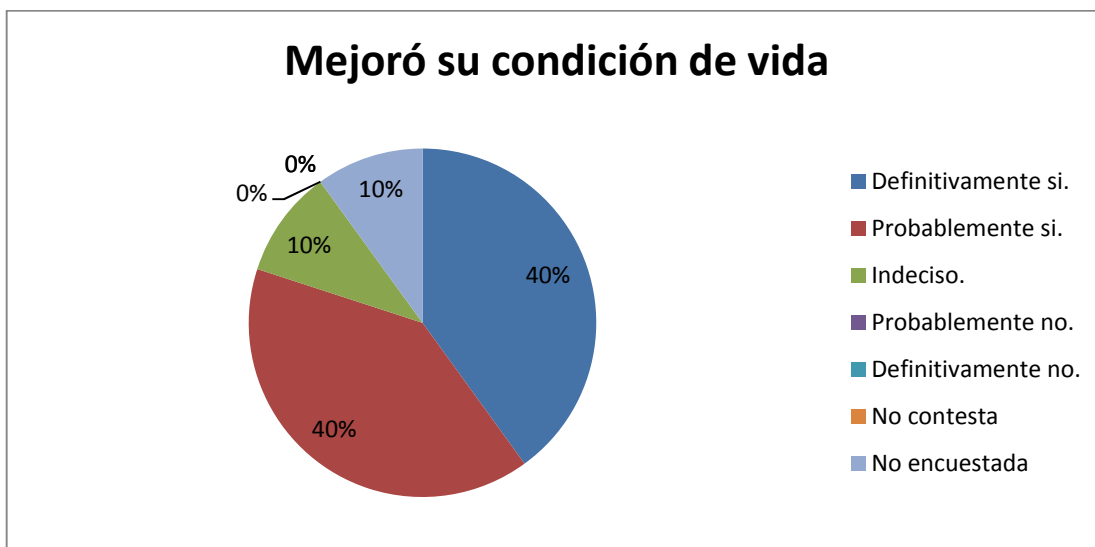


Tabla N°- 20

Mejora la condición de vida luego de la titulación.

Mejoró su condición de vida.	f	%
Definitivamente sí.	4	40%
Probablemente sí.	4	40%
Indeciso.	1	10%
Probablemente no.	0	0%
Definitivamente no.	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación



En lo que respecta a la categoría II con relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral presentamos los resultados de los análisis obtenidos en la investigación, las mismas que reflejan lo siguiente:

El 70% de los profesionales encuestados trabajan como docentes en sus diferentes menciones de formación y el 20% como empleadores en diferentes instituciones educativas. Por lo que podemos constatar que la formación docente de la UTPL se caracteriza por tener un dominio de conocimientos, determinándose así su calidad y calidez, según la amplitud de los contenidos que se considera en su currículum de formación. Indudablemente afirmamos que el total de los titulados encuestados laboran como docentes, de los cuales el 70% permanece en su lugar de residencia y el 20% se desplazaron a otros lugares para ejercer su trabajo.

Del total de los encuestados el 70% ya tenían experiencia como docentes al iniciar sus estudios en el UTPL el 20% no. El mayor porcentaje de los encuestados tienen una situación laboral estable, según las encuestas aplicadas a los titulados afirmamos que su condición de vida ha mejorado notablemente.

Hay que destacar que no es sencillo abordar la percepción que los profesores tienen sobre su estatus profesional ya que la vida profesional de los docentes es muy dilatada, sus expectativas y objetivos sumamente diversos y a lo largo de su vida han de enfrentarse a

cambios importantes en la sociedad, en la educación y en los propios alumnos; es decir la sociedad y la educación se están transformando de forma paralela, igual que la vida del profesor: su edad, sus experiencias, sus valores y actitudes, sus ilusiones, su situación personal.

No cabe duda que la biografía del docente se entrecruza con las transformaciones sociales y educativas. La situación profesional de los docentes está llena de aspiraciones, expectativas, satisfacción o insatisfacción de los deseos, sentimientos, logros y frustraciones a lo largo de los años de la vida laboral vividos.

