



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE 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 LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY EN EL AÑO 2011”

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

AUTORAS:

Sandra Lucía Cordero González

Silvia Fabiola Hermida Jerves

MENCIÓN:

EDUCACIÓN INFANTIL

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Ing. María de los Ángeles Guamán Coronel

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2011

CERTIFICACIÓN

Ing. María de los Ángeles Guamán Coronel.,

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A :

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

(f): _____

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Cordero González Sandra Lucía y Hermida Jerves Silvia Fabiola, 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) _____

Cordero González Sandra Lucía

C.I. 070163374-5

(f) _____

Hermida Jerves Silvia Fabiola

C.I. 010283354-8

AUTORÍA:

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

(f) _____

Cordero González Sandra Lucía

C.I. 070163374-5

(f) _____

Hermida Jerves Silvia Fabiola

C.I. 010283354-8

DEDICATORIA:

A mi esposo Gustavo y a mi hija Mariuxi, quienes han sido mi apoyo y fortaleza en mis momentos de debilidad, por haber estado apoyándome en estos años de estudios sacrificando tiempo de compartir. A mi Madre por haberme incentivado a concluir mis estudios y a mi Padre que desde el cielo me dio la fuerza y la tenacidad para lograr cumplir con esta meta.

Sandra Cordero González

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a todas aquellas personas que de alguna manera me han motivado y ayudado a lograrlo, pero de manera especial a mi esposo Diego Cordero, que ha estado siempre a mi lado dispuesto a brindarme su ayuda y con su paciencia y confianza en mí, ha sido quien me ha impulsado a seguir pese a las dificultades.

Quiero resaltar así mismo a la ayuda que me ha brindado mi madre, Lilia Jerves, quien con su experiencia y conocimientos ha sido un aporte muy significativo en el transcurso de mis estudios.

También merecen mi dedicatoria mis hijos, Fernanda y Mateo por su comprensión y apoyo y por el tiempo que no he podido estar con ellos para dedicarlo al estudio

Silvia Hermida Jerves

AGRADECIMIENTO

En primer lugar queremos agradecer a Dios por habernos permitido cumplir esta meta en nuestras vidas, pues es Él quien lo hace posible todo.

Agradecemos también a la Universidad Técnica Particular de Loja por ofrecer la modalidad de estudio a distancia, pues a través de ella hemos tenido la oportunidad de superarnos y culminar una carrera universitaria, sin descuidar otras actividades propias de una mujer y madre.

A nuestra tutora de tesis, Ing. María de los Ángeles Guamán, quien acertadamente guió este trabajo atendiendo inquietudes y consultas oportuna y cordialmente.

A nuestros familiares y amigos quienes han motivado este logro con su empuje, paciencia y colaboración.

LAS AUTORAS

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Indice.....	Vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	4
3. MARCO TEÓRICO.....	9
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	10
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	10
3.1.1.1 Formación Inicial	10
3.1.1.2 Formación Continua.....	11
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	13
3.1.2 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	16
3.1.4 El género y la profesión docente.....	19
3.1.5 Síntesis.....	21
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	23
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	23
3.2.1.1 Entorno Educativo.....	23
3.2.1.2 Comunidad Educativa.....	24
3.2.2 La demanda de educación de calidad	25
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo.....	29
Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	34
3.2.5 Síntesis.....	37
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	39
3.3.1 Definición.....	39
3.3.2 Competencias profesionales.....	40
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	43
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	46
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	50
3.3.6 Síntesis	52
4. METODOLOGÍA.....	55
4.1 Diseño de la investigación	56

4.2 Participantes de la investigación.....	56
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	57
4.3.1 Técnicas.....	57
4.3.2 Instrumentos.....	57
4.4 Recursos.....	60
4.4.1 Humanos.....	60
4.4.2 Institucionales.....	61
4.4.3 Materiales.....	61
4.4.4 Económicos.....	62
4.5 Procedimiento.....	62
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	64
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	65
5.2 Situación laboral... ..	69
5.3 Contexto laboral.....	75
5.4 Necesidades de formación.. ..	79
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
6.1 Conclusiones.....	84
6.2 Recomendaciones.....	88
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	90
8. ANEXOS.....	97
8.1 Índice de Anexos.....	98
ANEXO 1 Oficio para Rector-Director del Centro Educativo	
ANEXO 2 Cuestionario para titulados	
ANEXO 3 Cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas	
ANEXO 4 Datos de titulados	
ANEXO 5 Datos del Rector/Director	
ANEXO 6 Código de Titulados	
ANEXO 7 Cuadro para ingreso de datos de los Titulados	
ANEXO 8 Cuadro para ingreso de datos de autoridades de las Instituciones Educativas	
ANEXO 9 Fotos de titulados y de las autoridades de las Instituciones Educativas	

1. RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja, interesada por conocer el desenvolvimiento en el campo laboral de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones, dentro de los períodos comprendidos entre el 2005 y 2010, ha planteado como trabajo de fin de carrera una investigación cuyo título es “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”.

El tipo de investigación desarrollado y dada las características del problema, es de tipo mixto cuantitativo – cualitativo, apoyada en el método descriptivo, en la que se toma como base los datos estadísticos y el análisis de los datos numéricos y/o del marco teórico referencial, para ello se contó con una muestra de diecisiete titulados designados por el equipo de planificación de la UTPL, los cuales pertenecen a la provincia del Azuay, y dos empleadores - autoridades de las instituciones educativas donde laboran dos de los titulados. Para la localización de los encuestados se acudió a diferentes fuentes de consulta, para luego una vez localizados los mismos, se aplicaran los instrumentos como la encuesta a los titulados y la entrevista a los empleadores de las instituciones educativas, siendo estos instrumentos facilitados, adaptados y elaborados por el equipo de planificación de la Universidad, además se proporcionaron los formatos que permitieron registrar resultados y datos personales de los titulados, con el fin de obtener la información pertinente para su posterior verificación y análisis. De la misma manera se trabajó en la construcción del marco teórico con temas relacionados a la situación laboral, los cuales sirvieron de base para argumentar el análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

Una vez tabulados y analizados los datos relevantes, éstos arrojaron las siguientes conclusiones: La mayoría de los titulados pertenecen a la mención de Educación Básica y que posterior a la titulación no se han seguido capacitando, sin embargo están interesados en actualizarse en temas como Didáctica y Pedagogía y Diseño y Planificación Curricular especialmente. Además un gran porcentaje de ellos se encuentra laborando en el sector educativo con estabilidad laboral dado a través del nombramiento, cabe destacar que sus funciones las cumplen con eficiencia y sus empleadores los califican como personas colaboradoras, lo que demuestra que la Universidad Técnica Particular de Loja, hace realidad su misión que es, “Buscar la verdad y formar al hombre a través de las Ciencias para que sirva a la sociedad”. Es

importante resaltar que los titulados en su mayoría consideran que la obtención de su título ha mejorado definitivamente su situación laboral y económica.

Finalmente podemos decir que los resultados obtenidos son positivos e impulsan a la Universidad Técnica Particular de Loja a seguir formando profesionales capaces, eficientes y responsables, cubriendo las necesidades del medio, aportando al país a través de su modalidad de estudios a distancia con profesionales íntegros en los distintos campos del saber.

Sin embargo, a pesar de los resultados positivos encontrados y para mejorar ciertas debilidades, se recomienda tanto para los titulados, como para los empleadores y para la Universidad, la capacitación permanente y actualización de conocimientos cuyo fin es el de obtener el beneficio para todos.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, ha ofrecido a nuestro país desde 1976, a través de la modalidad de estudios a distancia en la carrera de Ciencias de la Educación, la oportunidad de profesionalizar a miles de docentes que por diversas razones no optaron por una carrera presencial, muchos de ellos eran o son parte del magisterio y otros que han estudiado la docencia esperando un trabajo en su futuro o con el fin de obtener un título profesional que les permita tener un ingreso económico mayor, así como su formación académica y continua en las instituciones donde se encuentren laborando y que no necesariamente pueden ser una institución educativa. En la actualidad la UTPL ha crecido mucho brindando nuevas ofertas en el área educativa, siempre actualizada en conocimientos. No podemos olvidar, que anteriormente para ser docentes de escuelas primarias era suficiente con prepararse en los normales o Institutos Pedagógicos, aquellos que optaban por ser docentes de colegios iban a universidades presenciales siempre y cuando contaran con los recursos económicos necesarios y suficientes y por su puesto tener acceso a una universidad presencial. Con el avance de los años y la necesidad de ampliar la oferta educativa, mejorar el perfil profesional del docente, es decir ser más exigentes con aquellos que están al frente de la educación de nuestros niños, niñas, las y los jóvenes, se hizo necesario modificar programas, currículos, se crearon nuevos bachilleratos, contamos hoy con el nivel de educación inicial y por su puesto estos cambios incluyen también el uso de nuevas tecnologías, para ello se necesita de docentes preparados para enfrentar los nuevos cambios que exige el siglo XXI.

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su afán de mejorar constantemente su nivel académico, busca a través de este programa de investigación, conocer la situación en la que se encuentran actualmente los graduados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante el período comprendido desde el 2005 - 2010.

A través de la investigación, se pretende identificar su situación y de cómo ésta ha mejorado o no, luego de haber concluido sus estudios universitarios. Además se requiere conocer cuántos de ellos se encuentran laborando en su especialidad, cuántos se encuentran sin ocupación, o trabajan en otra actividad que nada tiene que ver con la docencia. Otro punto a ser analizado también es el nivel y el tipo de institución en la que están ubicados y su desempeño dentro de la misma.

Esta investigación además pretende hacer un seguimiento de los graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de saber cuáles son las oportunidades de trabajo para sus profesionales docentes y las condiciones en las que se encuentran laborando en la actualidad.

Los resultados obtenidos en este trabajo, permitirán encontrar, adoptar y aplicar medidas que contribuyan a mejorar la situación y oportunidades de los docentes, de acuerdo a los requerimientos nacionales, además dará a conocer sobre aquellos docentes que requieran reforzar o especializarse en conocimientos relacionados con su profesión, dado que la Universidad Técnica Particular de Loja, busca concienciar sobre la necesidad de una preparación continua.

El tema a investigar es de gran interés, pues permitirá conocer la realidad del docente graduado en la Universidad Técnica Particular de Loja y su inserción en el campo laboral dentro de la rama, siendo un aporte que no solo será para conocimiento de la Universidad, sino reflejará la realidad del profesional en docencia y a su vez sirve como referente para que sea analizado por organismos competentes. Adicionalmente esta investigación representa para la universidad una especie de seguimiento de sus ex-alumnos y una autoevaluación, pues a partir de los datos obtenidos, conocerá la efectividad de la trascendencia de sus conocimientos tanto técnicos, metodológicos, teóricos y prácticos transmitidos a los titulados y de esta forma poder satisfacer los requerimientos de la educación actual. La investigación permitirá también que la Universidad pueda realizar una actualización de la base de datos de los titulados y así poder acceder a ellos y ofertar sus postgrados y maestrías que permitan la formación continua de los mismos, habiéndose cumplido de esta manera los objetivos planteados para el efecto.

La estructura del presente trabajo de investigación consta en primera instancia de su parte preliminar, la misma que contiene: portada, certificación, acta de declaración y cesión de derechos, autoría, dedicatorias, agradecimiento, índice, resumen e introducción, seguido por un marco teórico que hace referencia a la investigación bibliográfica del tema, la metodología donde se detalla todo lo concerniente al diseño, participantes, instrumentos, recursos y procedimiento de la investigación, posteriormente la interpretación y el análisis de los resultados, es aquí donde se incluyen las tablas estadísticas y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

La metodología a utilizarse para la investigación será el diseño mixto recolectando, analizando y vinculando datos cuantitativos y cualitativos, esto completándolo con el análisis descriptivo–explicativo, apoyada en ciertas técnicas e instrumentos de investigación como la encuesta a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y la entrevista a los empleadores-directivos de dos instituciones donde laboran actualmente los titulados, es importante mencionar que los formatos para las encuestas fueron tomados de la ANECA y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación; con el fin de conocer cuáles son las necesidades en cuanto a formación profesional docente, o qué consideran hace falta mejorar en el perfil profesional de quienes estudiamos Ciencias de la Educación en la modalidad a distancia de la UTPL.

Los objetivos para la presente investigación se detallan a continuación:

El objetivo general:

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

Objetivos específicos:

- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UPTL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde la óptica de los directivos/empleadores.

Los objetivos planteados fueron alcanzados a lo largo del desarrollo del presente trabajo mediante la aplicación de las entrevistas y encuestas a titulados y empleadores quienes colaboraron con la investigación y fueron parte fundamental en el desarrollo de la misma.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

La situación laboral hace referencia al conjunto de situaciones, fenómenos y circunstancias vinculados de una u otra forma con el trabajo, actividad física o intelectual por el cual se percibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

El docente Ecuatoriano tiene una situación laboral muy compleja, pues el salario que percibe es bajo, sin embargo las exigencias de la sociedad son altas pues se requiere que los maestros respondan a las necesidades y expectativas de una sociedad en transformación.

Al hablar de Situación laboral docente, es importante mencionar que el maestro es el factor importante para determinar la calidad de la educación y que el ámbito en el que éste se desarrolla influye directamente en su rendimiento como profesional.

www.cenaise.org.ec/docs/saluddoc/Condiciones de Trabajo y Salud Docente - Resultados Ecuador.pdf.

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.

3.1.1.1 Formación inicial docente

La formación inicial docente es considerada como el punto de partida en la formación del educador, constituyendo un papel clave en el desempeño de éste en su vida profesional, siendo importante que la formación inicial docente tenga estructuras, contenidos, formas, que preparen y proporcione los conocimientos necesarios para poder enseñar efectivamente a sus educandos.

A decir de Vaillant, D. (2002, p.17) La formación inicial cumple básicamente dos funciones: en primer lugar, la de formación de los futuros docentes, de forma de asegurar una preparación acorde con las funciones profesionales que maestros y profesores deberán desempeñar. En segundo lugar, la formación inicial tiene la función de certificar el ejercicio docente.

De igual forma al respecto PREAL¹ en su boletín electrónico (2002) indica que los maestros han sido y son considerados como *Formadores de las futuras generaciones*, siendo una responsabilidad tan grande la que tienen que desempeñar que, su función ha sido cuestionada y sujeta a numerosas reformas desde principio de la década de los ochenta, puesto que no podría haber reforma educativa si no hay reforma docente.

¹ Programa de Promoción de la Reforma Educativa de América Latina y el Caribe

Las instituciones de formación de los docentes en Ecuador, han seguido un proceso evolutivo ya que desde finales del siglo XIX hasta la mitad del siglo XX, fueron las escuelas normales las que estuvieron a cargo de formar a los profesionales de la educación, es así que a partir de los años treinta, las escuelas normales, son sustituidas por los institutos normales superiores, o los institutos pedagógicos superiores, con el fin de fortalecer los modelos pedagógicos y los aprendizajes significativos mediante los estudios teórico-práctico, que se vinculan con las teorías de aprendizaje activo. Más tarde son las universidades, que integran al sistema escolar profesionales especializados en las distintas ramas de la educación, con estudios que duran tres años lectivos para los niveles pre-primario y primario, cuatro años para el nivel medio y la licenciatura, de esta forma el país comienza a contar con profesionales especializados en la educación. (Unesco², 2010).

En general, podemos decir que el aprendizaje y profesionalización del docente se inicia durante su preparación en los institutos o universidades, continua en el trabajo y se amplía a lo largo de su vida profesional.

3.1.1.2 Formación continua

Ávalos, B., (2007) menciona que:

La formación docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza, que toma formas distintas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional del docente mediante la ampliación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como "desarrollo profesional"³ docente. www.iabd.org/document.cfm?id=1281469.

Partiendo de este concepto es importante destacar que la formación del docente es continua, y que su desempeño depende de los conocimientos que va adquiriendo a lo largo de su carrera, fortificándose mediante los estudios que en materia de actualización, diversificación e innovación pueda realizar, frente a la necesidad de afrontar los cambios sociales, culturales y tecnológicos, es así que el sistema educativo se ha visto en la necesidad de formar profesionales bien preparados que no solo reproduzcan viejos esquemas pedagógicos, sino que sean capaces de dar respuestas creativas e innovadoras, que estén al día en la información y que se especialicen en el área en la que laboran, siendo necesaria una formación continua del docente.

² Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

³ "El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula". (Bolam, 2004, p. 34)

La formación continua del docente toma fuerza a partir de los sesenta, pero es recién en los noventa que en algunos países de América Latina se empiezan a formular políticas integrales de formación docente, aunque fue criticada duramente ya que se trató en primera instancia de compensar las insuficiencias de la formación inicial y en otros de mejorar los conocimientos y habilidades pedagógicas de maestros mal preparados. (Ávalos, B., 2001).

El interés por mejorar la educación ha permitido que se tome en cuenta a la preparación continua del docente, como una estrategia para mejorar la enseñanza, puesto que el maestro es el actor principal del cambio y de la reforma educativa en busca de la excelencia.

En el Ecuador se han implementado múltiples proyectos de mejoramiento de la calidad de educación, que capacitan y forman al personal docente, siendo la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP– la encargada de organizar, controlar y coordinar los cursos, seminarios y talleres que se realicen con este fin, así podemos mencionar el Programa de Formación Continua para Docentes del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe) y algunos cursos y seminarios que son ejecutados por universidades teniendo todos estos como objetivo capacitar y formar docentes de excelencia, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo, con estrategias que favorezcan su buen desempeño en el aula, en contextos de diversidad cultural y en ambientes democráticos. Según el Foro Latino Americano de Políticas Educativas en su boletín electrónico (2009) menciona que estos proyectos están a cargo del Ministerio de Educación que es el organismo encargado de regular la educación dentro del país, así como crear políticas que fortalezcan el sistema educativo.

Confrontando con lo antes mencionado, es necesario recordar la importancia que la función docente cumple en la educación, siendo vital revisar la formación inicial y fomentar la formación continua, a más de dar valor al vínculo existente entre teoría, práctica y realidad escolar, de esta forma los profesionales estarían capacitados mediante parámetros de calidad y criterios de evaluación para realizar sus actividades acorde a las necesidades y desafíos, con una actitud indagadora que sustenten sus actuaciones dentro de las aulas y que permita que la educación prepare en forma global a individuos que puedan aportar a la sociedad.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

La contratación del personal docente y no docente de los centros educativos en el Ecuador, está regulada por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional así como también por el Código de trabajo tanto para el sector público como para el privado.

La contratación del personal docente y no docente del Sector Público la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. Para el ingreso a la carrera docente se exige:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía; b) poseer título docente reconocido por la ley; y c) participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición. Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia: bachiller en ciencias de la educación, profesor de primaria, profesor de segunda enseñanza, profesor de educación especial y psicólogo educativo; licenciado en ciencias de la educación, en sus distintas especializaciones; doctor en ciencias de la educación, en sus distintas especializaciones; y otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere (UNESCO., 2010)

Los títulos que los docentes hayan obtenidos en el exterior son reconocidos previa revalidación por parte de las instituciones correspondientes en el país. El docente que haya obtenido dos o más títulos docentes se le considerará de mayor categoría o escalafón dentro de la ley de Carrera Docente y de Escalafón del Magisterio.

La ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional Decreto No. 2257, publicada en el Registro Oficial No. 640 de 12 de marzo de 1991, es la que regula el ejercicio de la docencia en el país y tiene como objetivos:

- a) Propender el mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la educación;
- b) Determinar los deberes y derechos de los docentes;
- c) Establecer las remuneraciones de acuerdo con el título, tiempo de servicio, perfeccionamiento docente, función y lugar de trabajo;
- d) Determinar los títulos requeridos para el ejercicio de la docencia;
- e) Establecer estímulos para los docentes;
- f) Incentivar el permanente mejoramiento profesional de los docentes;
- g) Ubicar al personal docente en las diferentes categorías escalafonarias y determinar la jerarquización de funciones; y,
- h) Regular la carrera docente y escalafonaria de los profesionales de la educación. (Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, 1990).

Esta ley se aplica para los profesionales que desempeñan la docencia o que desempeñan funciones técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional y también a

los docentes del sector privado, regula las disposiciones del proceso de selección de los docentes para ingresar al magisterio mediante el concurso de méritos y oposición, además se encarga de clasificar y ordenar a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo para determinar funciones, promociones y remuneraciones.

El ejercicio de la docencia en el sector público se inicia una vez aprobados los concursos de merecimiento y oposición previo al nombramiento, lo que le brindará estabilidad en el cargo. Las labores en un inicio las desarrollara en las zonas rurales, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

El tiempo de trabajo del docente depende del nivel para el cual labora, así para el nivel pre-primario y primario a tiempo completo trabaja 30 horas semanales. El profesor de nivel medio trabaja un promedio de 24 horas semanales, de acuerdo con el horario de clases. El profesor universitario labora entre 8 y 40 horas semanales dependiendo de su categoría.

El salario es señalado por el estado de acuerdo a las categorías establecidas en el escalafón y siempre que existan incrementos en el salario mínimo vital general, se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad.

El sueldo profesional básico del magisterio se define en función del salario mínimo vital general, los profesores del sector rural reciben un salario básico superior al que reciben los que laboran en el sector urbano. Por cada ascenso en la categoría se asigna un incremento del 10% sobre el salario básico (UNESCO., 2006).

Además existen incentivos y beneficios económicos provenientes por tiempo de servicio, cambio de título o mejoramiento docente, así como también existen asignaciones complementarias por subsidio familiar, compensación pedagógica, subsidio de antigüedad, gastos de representación, subsidio de transporte y subsidios a los docentes que laboren en zonas rurales y en Galápagos.

Según el Art. 38 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional (1990) menciona que el docente concluirá sus funciones por incompetencia profesional comprobada, violación de las leyes, renuncia, enfermedad que lo incapacite para el trabajo, destitución y jubilación⁴. Cabe mencionar que solo los docentes que hayan

⁴ La jubilación se puede tramitar por: vejes a los 55 años de edad con 420 meses de aportación, 35 años de servicio o por invalides

cesado sus funciones por enfermedad y que se compruebe su restablecimiento podrán reingresar al magisterio.

La carrera docente en el Ecuador hace referencia al ejercicio de la profesión de acuerdo a las leyes y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia, el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de las funciones.

La carrera docente está compuesta por 10 categorías dentro del escalafón, las mismas que se encuentran ordenadas según título, tiempo de servicio, mejoramiento docente y administrativo, permitiendo determinar funciones, promociones y remuneraciones.

La organización y funcionamiento de los cursos de capacitación y mejoramiento docente está a cargo de la DINAMEP. Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categorías son financiados parcialmente por el estado u otras instituciones educativas y son de carácter obligatorio, los mismos que están orientados a capacitar a los docentes de acuerdo a la realidad nacional y a los avances de la ciencia.

www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdfversions/Ecuador.pdf.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Para abordar este tema es importante comenzar definiendo que es la enseñanza y el aprendizaje, así el Diccionario de la Real Academia Española, define a la enseñanza como la *comunicación de conocimientos, habilidades, ideas y experiencias. Sistema o método que sirve para enseñar y aprender. Conjunto de conocimientos, medios, personas y actividades que hacen posible la educación.* En tanto que aprendizaje hace referencia a la *acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa, al tiempo que en ello se emplea y la adquisición por la práctica de una conducta duradera.* Como podemos observar estos dos conceptos se interrelacionan entre sí, siendo la enseñanza el método, es decir el sistema de instrucción, en tanto que el aprendizaje es el proceso de adquisición de los conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. La enseñanza-aprendizaje implica la interacción de tres elementos: el profesor, docente o maestro; el alumno o estudiante; y el objeto de conocimiento.

La actividad de la enseñanza-aprendizaje supone para el docente, ser capaz de tomar decisiones conscientes para regular esta acción en cuestión y lograr el objetivo perseguido. Las estrategias implican enseñar al alumno a decidir conscientemente los actos que realizará.

El profesor deberá reflexionar sobre la importancia de una adecuada planificación, presentación y evaluación de lo que va a enseñar. Su compromiso debe ser el de provocar el interés por aprender y para ello debe orientar estrategias y actividades que permitan un desarrollo cognitivo en sus alumnos. El maestro debe acompañar en el aprendizaje.

Para la enseñanza, el maestro debe anticipadamente planificar las condiciones materiales y temporales que son necesarias para ejecutar su instrucción.

Según Pastor (1993), el maestro de Educación Primaria, debe preparar a los alumnos en nueve categorías. Estas nueve categorías estarían formadas por procedimientos basados en: la actividad motriz, las habilidades cognitivas básicas, la recogida de información, el tratamiento de información, la expresión de información, la interpretación y seguimiento de instrucciones, el cálculo y la medición, la orientación espacial, la lectura y la escritura, la creatividad y la planificación.

Para crear condiciones de enseñanza-aprendizaje favorables, es preciso crear ambientes y relaciones gratas dentro del aula, esto ayudará a que los alumnos se dispongan al aprendizaje. Ofrecer a los alumnos una clase con actividades variadas, favorece a una participación más activa, mejor aun si éstas actividades son lúdicas. Además atender a la diversidad de los alumnos de manera apropiada, es uno de los factores que favorecen la equidad, asegurando de este modo el desarrollo de cada uno de ellos y una enseñanza más eficaz.

El uso de la tecnología de información y comunicación, ha dado resultados muy significativos en el aprendizaje en los niños, es notable su aumento en el rendimiento en la rama de las matemáticas y el lenguaje.

Otra de las condiciones para la enseñanza-aprendizaje, es el tiempo de enseñanza, pues está directamente asociado al logro escolar. Es primordial saber aprovechar todo momento para promover las oportunidades de aprendizaje, es decir, usar adecuadamente el tiempo planificado para cada actividad. Debemos procurar disminuir las interrupciones internas y externas, mantener el ritmo exigente y adecuado.

Para ofrecer condiciones adecuadas para el aprendizaje, es necesario considerar la infraestructura de las aulas de clase, éstas deben ser de una amplitud adecuada para el número de estudiantes, así como deben permanecer aseadas y en buenas condiciones, deben tener buena iluminación, adecuada temperatura y con poco ruido.

Según datos de investigaciones, los docentes más jóvenes, suelen ofrecer las condiciones más adecuadas para el aprendizaje y suelen adaptarse mejor a un ambiente de interacción cálido y más grato.

Roger, C. (1997) menciona que es el maestro el que debe crear las condiciones que van a hacer posible la transmisión del conocimiento, él debe preocuparse, no por el modo en el que va a enseñar, sino en crear una relación y un clima en el que el alumno pueda utilizar su propio desarrollo.

De igual manera Ruiz, H. (2009), señala que, para estimular el aprendizaje, el profesor debe rescatar las habilidades lúdicas, fundamentalmente en los primeros niveles, sin dejar de promover el aprendizaje de conceptos. La planificación, el uso de estrategias, innovaciones y recursos, son las condiciones que permitirán se haga efectiva la enseñanza y su transmisión.

Ofrecer el tiempo necesario, el ambiente adecuado, los materiales variados, el espacio necesario y apropiado, atender a la diversidad e implementar situaciones educativas motivadoras, generan las condiciones para que los alumnos experimenten lo aprendido, a través de la manipulación de los materiales didácticos, asistiéndoles y permitiendo evaluar sus progresos y sus capacidades.

Román, M. (2008) en la investigación realizada sobre eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe se destaca que, las expectativas de los docentes serán satisfechas, cuando confirme que sus estudiantes aumentan su rendimiento, como respuesta a su efectiva planificación de trabajo y así mismo se sentirán más satisfechos con su institución escolar, con sus compañeros de trabajo y de hecho con sus alumnos.