5.3 Contexto Laboral

A continuación presentamos los resultados de las encuestas con relación al **contexto** institucional-laboral de los titulados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Tabla N°- 21

Tipo de institución en la que labora el docente encuestado

Institución	f	%
Institución educativa Fiscal	5	50%
Institución educativa Municipal	0	0%
Institución educativa particular	0	0%
Institución educativa Fiscomisional	4	40%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

EMPLEADORES	
Empleador 1	Empleador 2
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Título a fin Licenciado profesor de educación media, Licenciado de primaria. ➤ Bachilleres mejores ex -alumnos en el caso de haber 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que tenga título profesional ➤ Buen currículum VITAE ➤ Experiencia en el campo docente

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Institución

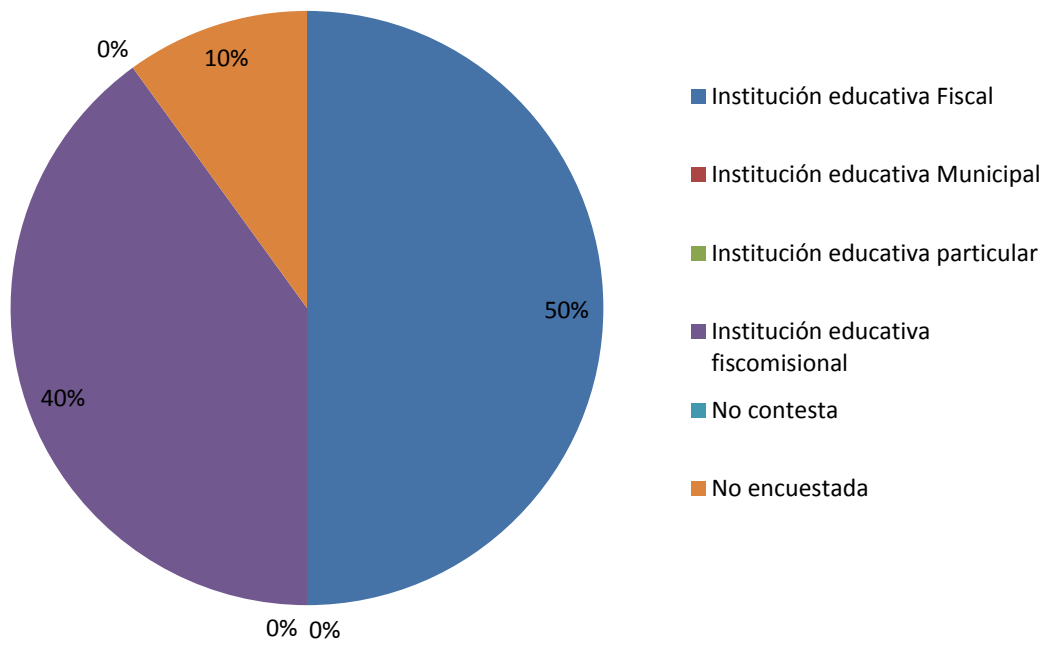


Tabla N°- 22

Nivel de institución educativa que labora

Nivel	f	%
Inicial	0	0%
Básico	8	80%
Bachillerato	1	10%
Superior	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

EMPLEADORES

Nivel y ámbito de conocimiento que el empleador de la institución educativa requiere.		
Empleador 1		Empleador 2
SI	Nivel: Primaria, básico y Bachillerato	No

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Nivel

■ Inicial ■ Básico ■ Bachillerato ■ Superior ■ No contesta ■ No encuestada

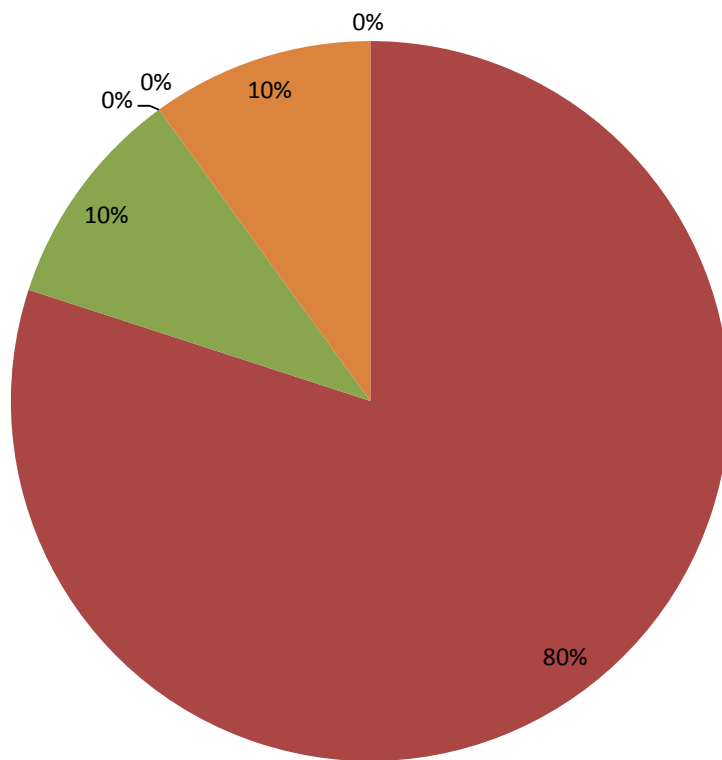


Tabla N°- 23

Tipo de relación laboral docente con la institución educativa

Tipo de relación laboral	f	%
Nombramiento	6	60%
Contrato indefinido	1	10%
Contrato ocasional	2	20%
Reemplazo	0	0%
Otras	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL	10	100%

EMPLEADORES		
Relación laboral del empleador		
Empleador 1	CON EXPERIENCIA: <ul style="list-style-type: none"> • Les ayuda los años de trabajo. • No están actualizados 	DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización al día • Falta experiencia en cómo llegar al estudiante
	CON EXPERIENCIA: <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos, métodos y técnicas. • Desarrollo correcto en el salón 	DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN: <ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo y dedicación. • Falta experiencia en la práctica y dominio del grupo.

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Tipo de relación laboral

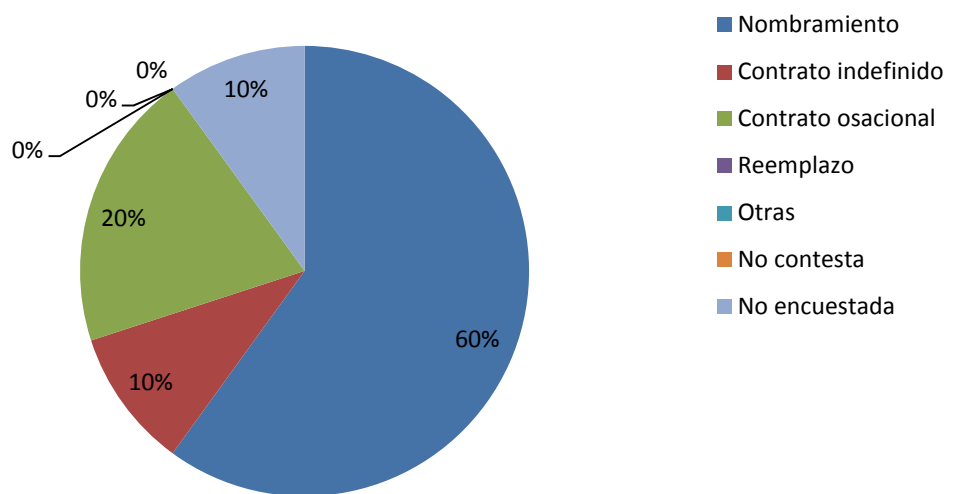


Tabla N°- 24

Relación laboral docente de los encuestados

Tiempo de relación laboral docente	f	%
A tiempo completo	9	90%
A tiempo parcial	0	0%
Por horas	0	0%
Otras	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

EMPLEADORES

Mejoramiento profesional para los docentes	
Empleador 1	Empleador 2
NO	NO
Solicitudes de empleo durante el último año	
Empleador 1	Empleador 2
➤ No,	➤ Si, (5)

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

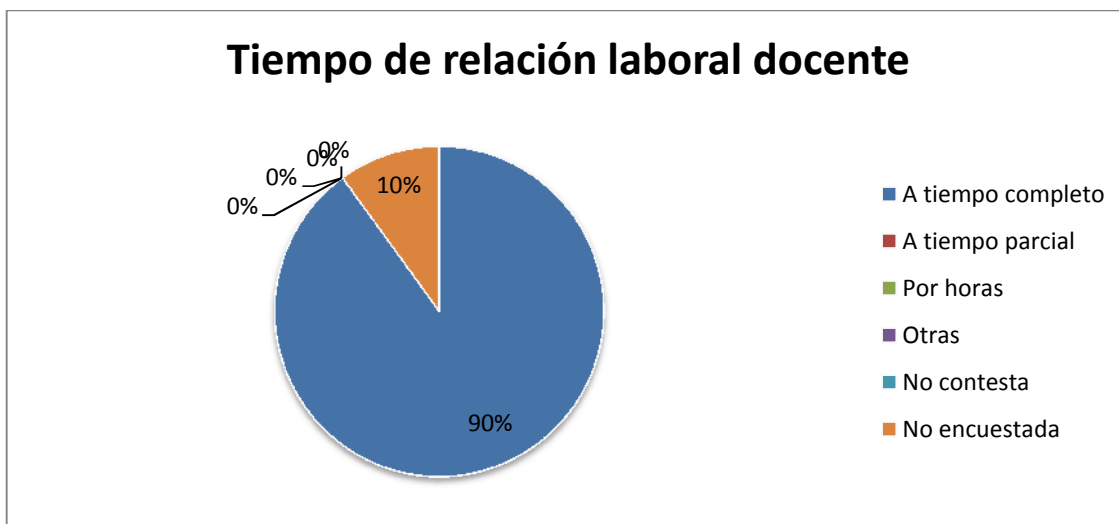


Tabla N°- 25

Tipo de institución en el que labora no como docente.