3.1.4 El género y la profesión docente

Antiguamente, la mujer era considerada únicamente como la figura maternal, la que estaba encargada del cuidado de los hijos, del hogar y la atención al marido; no había compatibilidad entre la feminidad y el trabajo asalariado. Se consideraba que si la mujer

tuviera que atender otras actividades descuidaría sus labores de casa. Únicamente la beneficencia, la docencia y la atención a los enfermos, era considerada como una prolongación del ámbito doméstico y por ello, estas actividades si estaban permitidas para las mujeres.

En América Latina, en la segunda mitad del siglo XIX se fomentó la salida de las mujeres al trabajo de la enseñanza a los niños, ya que era considerada una actividad decente y necesaria.

La docencia era la profesión de más alto rango que podían ejercer las mujeres, además de la religiosa, sin embargo, su salario era equivalente a dos tercios del salario que cobraban los varones por igual función.

Pero la presencia femenina en la docencia, fue transformándose por los cambios políticos y educativos posteriores. Desde 1914 el número de mujeres docentes se incrementó en cinco veces. La docencia se constituyó en un mercado de trabajo sexualmente segregado, fue considerado como una prueba de la existencia de una división sexual natural del trabajo (Birgin, A., 1999).

La docencia ha sido profesión pionera en el desarrollo femenino de los dos últimos siglos. El nuevo protagonismo de la mujer en cualquier campo, va cambiando la concepción que se tenía de ella y en todos los aspectos de la vida cotidiana, la mujer no es solamente considerada la que se encarga de las labores de hogar, pues inclusive en muchos hogares es la que genera mayores ingresos y los esposos hoy en día colaboran con las labores de la casa. Progresivamente la docencia está reclutando jefes de hogar debido a incentivos como estabilidad laboral.

Muller, M. (2007, pp.72-69) destaca que, *las mujeres no son solo corazón, intuición y afecto, eterna fragilidad e infantilidad social, no somos débiles salvo en cuestión de potencia muscular comparativa con los hombres, no estamos desvalidas en cuanto a desempeñar un trabajo o una profesión.*

Messina, G. (1990-2000), por otro lado nos muestra que, la feminización del magisterio en América Latina oscila entre el 97% al 77%. La carrera de profesor/a, es denominada *carrera femenina* en donde se desempeñan labores de cuidado, que prolongan a los roles maternos, a ello se añade las deficientes condiciones de trabajo y el salario. Los puestos docentes de menor prestigio y salario, los ocupan las mujeres.

Vaillant, D. y Rossel, C. (2006) señalan que varios factores pueden explicar el sesgo de feminización en la docencia, entre los que se puede mencionar el imaginario social sobre la profesión, el cuidado a otros, la entrega, el servicio; todas estas se asocian al rol de la mujer, así también se suele explicar por la baja capacidad de atracción a la profesión, a la falta de estímulos debido al ingreso, por los bajos salarios y escaso reconocimiento.

Los estudios realizados en las últimas décadas sobre la profesionalización de los docentes, muestran que en países menos desarrollados existe un predominio de docentes más jóvenes que en los países desarrollados. Esto puede indicar que la profesión docente continúa reclutando nuevas generaciones, aunque muchas de las veces esto presenta la desventaja en la falta de experiencia, por lo que debe haber más acompañamiento y control por parte de los directivos. www.oei.es/documentos/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf.

La igualdad de género se ha consolidado progresivamente como un valor y una meta para el desarrollo, sin embargo, está definitivamente demostrado que las diferencias de género en el campo de la docencia persisten y tomará muchos años más, para que los esfuerzos por desaparecer y cambiar esa concepción se hagan realidad. Conseguir la igualdad de género constituye la posibilidad de transformación sociocultural inédita. Implica una mirada acerca de las mujeres y de los hombres como sujetos y no como objetos (Messina, G., 1999-2000).

Después de exponer las notables diferencias que existen y han existido en cuanto al género en la docencia, cabe mencionar que la educación siempre deberá ser encargada a maestros y maestras, cuya moral fuera íntegra y con una vocación innata.

A lo largo de la historia, maestros y maestras han asignado diferentes sentidos a la tarea de la enseñanza y particularmente a los componentes vocacionales. A diferencia de otras profesiones la presencia de hombres y mujeres se asocia de modo ineludible y diferenciado, con la configuración del lugar de los que enseñan.

En la actualidad la mujer ocupa un gran porcentaje dentro de las instituciones educativas, no solo como formadora, sino que ha llegado a ocupar posiciones importantes, aunque todavía se considera que la labor docente es una actividad

femenina, sobre todo en niveles iniciales de educación, ya que al varón se le encomienda la enseñanza a alumnos de su propio género en niveles superiores.

3.1.5 Síntesis

Este capítulo hace referencia al docente en todo su ámbito, desde su formación inicial y su vida laboral profesional, hasta la puesta en práctica del proceso enseñanza-aprendizaje.

El docente mediante su preparación consciente y responsable, ejecutará una labor de mucha responsabilidad, al ser quien se encargará de la educación y formación de sus alumnos, por lo tanto deberá permanecer constantemente en capacitación y actualización de sus conocimientos, de acuerdo al avance y los cambios sociales, culturales y tecnológicos.

Las autoridades de la Educación, son las encargadas de incentivar y ofrecer capacitación permanente, de acuerdo a las necesidades propias del medio educativo, ya que la mejor forma de ofrecer una educación de calidad es a través de la preparación idónea de sus docentes. En el país, la institución encargada de esta labor es la DINAMEP, en tanto que, la que regula la contratación del personal docente, tanto en la institución pública como en la privada, es el Ministerio de Educación, a través de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, así como también por el Código de trabajo.

El maestro inicia sus labores percibiendo el sueldo básico, excepto los que laboran en la zona rural y en Galápagos, quienes obtendrán un porcentaje mayor. El incremento de sueldos se obtiene, a través de méritos adquiridos, tales como, mejoramiento de título, capacitación continua y estabilidad laboral, lo que lo hace merecedor a un escalafón mayor dentro de sus diez categorías, permitiendo determinar funciones, promociones y remuneraciones.

Para la transmisión del conocimiento, el maestro deberá planificar sus actividades, considerando factores que favorezcan el desarrollo global y armónico de sus educandos, para lo cual es importante considerar las condiciones físicas, culturales, intelectuales e individuales que potencien un aprendizaje activo y consciente, a través de la manipulación de la diversidad de materiales, siendo el maestro el que acompañe al

alumno en su experiencia de aprendizaje. La satisfacción del maestro se verá reflejada en la confirmación de los resultados obtenidos por sus alumnos.

Es importante mencionar que la mayoría de profesionales de la educación pertenecen al género femenino, a pesar que la mujer desde sus inicios para ejecutar su labor como docente tuvo que pasar por muchas dificultades, pues siempre ha sido segregada y remunerada de forma inferior al hombre aunque realice la misma labor, además la carrera docente permitió a la mujer desarrollarse intelectualmente e ingresar al campo laboral, demostrando su capacidad y eficiencia, en primera instancia dentro de esta labor y actualmente en cualquier labor a ella encomendada.

Finalmente podemos decir, que el maestro es aquel profesional que se ha preparado para transmitir su conocimiento, sorteando obstáculos y dificultades que se presenten a lo largo de la experiencia y que cumple un papel primordial en la sociedad, pues estará a cargo de la educación de las futuras generaciones.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

3.2.1.1 Entorno educativo

El entorno educativo es más que un espacio físico, es el conjunto de aspectos estructurales, didácticos y relacionales donde se conjuga el acto de enseñar y aprender, es decir es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo y está determinado por todos los factores estructurales, personales y funcionales de la institución y es condicionante de los productos educativos.

Dentro de los factores que influyen en el entorno educativo tenemos: la participación democrática, que es la intervención de los alumnos, padres, docentes y demás autoridades de la institución y de la comunidad; el poder para el cambio, en donde los protagonistas del cambio no son tanto las instituciones educativas, sino el propio centro (padres, alumnos, docentes) para que las reformas educativas no queden solo en teoría; planificación-participación, es esencial para promover procesos de participación, cambio y mejoras en los centros educativos.

El docente es uno de los actores principales dentro del entorno educativo, ya que a decir de Contreras (2007), la tarea del docente no se limita a la ejecución de planes y programas elaborados por otros. Por el contrario, *...la realización de la tarea de enseñanza necesita tanto de un cierto dominio de habilidades técnicas y recursos para la acción, como conocer los aspectos de la cultura y de las disciplinas que constituyen el ámbito o el objeto de lo que se enseña.*
www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/.../cap3.pdf -.

Pues como se puede ver la función del educador dentro del entorno educativo ha cambiado de ser simple trasmisor de conocimientos a ser facilitador de los procesos de aprendizaje, de igual forma el estudiante se ha convertido en el protagonista pasando de ser un sujeto pasivo, a ser quien provoca sus conocimientos y por ende su aprendizaje.

El ser humano es un ente social y si bien es cierto, son los centros educativos los encargados de la transmisión formal de la educación pues, el aprendizaje es continuo y se inicia en el seno familiar, constituyendo esta la primera y más importante escuela de la humanidad.

El proceso educativo no es responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores como son, la familia, el profesorado, el consejo escolar, la administración, sectores públicos y privados, etc. que constituyen la comunidad educativa y que son los corresponsables de asegurar una educación de calidad.

3.2.1.2 Comunidad educativa

El término de comunidad educativa hace referencia a una unidad de convivencia, es decir a una realidad común en donde se pasa de la individualidad a la participación y a la comunicación con el objeto de posibilitar el proceso educativo de calidad, ya que los logros que se obtiene de un trabajo mancomunado son mayores a la simple suma de acciones individuales, por lo que la cooperación es requisito indispensable de una comunidad educativa exitosa.

El cambio vertiginoso que ha estado y están sufriendo las sociedades actuales debido a la gran cantidad de información que se recibe en todas partes, ha hecho que la función

de las comunidades educativas vayan más allá de su simple función de entes que respaldan el proceso educativo a convertirse en verdaderas comunidades de aprendizaje, como menciona Torres, M. (1996) en su investigación acerca de comunidades educativas que:

Organizadas construyen y se involucran en un proyecto educativo 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 solo de sus carencias sino, sobre todo, de sus fortalezas para superar las debilidades.

La comunidad de aprendizaje abarca todos los ámbitos que interviene en el proceso del aprendizaje, así considera que la escuela es parte de la comunidad en tanto que el docente y los alumnos son agentes escolares, comunitarios sujetos de aprendizajes y responsables del cambio, considera también que la escuela no es la única institución educativa sino que se extiende a todo el conjunto de instituciones a nivel comunitario.

Al respecto Neirotti y Poggi. (2004) mencionan:

Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje.

En definitiva podemos decir que, el aprendizaje es continuo y permanente a través de la educación formal, no formal e informal, y no solo mediante los docentes o los centros educativos, por lo que es necesario la intervención y construcción de planes educativos territorializados, el fortalecimiento de la comunidad de aprendizaje a través del diálogo, la ética, la incorporación de proyectos educativos que se abran a la comunidad y tome como punto de partida la necesidad del mejoramiento de las condiciones sociales, políticas, culturales, y educativas de la misma, creando vínculos y alianzas que propongan el mejoramiento de la educación en todos sus ámbitos.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

La educación constituye un elemento indispensable para el progreso de la humanidad y es considerada como una llave de acceso al siglo XXI, que busca responder al reto de un mundo que cambia rápida y constantemente.

La educación tiene que adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin dejar de transmitir el saber, los principios y los frutos de la experiencia.

Actualmente estamos en una época que demanda cada vez, una mayor y más exigente política educativa, que alcancen el objetivo de una enseñanza de calidad y equitativa.

La educación durante toda la vida permite, ordenar distintas etapas, preparar las transiciones, diversificar y valorizar las trayectorias, cuya finalidad es evitar el fracaso escolar, la exclusión y a la vez evitar perjudicar a las personas con talento.

La relación profesor-alumno, el conocimiento del medio en el que viven los niños, un buen uso de los medios de comunicación, va a contribuir a un desarrollo personal e intelectual del alumno, pues la educación es también una experiencia social, a través de la cual los niños van relacionándose con los demás y conociéndose a sí mismo. Es de mucha importancia que la familia participe en este proceso, pues le dará soporte y seguridad al niño.

Con la finalidad de conseguir una mejor calidad de educación, se aplican reformas, pero en ocasiones, realizar muchas de ellas, pueden anular el objetivo perseguido, en ocasiones se adoptan enfoques demasiado radicales o excesivamente teóricos, que no capitalizan útiles enseñanzas y rechazan el acervo positivo heredado del pasado, lo que se refleja en perturbación para docentes, padres de familia y alumnos y condiciona su disposición de aceptar y llevar a la práctica tal reforma. Sin embargo, en los lugares en los que se logró un mayor éxito de la aplicación de las reformas, fue en aquellos en los que lograron la participación activa de la comunidad, padres y docentes, manteniendo un diálogo permanente. (Delors, J., 1996)

Según el informe de la UNESCO (1996) destaca que para ofrecer una educación de calidad, es indispensable hacerlo a través de elementos necesarios como: libros, medios de comunicación modernos, entorno cultural y económico de la escuela, etc., logrando una participación activa por parte del alumnado.

Para hablar de la calidad en la educación se toma en cuenta dos propósitos fundamentales: el primero la toma de decisiones que se dirijan a mejorar la calidad de un sistema educativo y el segundo la realización de evaluaciones que permitan reorientar o reajustar procesos educacionales.

Las transformaciones globales el avance y reordenamiento de las economías mundiales, han puesto en la mira a los sistemas de educación, pues en ella recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad. Muchos diagnósticos realizados a

la calidad de la educación han demostrado problemas de burocratización de administración, de rutina de prácticas escolares, de contenidos curriculares obsoletos y de ineficiencia de los resultados finales. Estos datos hacen pensar hacia donde ir y cómo debe organizarse y conducirse una escuela, un grupo de escuelas o un sistema educativo.