Tipo de institución no docente	f	%
Administración Pública	3	30%
Empresa privada	0	0%
Empresa familiar	2	20%
Trabajador/a por cuenta propia	0	0%
No contesta	4	40%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

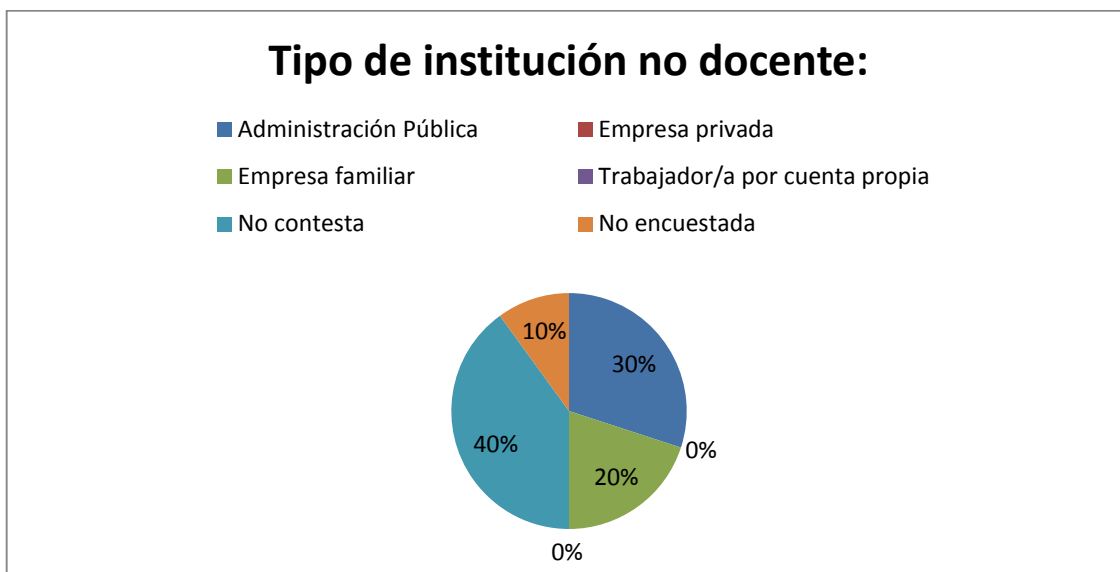


Tabla N°- 26

Titulación exigida para un puesto no docente

Titulación exigida en un puesto no docente	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD).	0	0%
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.).	3	30%
Ninguna/ no se exige titulación	2	20%
No contesta	4	40%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

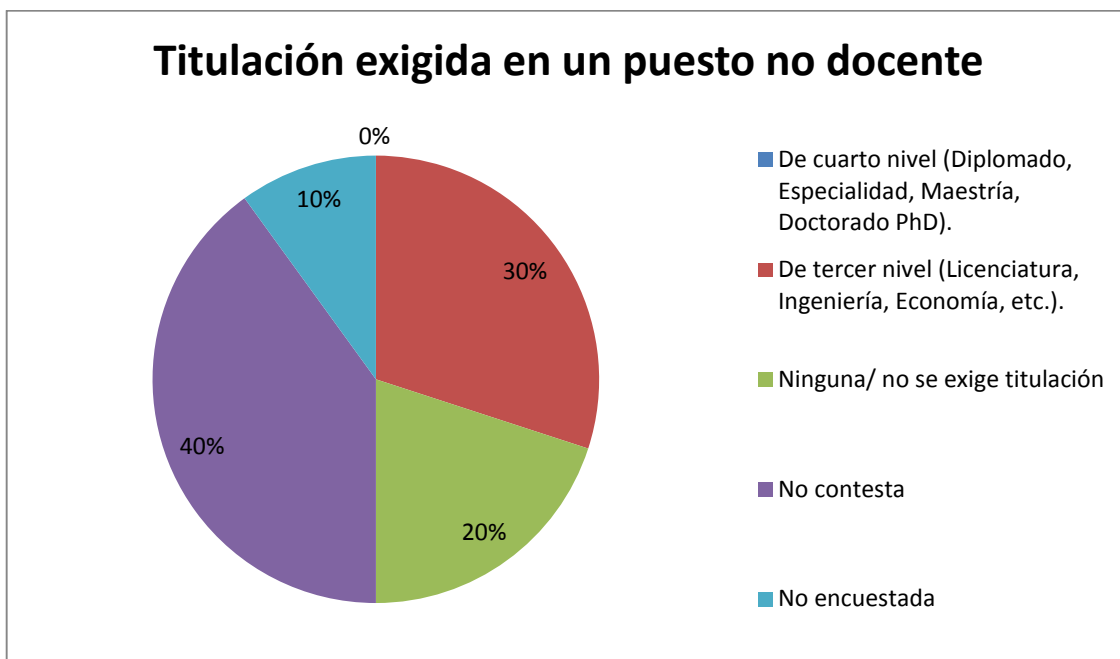


Tabla N°- 27

Tipo de relación laboral no docente antes o después de los profesionales encuestados

Tipo de relación laboral	f	%
Laboral indefinida.	2	20%
Laboral de duración determinada.	3	30%
Otras situaciones (especifique).	0	0%
No contesta	4	40%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

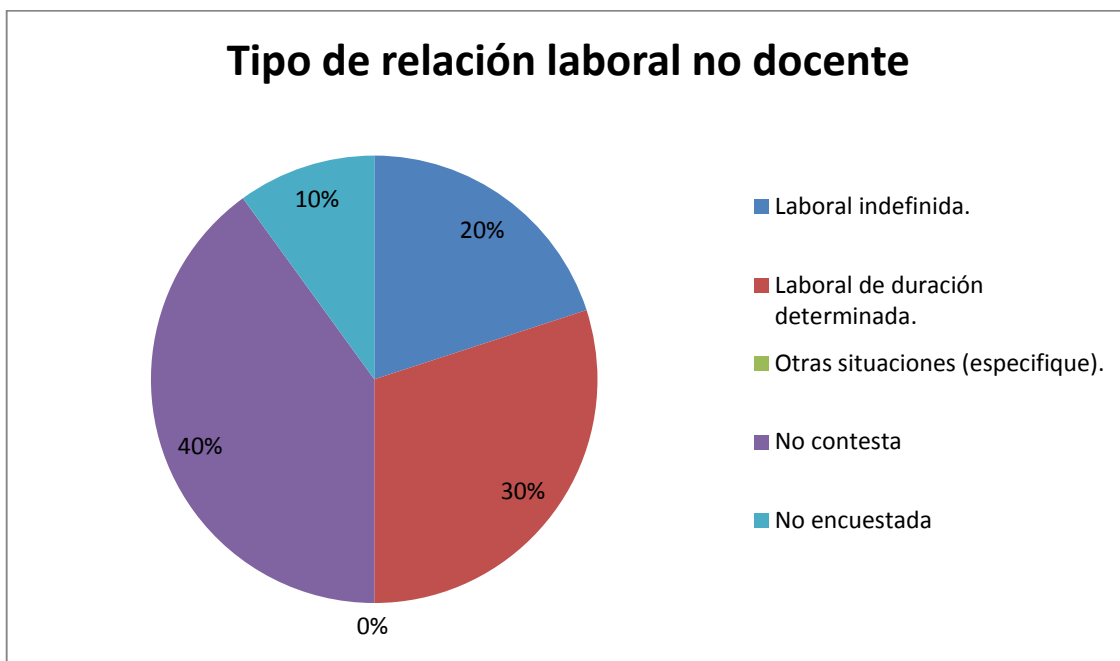


Tabla N°- 28

Relación laboral no docente de los titulados encuestados

Relación laboral no docente es/era	f	%
A tiempo completo	5	50%
A tiempo parcial	0	0%
Por horas	0	0%
Otras (especifique)	0	0%
No contesta	4	40%
No encuestada	1	10%
TOTAL.	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