Aguerrondo, I. (2006) menciona que se entiende a la *calidad de la educación* como eficiencia y eficacia como rendimiento escolar, aunque el concepto en sí está lleno de potencialidades. Creo que ha faltado del lado de los especialistas, una respuesta positiva y superadora que vaya más allá de la mera crítica, hay que reconocer que tenemos sistemas de baja calidad y poco eficiente.

Un sistema educativo eficiente es aquel que ofrece la mejor educación posible y a mayor cantidad de gente. Al hablar de calidad, ésta abarca a la calidad del docente, calidad de los aprendizajes, calidad de la infraestructura, calidad de los procesos.

En una sociedad determinada, la educación se define a través de su ajuste con las demandas de la sociedad, es por ello que para orientar los procesos de transformación de la educación, es necesario definir las condiciones estructurales que conforman el modelo original y redefinirlas para guiar la toma de decisiones que permitan incrementar la calidad de la educación.

Un sistema educativo eficiente, no será aquel que tenga menos costo por alumno sino, aquel que optimizando los medios, puede brindar educación de calidad a toda la población. Se dice que un sistema educativo es de calidad cuando, se reconoce si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama, es decir, que sí cumple con la función de ayudar a la integración social. Una sociedad democrática, solidaria y participativa reclama el aprendizaje de valores, actitudes y conductas básicas que hagan esto posible y para ello se debe ejercer la solidaridad y la participación desde la infancia. (Aguerrondo, I., 2006)

La mayoría de sistemas educativos han iniciado procesos de reformas y transformaciones, a consecuencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha ofrecido un crecimiento satisfactorio de calidad y equidad en atención a las nuevas demandas sociales. Hoy en día la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y

asegurar una ventaja nacional. Los sistemas educativos se plantean preparar a los ciudadanos para ser capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, formando personas en valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en diferentes ámbitos de la vida. Para incrementar la competitividad el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa. (Aguerrondo, I., 2006).

Es necesario capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con racionalidad con las nuevas tecnologías, usándolas como instrumentos que mejoren su calidad de vida.

Las nuevas demandas educativas refuerzan la defensa de la escuela como una institución destinada prioritariamente a la transmisión y apropiación del conocimiento sistematizado. El surgimiento de la escuela como una organización con cierta autonomía, es uno de los procesos más significativos que están ocurriendo en la transformación de los sistemas educativos. Las escuelas eficaces y bien organizadas presentan varias características en común: ambiente bien ordenado, enfatizan el desempeño académico, establecen altas expectativas para el desempeño de sus alumnos, y son dirigidas por profesores y directores que realizan un enorme esfuerzo por ofrecer una enseñanza efectiva y estimular el aprendizaje.

Para promover una educación de calidad para todos, es indispensable promover la profesionalización de los docentes en actitudes como: creatividad, la capacidad de innovación y un estilo cognoscitivo. (Abrile de Vollmer, M., 1994)

3.2.3 Políticas educativas

Políticas educativas son las acciones que el estado toma en materia de educación, creando marcos legales y normas de actuación en diferentes niveles para alcanzar los objetivos que se plantea como Nación, a fin de garantizar la educación para todos sus ciudadanos. www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-politica-educativa

El Ecuador ha regulado a través de políticas y del Ministerio de Educación leyes que han sido reformadas en varias ocasiones, con el fin de mejorar la calidad de la educación, reformas que se han dado a fines de los 80 y a lo largo de los 90 pero, que no han tenido los resultados esperados, debido a *la falta de un proyecto educativo nacional; el tratamiento sectorial y estrecho de lo educativo; la falta de integración del*

sistema educativo; la debilidad institucional de todo el sistema educativo y del Ministerio de Educación en particular... (UNESCO – OIE., 2006).

Los documentos vigentes que conforman la base legislativa del sistema educativo son:

3.2.3.1 La Carta Magna o Constitución Ecuatoriana

La misma que en los artículos 26, 27, 28 y 29 garantiza la educación como un derecho de sus ciudadanos y una responsabilidad del estado, ofreciendo una educación que respeta los derechos humanos, la diversidad, la justicia, la solidaridad, y la calidad. La educación en el Ecuador es obligatoria en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente, pudiendo realizarse el aprendizaje de forma escolarizada y no escolarizada, la educación pública será universalizada y de forma gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive. El estado garantiza la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en el nivel superior y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural, así como también los padres tendrán la oportunidad y el derecho de escoger el centro educativo que ellos prefieran.

La constitución ecuatoriana en su sección primera dedicada a la educación en sus artículos Art. 343,344,345,346 establece que el sistema nacional de educación tiene como finalidad desarrollar las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, mediante la generación de aprendizajes, y la utilización de técnicas, integrando una visión intercultural y de respeto a las comunidades y pueblos. Los programas, políticas, e instituciones educativas estarán regidas por el estado a través de la autoridad educativa nacional quien será la encargada de controlar las actividades relacionadas con la educación. La educación es considerada como un servicio público que se proporciona mediante instituciones públicas, fiscomisionales y particulares brindando apoyo psicológico, social y de inclusión, además existirá una institución pública con autonomía de evaluación que promueva la calidad en la educación.

En tanto que el Art. 347 hace referencia a la responsabilidad del estado frente a la educación, fortaleciendo y asegurando una educación acorde a las necesidades nacionales, respetando a los educandos en su integridad física e intelectual así como fomentando una educación intercultural y la participación activa de las familias, estudiantes y docentes en el proceso educativo. También garantiza a su población el

acceso a la educación pública promoviendo la erradicación del analfabetismo mediante la formación permanente para personas adultas.

De igual forma en el Art. 348 se menciona la gratuidad de la educación pública y la financiación de la educación por parte del estado, el Art. 349 garantiza la estabilidad, actualización formación continua, mejoramiento pedagógico y remuneración justa para los docentes, lo que estará regulada por la Ley de carrera docente y escalafón.

Por otro lado los Art.350-357 son los que hacen referencia a las responsabilidades funcionamiento y organización del sistema de Educación superior, el mismo que está articulado al sistema nacional de educación y al Plan nacional de desarrollo e integrado por universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos, conservatorios de música, y artes debidamente acreditados y evaluados.
www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.Pdf

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional Desarrollo denominado también “El Plan Para El Buen Vivir” entró en vigencia a partir del año 2009 y se extenderá hasta el año 2013, contempla 99 artículos, que hace alusión a la inclusión, equidad, recursos naturales, alimentación, educación, salud, seguridad social, vivienda, comunicación social, cultura, etc.

Ampliando las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido a partir de tres dimensiones: justicia social y económica, justicia democrática participativa; y justicia inter generacional.

En cuanto a la educación se plantea los siguientes objetivos y metas:

- Alcanzar el 96% en matriculación básica
- Integrar a niños/as y adolescentes con alguna discapacidad
- Aumentar en un 25% el número de adolescentes en educación media o bachillerato
- Incrementar el rendimiento escolar de los alumnos en matemáticas y castellano
- Erradicar la desnutrición crónica severa
- Reducir el retraso en talla para la edad en un 45%
- Ecuador libre de analfabetismo urbano y rural

-Aumentar el número de docentes del nivel básico con títulos universitarios

-Triplicar el acceso a internet. [www.fondoitaloecuadoriano.org/Tercera Convocatoria/Lista de Objetivos y Metas del Plan Nacional de Desarrollo PND.pdf](http://www.fondoitaloecuadoriano.org/Tercera%20Convocatoria/Lista%20de%20Objetivos%20y%20Metas%20del%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%20PND.pdf)

El Plan Nacional de Desarrollo promueve el acceso a una educación de calidad, a una educación intercultural bilingüe, inclusiva que fortalezca la unidad en la diversidad, y promueva la investigación científica e innovación tecnológica desarrollando plenamente las capacidades de las personas.

3.2.3.3 *La ley de Educación*

La ley de educación es una ley específica consagrada únicamente a la educación, es mediante la cual se fijan principios generales, regulaciones básicas y normas fundamentales que promuevan el desarrollo integral de la educación, así:

-La educación es deber primordial del estado.

-Todos los ecuatorianos tienen el derecho y la obligación a la educación, considerándose los 10 años de escolaridad como obligatoria.

-Se establecen y constituyen las instituciones y organismos responsables que en este caso son: El Ministerio de Educación, las Subsecretarías, las Direcciones Provinciales, y demás instituciones que colaboran y trabajan conjuntamente con el Ministerio de Educación.

-Se estructura el régimen del sistema educativo que está compuesto por dos subsistemas: escolarizado y no escolarizado. Tiene dos ciclos el de la costa y el de la sierra. A su vez el subsistema escolarizado está compuesto por la educación regular, educación compensatoria y educación especial. La educación regular está constituido por tres niveles: pre-primario, primario, básico (educación básica) y bachillerato (educación media).

-Se fijan los deberes, derechos y obligaciones del personal docente y administrativo del Magisterio a través de la ley de carrera docente y Escalafón del Magisterio Nacional
www.educacion.gov.ec/_upload/texto_ley_educacion_intercultural_07-01-2011.pdf

Es decir mediante esta ley se organiza el sistema educativo de forma global.

En el Ecuador, a principios del 2011 fue aprobada por la asamblea La Ley Orgánica de Educación Intercultural, la misma que consta de 143 artículos, tres disposiciones generales, 40 transitorias, 11 derogatorias y una disposición final entre otros ; en los que no solo se garantiza la educación, sino que además se determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana, la interculturalidad y plurinacionalidad, los derechos y deberes del Estado, de los estudiantes, de los docentes, de la familia, de la comunidad y de las instituciones educativas.

Esta ley busca garantizar una enseñanza de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, una educación permanente a lo largo de la vida, formal y

no formal para todos los ecuatorianos, también estipula el aumento del sueldo para los maestros, la enseñanza de algún idioma ancestral y la estimulación a la investigación científica, cabe destacar que dicha ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro oficial.

3.2.3.4 Plan Decenal de Educación

El Plan Decenal de Educación es un ejercicio de planeación en el que participa la sociedad para determinar grandes líneas que deben orientar el sentido de la educación para los siguientes diez años. Es el conjunto de ideas, propuestas y metas que expresan la voluntad del país en materia educativa. Tiene por objetivo generar un acuerdo nacional que comprometa al gobierno, los diferentes sectores de la sociedad y la ciudadanía en general para avanzar en los cambios que la educación necesita.

Las políticas del Plan Decenal de Educación 2006-2015 son las siguientes:

- Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años
- Universalización de la educación General Básica de primero a décimo año
- Incremento en la matrícula del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
- Erradicación del Analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas
- Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación de sistema nacional de evaluación
- Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% para inversión en el sector.
http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

El Plan Decenal con sus ocho políticas busca iniciar una reforma educativa en todos sus niveles y que permitan estar acorde a las exigencias nacionales y mundiales.

3.2.3.5 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP

La DINAMEP es el organismo encargado de la capacitación y profesionalización de los docentes en el país y como tal, tiene la facultad de firmar convenios de cooperación interinstitucional con organismos e instituciones del sector público o privado, su

programación anual se fundamenta en las necesidades de formación, capacitación y perfeccionamiento docente, de acuerdo a los requerimientos de la política 7 del Plan Decenal de Educación.

Para la realización de los procesos de formación y de Capacitación Docente, a nivel nacional se coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional –DIPROMEPS-, que son las responsables, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes programas del mejoramiento profesional.

Es responsabilidad y deber del Estado como lo indica la constitución, garantizar y proporcionar una educación de calidad y esto se logra primordialmente a través de una permanente preparación e innovación educativa de los docentes siendo necesario fortalecer el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida, el acceso equitativo al conocimiento, la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza- aprendizaje. www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodInfo=137

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Para iniciar el tema diremos que: *Una institución es un grupo de personas con intereses propios y concurrentes, con valores similares y hasta contrapuestos.* (Albornoz, M., 2002)

En tanto que una institución educativa es:

“El conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades, cuya finalidad es la educación. Las instituciones educativas combinarán los recursos para brindar una educación de calidad, la evaluación permanente, el mejoramiento continuo del servicio educativo y los resultados del aprendizaje, en el marco de su programa educativo institucional” (Peinado, H. y Rodríguez, J., 2007, p. 18)

A decir de Albornoz, M. (2002), la escuela es primariamente una institución social, siendo la educación un proceso social, procurando de los alumnos la utilización de sus capacidades para fines sociales, además al concepto de institución le corresponden por lo menos tres aspectos: uno referido a la normativa, otro asociado a su aspecto organizacional y otro al cultural - simbólico, así una institución está compuesta por: una

Función Social Especializada (para consecución de los objetivos), Objetivos Explícitos (formales e intencionales), Sistema Normativo (reglamento, costumbres y reglas), Conjunto de Personas (con diversos grados de pertenencia y participación), Establecimiento de Status y Roles (para concretar objetivos), Ámbito Geográfico Determinado (sede y equipamiento) y Estructura Social.

Toda institución educativa tienen funciones latentes y manifiestas o principales y accesorias y/o específicas y complementarias. Una institución educativa es compleja con implicancias sociales, políticas, educativas y culturales.

Para identificar la tipología de institución debemos considerar las características de sus objetivos, la distribución de funciones y roles, las metas planteadas, el grado de eficiencia y flexibilidad y la integración de su personal.

Se considerarán algunos factores para diseñar estas políticas que van a regir la institución, por ejemplo: coherencia con la política educativa de la institución, coherencia con los componentes internos de la institución educativa emanada de las instancias superiores, coherencia con los documentos normativos del sector educativo, precisión de las áreas de competencia y niveles de decisión para evitar interferencias, precisar líneas de dependencia, precisar líneas de coordinación, establecer líneas recíprocas de comunicación entre todos los niveles, precisa delegación de funciones en todos los órganos internos y asegurar la participación.