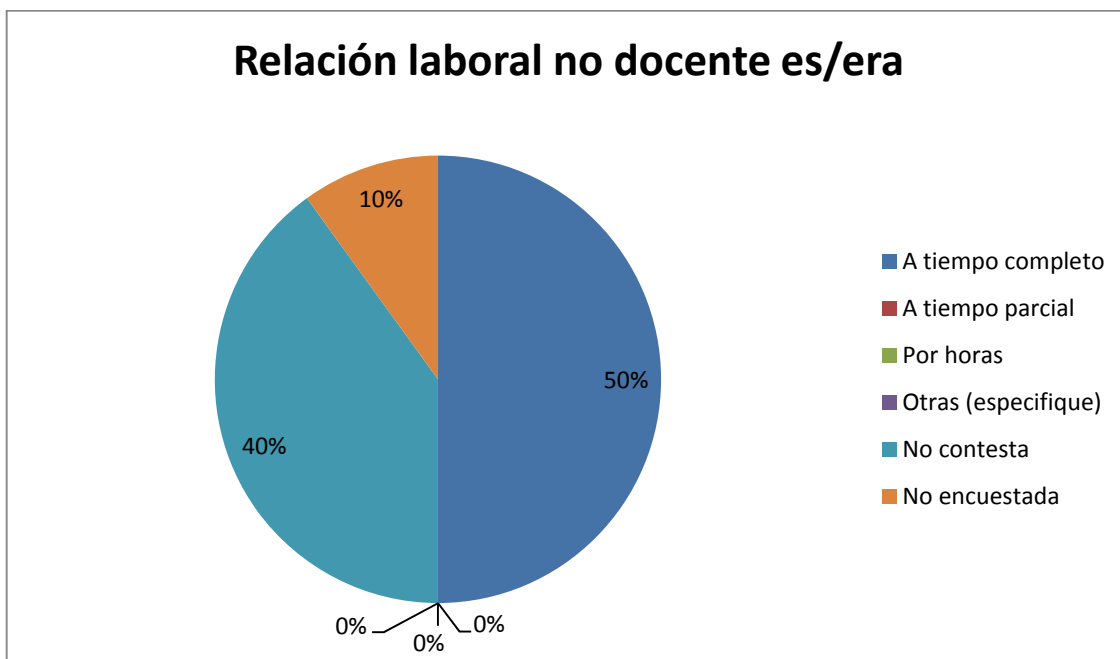


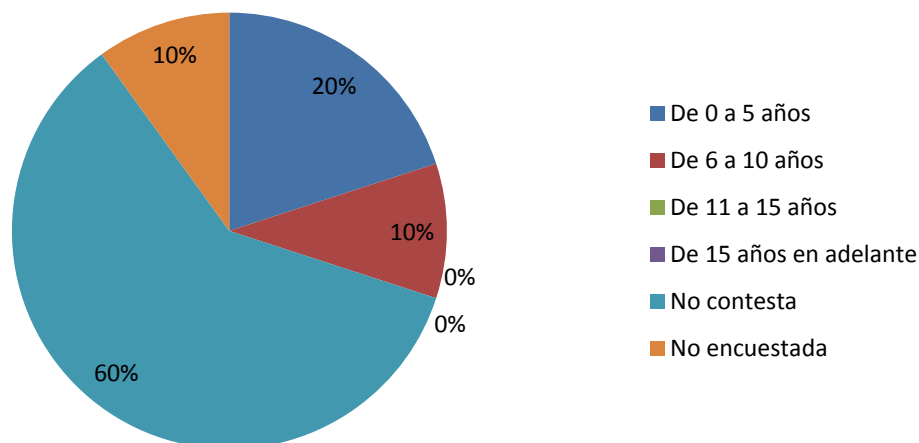
Tabla N°- 29

Tiempo de trabajo en un puesto no docente en el caso de que en la actualidad no trabaje.

Tiempo de trabajo en un puesto no docente	f	%
De 0 a 5 años	2	20%
De 6 a 10 años	1	10%
De 11 a 15 años	0	0%
De 15 años en adelante	0	0%
No contesta	6	60%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Tiempo de trabajo en un puesto no docente



En las encuestas aplicadas reconoceremos a través de los resultados las tablas el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación UTPL.

La educación representa tanto un derecho como una necesidad y ocupa un papel central en la determinación de niveles individuales de vida. La salud de la gente y felicidad, su seguridad económica, oportunidades y estatus social, cada uno es afectado son afectado por la educación. Entonces la educación es factor transcendente en la igualación tanto en oportunidades como en resultados económicos y sociales.

Resultados que son observables en los titulados encuestados de la UTPL reflejan el 60% tienen nombramiento, el 20% contrato ocasional y el 10% contrato indefinido los mismos que trabajan a tiempo completo como docentes, el 80% nivel básico y el 10% nivel de bachillerato de los cuales el 50% desarrolla su rol de maestros en institucionales fiscomisionales y el 40% en las instituciones fiscales.

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la

organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico. Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos.

De los titulados el 50% trabajó en puestos no docentes, realizando diferentes actividades en las que se les exigía documentación de acuerdo al tipo de institución pública o privada. Por tal razón el profesional docente está capacitado para desarrollar varios roles en su vida profesional puesto que la misión de este sistema educativo debe ofertar una educación de calidad que permita cumplir con la visión basada en los principios de calidad, inclusión, pertinencia, participación, flexibilidad y exigencia que articule los 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 requisitos socioeducativos de la comunidad.

5.4 Necesidades de formación

A continuación presentamos las siguientes tablas las cuales identifican las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y /o empleadores)

Tabla N°- 30

Docentes que se comunican con una segunda lengua distinta al español.

Lenguas	F	%
Quichua.	0	0%
Inglés.	0	0%
Francés.	0	0%
Portugués.	0	0%
Otros (especifique) SHUAR	1	10%
No	8	80%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

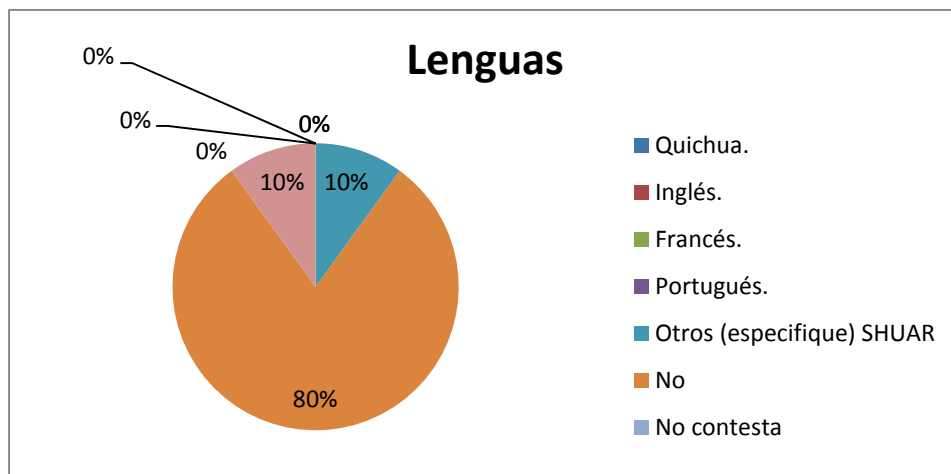


Tabla N°- 31**Manejo de la informática**

Programas	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail), facebook, twiter, google), facebook, twiter.	9	90%
No.	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	10%
TOTAL:	10	100%

EMPLEADORES

Factores que favorecen un buen desempeño laboral	
Encuestado1	Encuestado 2
✓ Que trabaje en beneficio de los estudiantes y la comunidad	✓ Responsabilidad y puntualidad en todo aspecto ✓ Planificación oportuna

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Programas

■ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail), facebook, twiter, google), facebook, twiter.

■ No.

■ No contesta

■ No encuestada

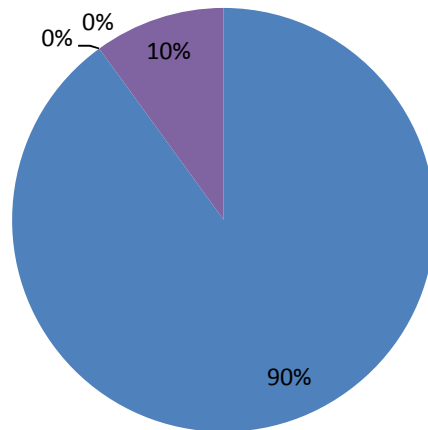


Tabla N°- 32**Cursos de capacitación para actualización profesional**

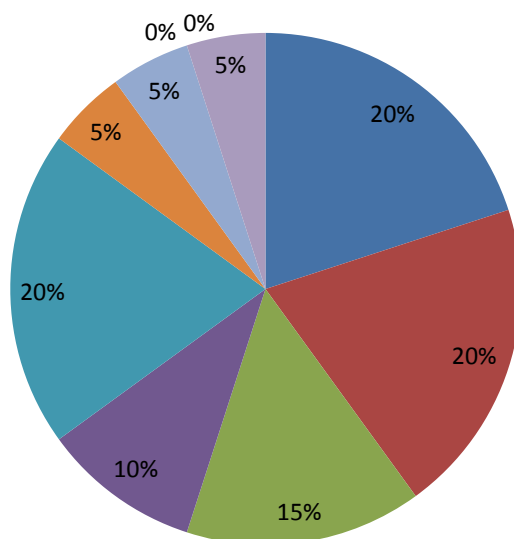
Cursos	f De respuestas	%
Didáctica y pedagogía	4	20%
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).	4	20%
Temas relacionados con su área de formación (Especifique).	3	15%
Organización y Gestión de centros educativos.	2	10%
Diseño y planificación Curricular.	4	20%
Educación en valores.	1	5%
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique.	1	5%
No me interesan	0	0%
No contesta	0	0%
No encuestada	1	5%

EMPLEADORES	
Encuestado 1	Encuestado 2
Conformando las comisiones permanentes	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

PREGUNTA: N°_ 20

- Didáctica y Pedagogía.
- Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)
- Temas relacionados con su área de formación (Especifique).
- Organización y Gestión de centros educativos.
- Diseño y planificación Curricular.
- Educación en valores.
- Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique.
- No me interesan
- No contesta
- No encuestada



Como lo demuestran las tablas anteriores con lo que respecta a identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores). Detectamos que:

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, es la persona que debe estar capacitada en todos los ámbitos del conocimiento y por qué no decir de la importancia de saber comunicarse con una segunda lengua distinta al español.