Las políticas y normativas dentro de una institución van a permitir organizar asuntos generales tales como: ubicación, dependencias, niveles y servicios, principio, misión y visión, fines y objetivos, bases legales y alcances.

Las actividades en una institución educativa deberán estar reguladas por manuales de organización como son:

- El reglamento interno en el cual se detallan la misión, la visión, objetivos, horarios, derechos, deberes, estímulos, normas disciplinarias, sanciones, etc., para todos los miembros de la institución.
- Contratos de trabajo
- Libros, controles y registros reglamentarios (Gutierrez, A., y Amaya, M., 2001, pp.174- 175)

Estos manuales orientan el desarrollo pedagógico y regulan las disposiciones generales del macrosistema, así como las de las necesidades internas de la institución lo que se verá reflejado en el logro de los objetivos.

Así también quedará establecida la organización y funcionamiento de los órganos de gobierno y de la estructura de la Institución Educativa.

A través del establecimiento normativo, una institución tendrá regulada gestiones administrativas y financieras tales como: matrículas y horario del personal, deberes y derechos del personal, estímulos y sanciones, supervisión y asesoramiento, organización del personal, presupuesto y recursos de la institución y el clima y la coordinación y comunicación institucional. (Galarza, E., 2007)

De igual modo la Gestión pedagógica y académica contará con un calendario escolar, un horario académico, un proyecto educativo institucional PEI, que es el instrumento de planeación educativa que guía los procedimientos y métodos de actuación de la institución, siendo la comunidad educativa la que participa en el proceso de reflexión, deliberación y definición del proyecto educativo, el mismo que se obliga a responder a las necesidades de los estudiantes y de la comunidad local, debiendo ser concreto y evaluable como lo plantea la nueva reforma curricular; también dentro de la gestión pedagógica están los proyectos de innovación, los materiales didácticos y la biblioteca escolar.

En lo que respecta a la coordinación con la comunidad, se tendrán preestablecidos: deberes derechos y obligaciones de los estudiantes, municipio escolar, viajes y visitas de estudio, prohibiciones, permisos y estímulos, padres de familia del centro, coordinación interna y externa. (Galarza, E., 2007)

En una institución educativa, la Gestión Directiva involucrará procesos de orientación que faciliten la coordinación e integración de los procesos institucionales y su inclusión en el contexto local y regional, así como también establecerá el fundamento filosófico y la proyección de la institución que dan sentido y orientan los planes y proyectos institucionales.

Las gestiones directiva, pedagógica-académica, administrativa-financiera y de gestión de la comunidad están estrechamente vinculadas y de estas depende la aplicación de las

políticas micro institucional que buscan la excelencia dentro de la institución apoyándose y fortaleciéndose a través de las leyes y políticas de carácter nacional.

3.2.5 Síntesis

En compendio, podemos decir que el contexto laboral, en el que se desarrolla la enseñanza-aprendizaje, comprende desde la infraestructura como tal, hasta las políticas e instituciones que rigen a los Centros Educativos, vinculando a la institución con la comunidad y estos organismos, para que en conjunto logren brindar una educación de calidad y eficiente, acorde a las necesidades territoriales.

Es de suma importancia la participación y apertura de parte de los directivos y docentes de la institución para fomentar una buena comunicación con la familia y con la comunidad en general, creando espacios y oportunidades para que las relaciones se mantengan activas y permanentes en función de un objetivo común. La educación no es responsabilidad exclusiva de la escuela y el estudiante debe ser incentivado para ser partícipe activo de su propio aprendizaje, con el apoyo de su entorno familiar, puesto que la educación inicia en la familia y debe continuar siendo una labor conjunta, así como también con el soporte de las instituciones locales, nacionales y de la comunidad, de este modo el entorno educativo se tornará agradable y favorable.

En la actualidad la educación demanda innovaciones en forma global que se adapten a los cambios que se dan en la sociedad, así como también es sumamente importante la capacitación permanente de los docentes, la aceptación y puesta en práctica de nuevos sistemas informáticos dentro de la enseñanza, además se busca promover la creatividad y la participación de los alumnos en su formación, llegar a cubrir al mayor número de personas que tengan acceso a la educación y reducir el porcentaje de analfabetismo, de este modo la educación se convertirá en un método de preparación más efectivo, optimizando los medios y llegando a un mayor número de personas a través de los diferentes sistemas de estudio.

El Estado tiene como deber primordial velar por la educación y es a través de la Constitución de la República donde se garantiza este derecho a los ecuatorianos, siendo obligatoria la educación y respaldándose mediante las leyes y organismos específicos creados para organizar, regular, controlar, capacitar, evaluar y dirigir el funcionamiento y la puesta en práctica de la enseñanza de la educación en todas las instituciones, tanto

públicas como privadas a nivel nacional, cabe recalcar que estas leyes han sido modificadas en varias ocasiones, atendiendo a los cambios que se dan constantemente y a nivel local y mundial, es así que, a principios de año fue aprobada la nueva ley Orgánica de Educación Intercultural que garantiza los derechos constitucionales y promueve una educación de calidad, la participación de la familia y la comunidad en el proceso educativo, la educación intercultural, el mejoramiento y capacitación del personal docente, una remuneración justa para los maestros entre otros.

Para que la educación cumpla con sus objetivos, es indispensable que cada Centro Educativo cuente con regulaciones específicas para su funcionamiento, de acuerdo a las necesidades propias de cada uno de ellos, sin alejarse de las políticas nacionales y buscando el mejor y más adecuado resultado, tanto para su institución como para quienes escogieron prepararse en ella.

El ámbito educativo requiere contar con un amplio soporte tanto legislativo como organizacional para que pueda funcionar adecuadamente y a través de ello cumpla con las expectativas y objetivos planteados.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

Para abordar el tema de las necesidades de formación docente, es indispensable primeramente definir el término necesidad. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua explica que, esta palabra tiene diferentes significados y usos, así necesidad es un impulso irresistible que hace que las causas obren de forma infalible en cierto sentido. También es aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir; o carencia de cosas que son menester para la conservación de la vida.

Por otro lado Thompson, I. (2006) define a necesidad como:

Estado de carencia percibida que puede ser física (de alimento, abrigo, seguridad) o mental (de pertenencia, afecto conocimiento y autoexpresión) del que es difícil sustraerse porque genera una discrepancia entre el estado real (lo que es en un momento dado) y el deseado (que supone el objeto, servicio o recurso que se necesita para la supervivencia, bienestar o confort).

De igual forma Maslow, A. jerarquizó las necesidades en: necesidades fisiológicas (comida, bebida, vestimenta, vivienda), necesidades de seguridad (protección, cuidado),

necesidades de pertenencia (afecto, amor, amistad), necesidades de autoestima (auto valía, éxito y prestigio) y las necesidades de autorrealización. <http://definicion.de/necesidad>

En lo que respecta a las necesidades de autorrealización y las de autoestima, estas son aplicables al tema de formación docente, pues todo individuo requiere un crecimiento intelectual y una superación personal. Este desarrollo se verá reflejado en satisfacción, auto valía y mejorará su autoestima y a la vez le ofrecerá una mejor calidad de vida.

La formación docente se caracteriza por la adquisición y dominio de conocimientos, sin embargo es muy diferente la puesta en práctica de los contenidos teóricos adquiridos.

Durante la preparación y estudio, es imprescindible combinar lo teórico con las vivencias dentro del medio para el cual un docente se está preparando, de este modo se formarán profesionales íntegros. Inclusive, posterior a la terminación de la carrera profesional, es vital continuar con la actualización y perfeccionamiento, solo de esta manera podremos ofrecer a nuestra sociedad profesionales competentes.

3.3.2 Competencias profesionales

A nivel mundial, los numerosos cambios del sistema de producción y mano de obra, han obligado a las empresas a exigir trabajadores más competentes, más cualificados para ejercer su trabajo. Así también las Instituciones Educativas están introduciendo cambios en la preparación de sus profesionales, de modo de cubrir las necesidades y exigencias actuales, buscando un desarrollo de conocimientos no solo teóricos, sino además el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes.

De la Rosa Escribano, R (2010, p.2) nos dice:

Debemos dar respuesta a las necesidades sociales, educativas y económicas en la que se ha puesto de manifiesto que se requieren profesionales competentes y competitivos, donde las personas trabajadoras ejerzan sus funciones, tareas y habilidades profesionales personales, respondiendo a unas características competenciales establecidas de antemano por la empresa. Esto es a los empleados/as se les demandan conocimientos técnicas y actitudes.

Las competencias profesionales son adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional y reconocidas en su práctica y en la evaluación positiva de sus capacidades por parte de su entorno.

Al hablar de un profesional competente, nos referimos a aquel que puede realizar tareas concretas y evaluables en determinados entornos de trabajo, convirtiéndose en el soporte de una empresa competitiva, es decir que al contar con un profesional competente se consigue rentabilidad, optimización y por ende llegar a la excelencia en una sociedad con necesidades cambiantes.

A Continuación me permito exponer el concepto de Competencias Profesionales que algunos autores nos ofrecen dentro del artículo de la revista Complutense de Educación:

Guerrero, A. (2005) expone que, competencia profesional se refiere a la capacidad de aplicar, en condiciones operativas y conforme al nivel requerido, las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional, al realizar actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines.

Cano, E. (2005) define a competencias como: el conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos, que se actualizan en una situación y en un momento particular. Tradicionalmente se define a las competencias como el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Por otro lado nos dice que un profesional, es aquel que sabe gestionar y manejar una situación profesional compleja.

Ser profesionalmente competitivo implica, poder emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos.

Ser un profesional competente es, tener la capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo.

Entonces podemos ver que, el término competente alude directamente a las capacidades y habilidades que tiene una persona y que las ha logrado desarrollar a través de su formación y aprendizaje. Pero ser competente no se reduce solamente al saber, ni al saber-hacer, sino en la movilización de los recursos, en la puesta en práctica y ejecución de ese repertorio de recursos.

www.revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED9999120335A.PDF

Según Guerrero, A. (2005) las competencias profesionales pueden ser:

Básicas.- aquellas que son comunes a todas las ocupaciones y resultan imprescindibles para incorporarse al mercado del trabajo. Estas competencias son facilitadas por el sistema educativo en la formación básica

e incluyen áreas de Lenguaje y comunicación, Matemáticas, Ciencias y Tecnología, Cultura y Sociedad y las subjetivas como creatividad, tomar decisiones, saber transferir habilidades a nuevos contextos.

Técnico-profesionales.- específicas de una profesión y que se adquieren a través de la formación profesional del nivel correspondiente y que se subdividen a su vez en:

Técnicas: expresadas en capacidad o dominio experto

Metodológicas o competencias procedimentales: que incluyen la capacidad de reaccionar ante las dificultades, hallar soluciones, aplicar procedimientos, resolver problemas, transferir experiencias, adquirir destrezas y conocimientos y adaptarse a la situación.

Sociales: aquellas competencias que se ponen en práctica en las relaciones con el entorno humano y que incluye las capacidades para colaborar con los otros, comunicarse con otros, mostrar comportamientos dirigido al grupo, relacionarse con otros y trabajar en equipo.

Participativas u organizacionales: relativas a la organización del trabajo en la empresa, incluye capacidades como organizar, decidir, integrar, innovar, iniciar y participar.

Transversales.- son aquellas capacidades que atraviesan las distintas ramas u ocupaciones de la producción y los servicios. Incluyen conocimientos aplicados en idiomas, informática y materias socioeconómicas como derecho, economía, sociología o psicología.

Claves.- son las competencias profesionales que resultan esenciales para formar parte activa y efectivamente en las nuevas formas de organización del trabajo, derivados de los avances tecnológicos y los cambios en el comportamiento de los consumidores.

Teniendo conocimiento sobre las clases de competencias profesionales con las que puede contar un individuo, es importante decir también que su buen desenvolvimiento en el trabajo, dependerá mucho de que la empresa incentive y motive el esfuerzo y buen desempeño, de ese modo va a darse un equilibrio en el funcionamiento y surgimiento de dicha empresa, así como también estará dando el reconocimiento hacia el profesional que ejecuta bien su labor y juntos se encaminarán al cumplimiento de sus objetivos.

Las competencias profesionales se componen además de ciertas características como son:

Las cognitivas, aptitudes intelectuales verbales, de razonamiento, numéricas, espaciales, deductivas, memorísticas y perceptivas.

De la Personalidad, rasgos funcionales; niveles de actividad, seguridad, consecución de logros (auto concepto, autoestima, sociabilidad, interacciones persona/contexto, lugar de control auto eficacia)

Características socioculturales, niveles logrados en formación académica, en formación profesional y en dominio de una materia.

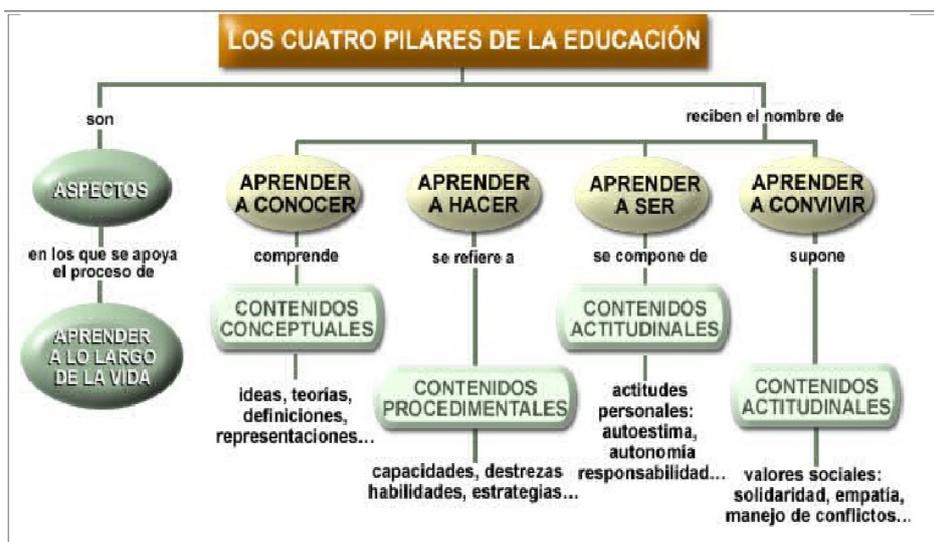
Para concluir, vemos que al hablar de competencias profesionales, éstas abarcan una amplia gama de capacidades, habilidades y aptitudes que debe poseer y adquirir una persona a través de su preparación y experiencia. Será de suma importancia que cada individuo asuma el compromiso y la responsabilidad de prepararse lo suficientemente bien como para convertirse en un competente profesional a ser reconocido y valorado dentro de su entorno.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

Una nueva concepción y más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido que cada uno de nosotros tiene, como nos dice Delors, J. (1996) en su libro “La educación encierra un Tesoro”, para lo cual se debe trascender de una visión puramente instrumental, es decir, una vía obligada para obtener determinados resultados, considerando su función en toda su plenitud.

Según el Informe a la UNESCO de la comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, la educación durante toda la vida se presenta como una llave de acceso al siglo XXI y se basa en cuatro pilares que son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Gráfico Nro. 1



Fuente: <http://es.scribd.com/doc/5783765/Los-cuatro-pilares-de-la-educacion>

-Aprender a conocer: implica la combinación de una cultura general considerablemente amplia, profundizando en conocimientos en un pequeño número de materias. Supone además aprender a aprender, de este modo se aprovecharán las posibilidades en la educación.

Se debe tener en cuenta los rápidos cambios que provienen del avance de la ciencia y nuevas formas de actividad económica y social. La cultura general es el pasaporte para una educación permanente, además sienta las bases para aprender durante toda la vida y aporta como un aliciente al individuo.

Además aprender a conocer significa descubrir, construir y reconstruir el conocimiento. Implica curiosidad, autonomía, atención. Aprender a conocer significa en primer término aprender a aprender, ejercitando la atención la memoria y el pensamiento. Es aprender a conocer más lenguajes y metodologías que contenidos. Es aprender a pensar y pensar en aquello ya hecho, ya dicho, reproducir el pensamiento. Pero es necesario también pensar en lo nuevo, reinventar el pensar, reinventar el futuro. (Delors, J., 1996)

-Aprender a hacer: es la competencia que capacita al individuo para enfrentar situaciones y trabajar en equipo, así como también en el marco de distintas experiencias sociales o de trabajo a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional o formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

Es sumamente importante no limitarse a conseguir el aprendizaje de un oficio, sino más bien adquirir una competencia que nos permita enfrentar numerosas situaciones, inclusive imprevisibles que faciliten el trabajo en equipo. En numerosos casos esta competencia y estas calificaciones se hacen más accesibles si los estudiantes cuentan con la posibilidad de autoevaluarse y enriquecerse participando en actividades profesionales o sociales en forma paralela a su estudio.

El aprender a hacer ha dejado de ser puramente instrumental, hoy vale más la competencia que convierte a la persona apta para enfrentarse a nuevas situaciones de empleo, apta para trabajar en equipo, pues hoy lo realmente importante en la formación del trabajador es saber trabajar colectivamente, tener iniciativa, aceptar el riesgo, tener intuición, saber comunicarse, saber resolver conflictos, tener estabilidad emocional,

cualidades humanas las mismas que se manifiestan en las relaciones interpersonales mantenidas en el trabajo.

-Aprender a vivir juntos: desarrollando la comprensión del otro y la percepción de formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar conflictos, respetando los valores del pluralismo, comprensión y mutua paz.

Se podrá aprender a vivir juntos si conocemos mejor a los demás, su historia, tradiciones y su espiritualidad y a partir de ahí crear un espíritu nuevo que impulse a la realización de proyectos comunes o la solución inteligente y pacífica de los inevitables conflictos, gracias justamente a esta comprensión de que las relaciones de interdependencia son cada vez mayores y a un análisis compartido de los riesgos y retos del futuro.

Aprender a vivir juntos significa, descubrir al otro, participar en proyectos comunes, encontrar el placer en el esfuerzo común, participar en proyectos de cooperación. Se trata del desarrollo integral de la persona humana: inteligencia, sensibilidad, sentido ético y estético, responsabilidad personal, espiritualidad, pensamiento autónomo y crítico, imaginación, creatividad, iniciativa. El aprendizaje tiene que ser integral, más no tiene que reducirse a lo lógico-matemático y lingüístico

-Aprender a ser: desarrollando mejor la personalidad y estando en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. No mirar de lado en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo como: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Sobre todo y principalmente hay que aprender a ser, porque el siglo XXI nos exigirá una mayor autonomía y capacidad de juicio, así como el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. Es imprescindible no dejar de explorar ninguno de los talentos que están dentro de cada persona. La educación debe contribuir al desarrollo global del individuo.

Para cumplir con el conjunto de misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a estos cuatro pilares fundamentales, pues estas vías del saber convergen en una sola, pues hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio y cumplen con la función de desarrollar y preparar al individuo en forma integral. (Delors, J., 1996)

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Al hablar de las competencias profesionales, éstas tiene que ver, no solamente con la preparación académica que recibe un maestro, sino que va más allá de esto, pues se requiere que un profesional en docencia a más de ser bien instruido, pueda trabajar en equipo, sea flexible, sistemático, riguroso, etc. Los formadores en general deben disponer de ciertas competencias que le permitan enfrentar retos y los cambios acelerados que tenemos en estas épocas, deben buscar proyectos compartidos y poder resolver las dificultades que surgen en su aula.

Al respecto Fernández, R. (2003, p.5) menciona:

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.

Un maestro competente, será capaz de ofrecer su enseñanza, a través de un clima adecuado dentro de su aula, un ambiente armónico y organizado, planificará el tiempo de cada actividad, usará un tono adecuado para dirigirse hacia sus alumnos, va a impulsar una inter-acción y participación activa, hará uso de estrategias adecuadas de enseñanza y todo ello se verá reflejado en resultados positivos para los alumnos, la escuela, los padres de familia y por ende en su propia satisfacción.

En la actualidad la educación pretende ir más allá de la enseñanza tradicional, aquella en la que el profesor era el que estaba al frente y era el único que podía hablar, dictar, imponer tareas, etc., ahora se pretende que la enseñanza-aprendizaje logre un estímulo al desarrollo individual, reconociendo diferencias en cuanto a capacidades y habilidades y reconociendo la diversidad en sus alumnos. El maestro competente de hoy en día, escucha a sus alumnos, les permite opinar, aportar, contar experiencias, es decir participar en su aprendizaje.

Las competencias tienen características teórico-prácticas, pues requieren saberes académicos, pero también en relación con la acción en un determinado trabajo, entonces la puesta en práctica de una competencia, requiere del desarrollo de una operación mental y de la realización de acciones, es necesario saber combinar y transferir conocimientos y capacidades en situaciones complejas con vista a una finalidad o logro.

Las competencias no se adquieren en un proceso inicial de formación es decir en las aulas de las instituciones educativas, más bien crean y recrean en la práctica profesional, es así que se va adquiriendo experiencia en el trabajo del día a día, le van surgiendo nuevas ideas, variadas posibilidades para transmitir sus conocimientos y mejores formas de atraer la atención y el interés de sus alumnos.

Toda persona tiene cualidades personales que lo hacen competente, sin embargo, siempre se puede aprender y desarrollar condiciones para serlo aun más, o se puede trabajar en adquirir una cualidad que no la tiene. Todo maestro debe buscar el camino que le permita desarrollar sus propias competencias, lo que lo haga distinguirse de los demás, lo que le permita sentirse bien consigo mismo en la realización de su trabajo, lo que le haga ser reconocido como un profesional competente y su constante crecimiento nunca debe detenerse, siempre buscará seguir innovándose, reajustando su enseñanza de acuerdo a los cambios que sufre la sociedad, esto le garantizará una verdadera eficiencia como educador.

Según Cano, E. (2005) el buen quehacer del maestro debe incluir las siguientes competencias: Capacidad de planificación y organización de su propio trabajo, capacidad de comunicación, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos, capacidad de utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como también son necesarias dos habilidades personales esenciales que son: auto concepto positivo y ajustado y autoevaluación constante en sus acciones.

Fernández, R. (2003) menciona en su artículo Competencias Profesionales del docente en el siglo XXI, que se debe definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI plantea. El profesor cumple tres papeles básicos, uno técnico, que lo identifica como docente experto habilitado; el segundo un aspecto ético y socializador de la profesión, valores actitudes y otras pautas de conducta que constituyen su marco de referencia; y un tercero que lo vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar.

El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero debe estar abierto a múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor, por lo tanto debe adaptarse, actualizarse y perfeccionarse constantemente.

El docente del siglo XXI ha dejado de ser un expositor para convertirse en un guía del conocimiento, que se sirve de los medios de comunicación como un aporte muy significativo que le permite innovar su enseñanza y le genera nuevas posibilidades para ejecutar su tarea.

El maestro de hoy se ha convertido en un educador-animador, en un facilitador del aprendizaje, permitiendo que el alumno se convierta en agente-actor del proceso de expresión y comunicación.

Un profesor competente hoy en día debe facilitar las herramientas para que sus alumnos vayan construyendo su conocimiento, participando en forma activa en su aprendizaje.

Las aulas hoy en día deben convertirse en un espacio abierto e interactivo que asegure el derecho de una educación para todos, siendo en este caso que el maestro es gestor del aprendizaje, más no un transmisor del conocimiento. Ante estas demandas actuales de competencia docente, se debe permanecer al día y preparándose constantemente a los cambios.

El docente debe cumplir con las siguientes funciones para ejecutar su trabajo de manera eficiente:

- Diseñar un currículo
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje
- Preparar recursos y materiales didácticos
- Desarrollar sus clases manteniendo el orden
- Motivar a sus alumnos
- Mantener una participación activa por parte de los alumnos
- Facilitar la comprensión de contenidos básicos
- Ser modelo de actuación y valores
- Asesorar el uso de recursos
- Orientar la realización de las actividades
- Implicarse con sus alumnos en la realización de trabajos
- Evaluar y fomentar la autoevaluación
- Debe permanecer en formación continua
- Debe mantener un contacto con el entorno

En síntesis podemos decir que, un profesional docente comprometido con su labor es aquel que cumple con sus competencias profesionales a cabalidad como son propiciar y guiar el aprendizaje, conducir en el proceso de socialización mediante valores y pautas de control social, ser juez evaluador y satisfacer las necesidades de autorrealización de los individuos en formación dando paso así al educador-animador, al comunicador, al coordinador, al facilitador del aprendizaje, es decir propiciando el aprendizaje de forma integral y no solo proporcionando la información, pues es el autor principal del aprendizaje es el alumno.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

La formación de los docentes en el país según ha estado a cargo de los Colegios Normales, Institutos Pedagógicos y de las Universidades, pero es importante mencionar que no existe una política unitaria en cuanto a la formación de los mismos. El Ecuador, cuenta con 60 universidades reconocidas por el CONESUP, de las cuales, 46 tienen escuelas o facultades de pedagogía o educación y en un período de cuatro años de estudios se otorga el título de licenciados, en tanto que en los institutos, con tres años de estudios se otorga el título de profesor, por lo que en la actualidad cada vez tienen menos número de estudiantes ya que el título de licenciado es más reconocido y mejor remunerado que el de profesor. www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf

Las especialidades de formación que se ofrecen en las universidades son las tradicionales, existiendo un superávit en éstas como son: lenguaje, ciencias naturales, ciencias sociales y una deficiencia en materias como matemáticas, idiomas, educación técnica, etc., lo que provoca la improvisación de conocimientos, además los institutos y universidades no consideran dentro de sus estudios las reformas educativas, lo que produce que los profesionales docentes no estén preparados y no sepan cómo enfrentar los cambios dentro de las aulas, a esto se suma que la malla curricular de formación docente es de tipo teórico, agregando algunas materias básicas en pedagogía y didáctica y olvidándose de fomentar el pensamiento crítico, la investigación, la creatividad, formando así profesionales mediocres y que no estén preparados de acuerdo a las demandas actuales y a las necesidades sociales. (Fabara, E., 2004, pp.34- 41).

En el país el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional - DINAMEP-, es el organismo encargado del mejoramiento profesional docente, teniendo como objetivo atender el progreso científico, técnico y

mejoramiento en el desempeño de las funciones, ofreciendo cursos de perfeccionamiento a través de dos modalidades: la presencial y a distancia, los mismos que tienen una duración mínima de 120 horas clase y los cursos que se desarrollan durante las vacaciones tienen una duración de cuatro semanas ininterrumpidamente, los cursos regulares duran tres meses y los a distancia seis.

Los docentes que se encuentran en ejercicio, que no poseen título y que participen en los cursos de perfeccionamiento, se les conceden el título de bachilleres en ciencias de la educación pre primaria o primaria, además estos cursos de perfeccionamiento son obligatorios y sirven para el acenso dentro de la ley de escalafón y por ende, el mejoramiento en el salario de los profesores, pero a pesar de esto para el año lectivo 2004-2005 solo el 81,8% tenían títulos docentes, en tanto que el 18% poseían títulos no docentes y el 0,2% restante no contaban con título. (Díaz, E., 2006, p.15)

Los cursos y capacitaciones que el estado ecuatoriano brinda a los docentes, son organizados por la DINAMEP y se basan en un análisis de las necesidades de mejoramiento profesional así, para los docentes de educación básica, se toma en cuenta el ámbito en el que se desarrolla esta labor y la relación que existe con la familia, efectuándose programas alternativos y fomentando el desarrollo de áreas tales como: la psicomotricidad, el juego, estimulación temprana, dificultades de comportamiento y aprendizaje, salud, nutrición entre otros, en tanto que el mejoramiento para los maestros en educación básica, está encaminado a desarrollar la comprensión y redescubrimiento de la ciencia, la valoración de la cultura, la implantación de la reforma curricular, el perfeccionamiento de los conocimientos, habilidades, destrezas, para impulsar la capacidad crítica y la creatividad; y en el bachillerato se dirige a mejorar los procesos de gestión pedagógica de los docentes, para transferencia de conocimientos y competencias en los alumnos, sin embargo, estos cursos no han tenido el impacto en el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje, ni en el mejoramiento del ejercicio de la docencia.

El mejoramiento de las necesidades educativas, a decir de Torres, M. (1996, p.3) parten de garantizar y mejorar las condiciones y oportunidades para un aprendizaje relevante, permanente y de calidad, que permitan a los maestros, hacer frente a los nuevos roles y objetivos que se les plantea, debiendo hacerse una transformación profunda ya que los actuales programas de mejoramiento han tenido poco impacto en los resultados y dentro

del aula, esta afirmación rectifica que la preparación de los profesionales en docencia, deben estar dirigidas a las necesidades propias de un contexto y no ser modelos copiados de otras sociedades diferentes a la realidad propia del país, solo así podremos contar con personal docente calificado que puedan fomentar y propiciar el aprendizaje en los alumnos, de esta manera no solo se estaría disponiendo de docentes de calidad sino también con estudiantes críticos y constructivistas que sean un pilar importante dentro de la sociedad.

3.3.6 Síntesis

Las exigencias del mundo competitivo de hoy requieren de profesionales eficientemente capacitados, pues toda empresa para la selección de sus empleados, demandará de aquellos cuya preparación sea la más amplia y completa y no quede en la simple ejecución de su trabajo. El requerimiento actual es de aquellos individuos cuyas características se ajusten a una persona flexible, que trabaje en equipo, que sea creativa y que sea consciente de que la preparación no termina al concluir su carrera, sino que, todo individuo debe mantenerse actualizado y en constante aprendizaje, será de suma importancia además tener conocimiento sobre cultura general, esto le va a impedir un estancamiento y por el contrario le ofrecerá las oportunidades para seguir desarrollándose y creciendo y por su puesto accediendo a mejores posibilidades de trabajo, así un profesional será competente cuando pueda cumplir tareas concretas y evaluables, contar con un conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que aporten en su entorno laboral.

La nueva concepción de la educación incita a los individuos de hoy a ir más allá de la preparación básica, que era suficiente en épocas pasadas, requiere ahora de personas preparadas de forma integral, para ello fomenta como base los cuatro pilares de la educación que son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir y aprender a ser.

El aprender a conocer, implica el aprender a aprender y sacar provecho de todo lo que la educación y la experiencia le puedan brindar para la ejecución de su trabajo.

El aprender a hacer implica la capacidad de trabajar en equipo, tener iniciativa, aceptar riesgos, ser intuitivo, saber comunicarse, resolver conflictos y tener estabilidad emocional.

El aprender a vivir juntos requiere del empeño del individuo para evitar conflictos y encontrar el placer en el esfuerzo en equipo, trabajando con la finalidad de llegar a un objetivo común.

El aprender a ser se da a través del desarrollo de una personalidad que le permita lograr autonomía, buen juicio y responsabilidad personal.

En cuanto a la competencia profesional docente, el maestro es el encargado de formar y guiar los conocimientos, propiciando el aprendizaje integral de sus alumnos, a través de métodos que estén de acuerdo a las necesidades reales del ámbito en el que le tocará desempeñarse, es decir, el docente debe tener la capacidad intelectual y las destrezas necesarias para guiar al estudiante en el logro de los objetivos tanto individuales como colectivos y sociales, fomentando de esta manera la autorrealización y el éxito no solo como estudiante sino como futuro profesional. El docente que solo transmite conocimientos a sus alumnos, no es considerado en la actualidad como un profesional competente, ya que es importante que el maestro sea el facilitador y que propicie los aprendizajes a través de diversos medios, haciendo de la educación una experiencia de vida.

Los cambios que en materia de educación se han venido y se vienen realizando, no son lo suficientemente eficaces, debido a que se han ejecutado reformas más de forma que de contenidos, por lo tanto es importante el apoyo no solo del estado sino también de las instituciones formadoras de profesionales, de los alumnos y de la sociedad en general, que juntas emprendan acciones que no solo queden en buenas intenciones, sino que propicien y fomenten una educación de calidad, sujeta a los estándares mundiales pues solo así se podrá enfrentar los nuevos retos de la educación.

El Ecuador es un país tercer mundista, donde sus necesidades de formación se deben a que la profesionalización docente estuvo en primera instancia a cargo de las escuelas normales y luego a los institutos superiores y universidades, siendo estas últimas las únicas autorizadas a proporcionar a sus alumnos el título de licenciado en docencia en sus diversas especialidades.

La educación tradicional, ha hecho que exista un mayor número de docentes especializados en materias habituales, teniendo que muchos de los conocimientos ser improvisados para cubrir el currículo de las instituciones educativas, por lo que el gobierno a través de la DINAMEP ofrece cursos de profesionalización y actualización a los docentes que se encuentran laborando, con lo que se espera que en los próximos años existan más profesionales de la educación debidamente calificados y aptos para ofrecer una educación de excelencia.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la Investigación

El presente proyecto de investigación es de tipo puzzle, el mismo que consiste en una exploración a nivel nacional, dividida y asignada a cada centro asociado de la UTPL y a su vez a cada inscrito en el Programa Nacional de Investigación, quienes deberán realizar la recolección de datos en su localidad, para finalmente al unirlos todos, obtener una información global de la situación laboral real de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación durante el periodo 2005 al 2010.

Este tipo de investigación es mixta, la cual parte de la recolección, el análisis y el enlace de datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio valiéndose del método descriptivo, para de esta manera responder así al planteamiento del problema, que es conocer la situación laboral en la que se desenvuelven los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron; el cuestionario aplicado a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en sus distintas menciones y una entrevista realizada a dos autoridades-empleadores de dos distintas instituciones educativas elegidos entre el grupo de titulados encuestados, previo a la búsqueda de información, dirección y ubicación de los mismos. En anexos se muestran estos instrumentos.

Una vez realizadas las encuestas y entrevistas se procede al análisis y descripción de resultados tanto en forma porcentual como a través de la comparación entre el marco teórico y la realidad que arrojan los resultados de la investigación.

4.2. Participantes de la investigación

En este proyecto participaron:

- 17 Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años
- 2 Autoridades de Instituciones Educativas donde laboran dos de los encuestados
- Equipo del proyecto de investigación de la UTPL
- 2 Investigadoras
- 1 Tutora de tesis

4.3. Técnicas e Instrumentos

4.3.1 Técnicas:

Las técnicas utilizadas en esta investigación son la encuesta y la entrevista.

La encuesta: fue aplicada a los titulados de Ciencias de la educación de los años 2005 al 2010, la misma que se utilizó por ser una técnica que se puede destinar a un sector amplio del universo, además esta ofrece beneficios tales como, menor inversión de tiempo y de costos. Al realizar la encuesta el investigador puede observar el entorno en el que se desenvuelve, de esta manera obtiene una idea más clara de su desempeño y su realidad. Las preguntas aplicadas a través de esta encuesta son impersonales y no implican dificultad ya que son sencillas y concretas, permitiendo agilidad al proceso.

La entrevista: Esta técnica se utilizó para obtener información de dos autoridades de Instituciones Educativas en donde laboran dos de los encuestados y cuya finalidad es la de recolectar información sobre la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL. Se utilizó un cuestionario con preguntas estructuradas para obtener una información más objetiva, fácil de administrar y evaluar.

4.3.2 Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- *Cuestionario para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación*, tomado de la ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y la Educación), adaptados y validados por el equipo Planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno Nacional.

Este instrumento evalúa la situación laboral actual de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, el mismo que es anónimo y está formado por 21 preguntas más datos generales. Para contestar los titulados debieron colocar un círculo en la opción acorde a su realidad. La aplicación de los cuestionarios se realizó de forma individual en su lugar de trabajo y analiza lo siguiente:

1. Nivel de preparación posterior a la titulación
2. Situación laboral actual
3. Sector en el que laboran
4. Tipo de Institución y nivel en el que se desempeña
5. Condiciones laborales (tipo de contrato)
6. Estabilidad laboral

7. Tiempo que se desempeña como docente
 8. Aptitudes adicionales a su profesión (otra lengua, manejo de informática)
 9. Cursos de capacitación que requieran
 10. Condición de vida luego de haberse titulado en la UTPL
 11. Datos generales
- *Cuestionario para Autoridades/Empleadores de las Instituciones Educativas (Rector/Vicerrector/Coordinador Académico)* tomado de la ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y la Educación), adaptados y validados por el equipo Planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno Nacional.

El objetivo de este cuestionario es evaluar las características del docente para afrontar los desafíos que la educación demanda, es anónimo y contiene 11 preguntas. Analiza lo siguiente:

1. Requisitos exigidos para postular al cargo
 2. Solicitudes de trabajo recibidas en el último año
 3. Necesidades de personal docente, nivel y ámbito de conocimiento
 4. Opinión sobre personal con experiencia y sin ella
 5. Cursos de formación que ofrece la institución
 6. Incentivos por parte de la institución
 7. Factores que favorecen al buen desempeño
 8. Expectativas y demandas del personal docente
 9. Actividades que realiza el personal docente en la institución
 10. Actividades extra que realiza el docente
 11. Habilidades adicionales
- *Formato para llenar los datos de los titulados:*

Este instrumento nos permitió registrar datos generales tales como: apellido y nombre, Institución/Empresa en la que trabaja, dirección domiciliaria, teléfono del trabajo, empresa y dirección de correo de las personas encuestadas. Cada uno de ellos es identificado con un código asignado por la UTPL para poder consolidar la información actualizada a nivel nacional.

- *Formato para llenar los datos de los empleadores:*

Este documento registra datos generales, tales como: Nombre de la Institución a la que pertenece el encuestado, cargo que ocupa y tipo de establecimiento educativo y sirve para identificar los establecimientos que han participado en la investigación.

- *Formato para ingreso de datos:*

La UTPL facilitó este formato en el que los egresados/investigadores debían registrar su información, asignando un código numérico según la respuesta otorgada, de esta manera la Universidad recolecta los datos a nivel nacional y puede contar con los resultados que busca el Programa Nacional de Investigación.

4.4 Recursos

Para esta investigación fueron necesarios ciertos recursos tales como: recursos humanos, recursos institucionales, recursos materiales y recursos económicos.

4.4.1 Recursos Humanos:

- 17 Titulados durante los últimos cinco años de la Escuela de Ciencias de la Educación

CODIGO	NOMBRE	INSTITUCION
AZU 140	SANCHEZ SANCHEZ DOMITILA GUADALUPE	BENIGNO ASTUDILLO
AZU141	SARMIENTO ARÉVALO LUPE CECILIA	ROSA DE JESUS CORDERO
AZU142	SARMIENTO BRAVO CUMANDA JACQUELINE	LICEO AMERICANO CATÓLICO
AZU143	SARMIENTO CALLE CARLOS TEODORO	UNIDAD EDUCATIVA MIGUEL PRIETO
AZU144	SEGOVIA MACHUCA LUZ MARGARITA	ESCUELA FE Y ALEGRÍA
AZU145	SOLANO PELAEZ JENNY BERNARDITA	U.E. UNIVERSITARIA ASUNCION
AZU146	SOLÍZ BRAVO MARIBEL EULALIA	ESCUELA JUAN VICENTE MORALES
AZU147	TACURI CHAPA DOLORES ESTHELA	UNIV. POLITÉCNICA SALESIANA
AZU148	TAPIA BARROS JULIA MARGARITA	ES. DR. CLAUDIO PEÑAHERRERA
AZU149	TAPIA LUZURIAGA JOSE VICENTE	COL. CARLOS CUEVA TAMARÍZ Y LICEO NUEVO MUNDO (GUALACEO)
AZU151	TOLEDO CABRERA MARTHA CECILIA	NO TRABAJA
AZU152	TOROMORENO ARCENTALES BLANCA ROSA	U. EDUCATIVA STA. MARIANA DE JESUS
AZU153	TUAPANTA NAULA SILVIA LORENA	ESCUELA ERNESTO LÓPEZ

AZU154	VALDEZ MALDONADO JOSE GINES	CENTRO EDUCATIVO AGORA Y COL. TÉCNICO MARIO RIZZINI
AZU155	VALVERDE SARMIENTO MARÍA DEL ROCIO	CEBSI
AZU156	VANEGAS CALDERON MÓNICA FERNANDA	UNIDAD EDUCATIVA RAMÓN ULBA
AZU157	VANEGAS CALDERÓN NELLY MARÍA ELENA	ESCUELA ZOILA CARMEN ALVARADO

- 2 Autoridades de Instituciones Educativas donde laboran dos de los encuestados
- Equipo del proyecto de investigación de la UTPL
- 2 Investigadoras
- 1 Tutora de tesis

4.4.2 Recursos Institucionales:

- Instalaciones de la Instituciones Educativas visitadas: Liceo Americano Católico y Unidad Educativa Benigno Astudillo.
- Universidad Técnica Particular de Loja (Centro Asociado-Cuenca)
- Registro Civil
- Dirección de Educación del Azuay
- Pagina Web del Tribunal Electoral del Azuay

4.4.3 Recursos Materiales:

- Cuestionarios proporcionados por la UTPL
- Guía didáctica para el Proyecto de Investigación
- Guía telefónica
- Servicio telefónico
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Suministros de oficina: Hojas A4, 3 esferográficos, engrapadora, grapas, borrador.

4.4.4 Recursos Económicos:

Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1200	Hojas papel bond INEN tamaño A4	0,009	10,80
280	Copias	0,02	5,60
5	Esferográficos	0,50	2,50
1	Cartucho de impresora	29,00	29,00
21	Carreras de transporte para encuestas	2,50	52,50
2	Anillados	1,50	3,00
3	Empastados de la tesis	12,00	36,00
3	CD	0,90	2,70
1	Carátula para CD	4,00	4,00
2	Copias de carátula para CD	1,50	3,00
	Varios: teléfono, luz, etc.		50,00
	Total		199,10

4.5 Procedimiento

Para la elaboración de la presente investigación se cumplió el siguiente proceso:

- Primera asesoría presencial en la Sede Central sobre las pautas a seguir
- Asignación de tutores para revisión y seguimiento
- Búsqueda de información para la elaboración del marco teórico
- Asignación de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación a ser investigados
- Localización y ubicación de los titulados y empleadores para la aplicación de los instrumentos (encuesta-entrevista)
- Ingreso y envío de datos de la información recaudada al formato proporcionado por el Equipo de Planificación de la UTPL

- Elaboración e interpretación y análisis de los datos obtenidos en la investigación
- Redacción del resumen, introducción, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos
- Preparación de los preliminares: Carátula, certificación, acta de declaración y sesión de derechos, autoría, dedicatorias, agradecimiento, índice
- Segunda asesoría presencial para revisión del informe completo en el Centro Asociado Cuenca
- Corrección del informe
- Impresión y envío del informe final a la Sede Central

**5. INTERPRETACIÓN,
ANÁLISIS Y
DISCUSIÓN DE LOS
RESULTADOS**

5.1. Cuestionario aplicado a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, durante los períodos 2005 – 2010

5.1.1 Caracterización Sociodemográfica

Objetivo: Caracterización de la situación sociodemográfica de los Titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Tabla No. 1

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

P.1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos años (desde 2005-2010)		
NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	1	6%
Educación Básica	15	88%
Lengua y Literatura	-	
Químico Biológicas	-	
Físico Matemáticos	1	6%
Ciencias Humanas y Religiosas	-	
Otra mención	-	
En otra universidad	-	
No contesta	-	
TOTAL	17	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo E.	-	
Maestría en Pedagogía	2	12%
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	
Otro Postgrado (especificar)	-	
En otra universidad	1	6%
No ha realizado postgrado	14	82%
No contesta	-	
TOTAL	17	100,0
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Especialidad (Especifique)	-	
Diplomado (Especifique)	-	
En otra universidad (Especifique)	-	
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	17	100%
TOTAL	17	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de

Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hermida - UTPL

Tabla No. 2

P.2.a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa es del sector		f	%
Urbano		8	47%
Rural		8	47%
No trabaja		1	6%
TOTAL		17	100,0

Género y años cumplidos de los titulados						
Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	
20 - 30 años		0	0%	0	0%	0 0%
31 - 40 años		6	40%	0	0%	6 35%
41 - 50 años		7	47%	1	50%	8 47%
51 - 60 años		2	13%	1	50%	3 18%
más de 61 años		0	0%	0	0%	0 0%
No contesta		0	0%	0	0%	0 0%
TOTAL		15	100,0	2	100%	17 100%

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hermida - UTPL

Interpretación análisis y discusión:

Al tratar sobre un estudio sociodemográfico se pretende conocer las características sociales del grupo investigado, tales como: en qué rama de las Ciencias de la Educación se prepararon, cuántos de ellos tienen estudios posteriores a la titulación, género, edad, lugar de residencia y centro asociado en el que estuvo matriculado.

Como resultado de esta encuesta en lo que se refiere a la titulación obtenida en la UTPL, se puede apreciar que mayoría de los encuestados, (88%) corresponde a titulados en Educación básica, frente a un (6%) de Educación Infantil, y un (6%) en Físico Matemáticas, las otras menciones no tienen titulados. Estos resultados reflejan de alguna manera que la carrera de Educación básica tiene mayor acogida que las demás menciones, pudiendo ser la razón primordial que la UTPL dio la oportunidad a que las personas graduadas en los colegios normalistas accedan con solo cursar tres ciclos en la Universidad, a obtener el título de Educación Básica, lo cual constituye un título de tercer nivel, necesario para acceder al magisterio, o cumplir con los requerimientos exigidos por los centros educativos para poder seguir laborando. Además se cree que los porcentajes más altos corresponden a Educación Básica porque son los campos dentro del sistema educativo en donde más se requiere personal, siendo en esta etapa de educación en donde los niños son más susceptibles y moldeables y por ello requieren de una atención más especializada.

En cuanto al apartado sobre postgrados y diplomados realizados por los titulados, solo 3 de los 17 encuestados ha seguido un postgrado, representando en porcentaje el (12%) que han seguido una maestría en Pedagogía, el (6%) ha seguido una maestría en otra universidad y el (82%) no ha seguido un postgrado; por otro lado ninguno de ellos ha seguido un diplomado.

Probablemente estos resultados se deban a que recién en los años noventa se empezó a impulsar la formación continua en búsqueda de ofrecer una mejor calidad de la educación, además los altos costos y la falta de motivación por parte de las instituciones educativas son razones que impiden o limitan a algunos docentes llevar a cabo una titulación adicional a la ya adquirida. Otra razón para que los docentes no accedan a un postgrado o diplomado puede ser, que los centros educativos pre-primarios, primarios y secundarios de nuestro país no exigen a los docentes un título de cuarto nivel, por lo tanto estos no ven la necesidad de seguir este tipo de estudios, además, como un gran porcentaje de los encuestados pertenecen al sector rural, estos no pueden o no tienen las facilidades para acceder debido a que gran parte de los postgrados son presenciales o semipresenciales por lo tanto resulta difícil para los docentes continuar sus estudios, pues el horario no les permite compaginar sus obligaciones familiares y laborales con sus estudios.

De los docentes investigados el (47%) labora en el sector urbano, el (47%) en el sector rural y un (6%) no se encuentra laborando actualmente. Según nuestro análisis y por la información recaudada podemos decir que este alto porcentaje en el sector rural se debe a que en la actualidad las redes escolares nacionales cubren el territorio, lo que significa que los docentes son los profesionales mejor distribuidos en el sector urbano y rural. Otra motivo por el que este porcentaje es elevado podría ser la falta de oportunidades de trabajo en el sector urbano.

De la muestra investigada en cuanto al género tenemos que un (88%) corresponde al género femenino en tanto que un (12%) al género masculino, lo que muestra un predominio de la mujer en este sector laboral, constatando que esta carrera es asumida por ellas debido especialmente a que es un trabajo de medio tiempo y le permite cumplir con sus labores en el hogar, así como también con la atención de sus hijos. Otro motivo puede ser el hecho de que la Educación Básica y la Educación Inicial están ocupadas mayoritariamente por el género femenino, pues se considera que ellas son las más

propicias para educar a niños de edades menores inculcando valores, afecto y normas, cualidades que caracteriza a este género. Estos resultados confirman las notables diferencias que han existido y existen en cuanto al género en la docencia, pues la transformación socio cultural tomará todavía muchos años para que pueda desaparecer y cambiar esta concepción.

Sobre lo que respecta a la edad de los titulados, estas muestran un porcentaje del (47%) que corresponde a las edades entre 41 a 50 años, que es el porcentaje mayor, un (35%) entre 31 a 40 años y un (18%) entre 51 a 60 años, en tanto que en los rangos de edades menores y mayores no existe ninguno. Podemos decir que estos valores muestran que la UTPL es una Universidad que por su modalidad a distancia, es escogida y preferida por personas que no pudieron realizar sus estudios en edades tempranas o que tuvieron títulos a nivel de instituto o normales y que requirieron de actualización y titulación para continuar laborando como docentes. Estos resultados también pueden ser un reflejo de que las personas recién graduadas de colegio, que son las más jóvenes, optan más por estudios presenciales que a distancia, pues su única responsabilidad son sus estudios y disponen de todo el tiempo para esto.

5.1.2 Situación laboral

Objetivo: Determinar la relación de los Titulados con el ámbito laboral.

Se pretende conocer si los titulados en Ciencias de la Educación desde al año 2005 al 2010 se encuentran laborando en su profesión, si tienen actualmente trabajo, si ya trabajaban como docentes antes de titularse en la UTPL, etc., es decir todos los aspectos que abarcan el tema laboral.

Tabla Nro. 1		
P.2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?	f	%
Trabaja como docente	11	65%
Trabaja como docente y cumple una labor adicional relacionada con la docencia	3	18%
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	2	12%
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	-	0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	-	0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	1	6%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		0%
Otras situaciones		
TOTAL	17	100,0
P.2.b. En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia ¿ha trabajado antes como docente?	f	%
Si	16	94%
No	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.2.c. En caso de trabajadores actuales como docentes ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?	f	%
Si	1	6%
No	15	88%
No trabaja	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.2.d. En caso de estar desempleado ¿Cual de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	6%
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	0%
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	0%
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	0%
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	0%
Está tomando cursos de formación continua	-	0%
Otras situaciones	-	0%
Trabaja como docente	16	94%
TOTAL	17	100,0
<i>Fuente: Cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.</i>		
<i>Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hermida - UTPL</i>		

Interpretación análisis y discusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos por las encuestas el (65%) de los titulados ejercen la docencia, el (18%) trabajan como docentes y además ejecutan cargos relacionados con la docencia, el (12%) trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia y el (6%) se encuentra sin trabajo actualmente. Favorablemente podemos apreciar que de los diecisiete encuestados, dieciséis de ellos se encuentran laborando en la profesión docente, esto es un reflejo de que su preparación académica ha fortalecido y favorecido a los titulados y les ha permitido que continúen ejecutando su labor con más profesionalización. Al tratarse de personas graduadas en estos últimos años, implica que estén actualizados y que han recibido pautas para adaptarse a los cambios acelerados que se dan en estas épocas, lo que favorece en forma general a ofrecer una educación de calidad con nuevos métodos y estrategias de aprendizaje.

El (94%) ha trabajado antes como docente frente a un (6%) que no lo ha hecho aún. El 6% trabaja adicionalmente en un puesto no relacionado con la docencia, el (88%) no trabaja adicionalmente en un puesto no relacionado con docencia y el (6%) no trabaja actualmente pero se encuentra preparando carpetas para ingresar al Magisterio. Ello muestra que este porcentaje alto de quienes laboran en docencia obedece a que a más de ser una exigencia la profesionalización de los docentes por parte del Magisterio de Educación, lo han hecho por vocación, se sienten a gusto por la labor que desempeñan y es una de las maneras para sentirse realizados personal y profesionalmente.

Tabla Nro. 2

P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad	f	%
Si	16	94%
No	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.4.a. En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?	f	%
Educación infantil	3	18%
Educación básica	9	53%
Lenguaje y Literatura	3	18%
Químico Biológicas	-	0%
Físico Matemáticas	1	6%
Ciencias Humanas y Religiosas	-	0%
Otras	-	0%
No trabaja/no ha trabajado en docencia	1	6%
TOTAL	17	100,0
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?	f	%
0 a 1 año	2	12%
1 a 10 años	8	47%
10 a 20 años	1	6%
20 a 30 años	4	24%
30 a 40 años	1	6%
No trabaja/no ha trabajado en docencia	1	6%
TOTAL	17	100%
P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?	f	%
Si	14	82%
No	3	18%
TOTAL	17	100%
P.8.a. 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?	f	%
0 a 5 meses	2	12%
5 meses a un año	0	0%
No ha trabajado como docente	1	6%
Ya trabajaba como docente	14	82%
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hemida - UTPL

Interpretación, análisis y discusión:

El (94%) están trabajando actualmente en el ámbito de su especialidad y el (6%) corresponde a la persona que se encuentra sin trabajo. El (53%) está trabajando en Educación Básica, el (18%) en Educación Infantil, (18%) en Lenguaje y Literatura, (6%) trabaja en Físico Matemáticas, en tanto que (6%) corresponde al titulado que no está laborando. La especialidad de Educación Básica es la que mayor porcentaje de profesionales abarca, de acuerdo a nuestra investigación y comparando con datos proporcionados en el informe de la Unesco del año 2004, coincide con la realidad Nacional sobre que esta especialidad, Educación Básica, es la de mayor número de docentes a nivel del país. Esto podría deberse a que la formación de los docentes de los niveles pre-primario y primario, anteriormente estaba a cargo de los colegios de institutos normales de nivel medio o institutos pedagógicos, en tanto que la formación de los docentes para nivel medio se realizan en las universidades de Filosofía y Letras Ciencias de la Educación.

De las diecisiete personas localizadas y encuestadas, el (47%) laboran como docentes entre 1 y 10 años, el (24%) en entre 20 a 30 años, un (12%) entre 0 a 1 año, (6%) entre 10 y 20 años, un (6%) entre 30 a 40 años y (6%) no trabaja. Cabe resaltar que 14 de los 17 titulados se encontraban laborando ya como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, dos de ellos encontraron trabajado entre 0 y 5 meses después de graduados y únicamente uno de ellos está preparando carpetas en la actualidad. Una vez más podemos decir que la razón primordial para que se den estos resultados, se podría deber a que era necesaria la profesionalización de sus labores como docentes, como una forma de asegurar la ejecución exitosa de su función y en segundo lugar como certificado del ejercicio de la docencia.

Tabla Nro. 3

P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
No contesta	1	6%
No ha trabajado como no docente	16	94%
TOTAL	17	100%
P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
3 años	3	18%
4 años	6	35%
5 años	6	35%
6 años	1	6%
No trabaja ni ha trabajado como docente	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
0 a 1 año	1	6%
No han trabajado en un puesto no docente	16	94%
TOTAL	17	100,0
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?	f	%
Si	1	6%
No	16	94%
TOTAL	17	100,0
P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL ¿ha mejorado?	f	%
Definitivamente sí	11	65%
Probablemente sí	5	29%
Indeciso	1