Según las encuestas los resultados son los siguientes: el 80% de los profesionales encuestados no hablan otra lengua diferente al español, el 10% contesta que si habla otra lengua como es el Shuar, profesional que por ser nativo domina la lengua. Se menciona que los docentes deben estar capacitados en todos los ámbitos del conocimiento relacionados con la tecnología puesto que el creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de la información y la omnipotencia de las comunicaciones en el entorno social, constituyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente con nuevas necesidades y valores. Es así que 90% maneja el sistema de informática aunque no dominan correctamente pero el mismo medio ha exigido que el docente domine el manejo de la informática.

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

En cuanto a la capacitación el 100% capacitaciones desean capacitarse, se reclama la capacitación de los profesionales de educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que son su auxilio, se puede lograr la mejora de los procesos de inter-aprendizaje en sintonía de los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Finalmente se han obtenido las conclusiones siguientes:

- ✿ Con relación a la situación sociodemográfico de los titulados en la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL constatamos que el mayor porcentaje de los profesionales desarrollan sus actividades docentes en su lugar de residencia, lo cual indica que dichos docentes tienen estabilidad en su trabajo.
- ✿ En lo que respecta a la formación de los titulados con el ámbito laboral el mayor porcentaje de los profesionales encuestados trabajan como docentes en sus diferentes menciones de formación y un mínimo porcentaje como empleadores en diferentes instituciones educativas.
- ✿ En cuanto al contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación UTPL, hemos observado y analizada que los titulados encuestados tienen nombramiento la mayor parte, y un cierto porcentaje laboran por medio de contratos. Desarrollando sus actividades en instituciones tanto fiscales como fiscomisionales.
- ✿ En relación a las necesidades de formación en base al mercado laboral, constatamos que los titulados de la UTPL tienen un nivel medio de conocimientos relacionados específicamente con la tecnología. Considerando que actualmente forma parte de la sociedad del conocimiento puesto que estamos insertos dentro del mundo digital.

6.2 Recomendaciones

- ✚ Los profesionales de la educación necesitan formarse y capacitarse en el campo de la informática.
- ✚ Los futuros profesionales de la educación requieren de pasantías para adquirir mayor experiencia con relación al manejo dentro del aula.
- ✚ Que el cantón San Juan Bosco sea tomado en cuenta para que forme parte de los Centros Asociados de la UTPL.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS RECOMENDADAS

BELTRAN, Jesús A., ENCICLOPEDIA DE PEDAGOGÍA.
DELORS, Jaques, LA EDUCACIÓN ENCUERRA UN TESORO.
FANFANI, Emilio, LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORRO.,1996
FANTANI, Emilio., EL OFICIO DE DOCENTE, 2006.
JARAMILLO, Fabián, PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN.
LEPELEY, María Teresa, GESTIÓN Y CALIDAD DEN EDUCACIÓN.
Universidad Autónoma de Aguascalientes, LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO

www.educación.gov.ec

www.foro-latino.org

www.gogleacadémico

www.oei.es/quipu/informesg.htm

www.utpl.edu.ec

8. ANEXOS

AMERIS

Encuestadoras de este presente proyecto de investigación



ENCUESTA REALIZADAS EN LOS CANTONONES DE GUALAQUIZA, SAN JUAN BOSCO, LIMON INDANZA Y SIGSIG.



INSTITUCIONES EDUCATIVAS DONDE TRABAJAN LOS TITULADOS ENCUESTADOS DE LA UTPL.



EMPLEADORES ENCUESTADOS

Lcdo. Jorge Reinoso Director de Unidad Educativa Fiscal “Teresa Samaniego Ávila”



Licenciado Raúl Reinoso Rector de la Unidad Educativa Fiscal “Amazonas” Licenciada Mery Guaricela Vicerrectora de la Unidad.



TITULADOS ENCUESTADOS DE LA UTPL





Institución Educativa particular “Misael Acosta Solis” creada por profesionales titulados de la UTPL, aunque es nueva ha adquirido gran prestigio, está ubicado en el cantón Gualaquiza.





ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**





Código titulado:

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 Educativo.....	1
▪ Maestría en Pedagogía.....	2
▪ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	3
▪ Otro postgrado (Especifique cuál).....	4
▪ En otra universidad (Especifique)	5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
▪ Especialidad (Especifique).....	1
▪ Diplomado(Especifique).....	2
▪ En otra universidad (Especifique)	3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

▪ Trabaja como docente.....	1
▪ Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (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

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	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?

..... añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... añosmeses

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

..... añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... añosmeses

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

..... añosmeses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador: _____

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

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

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración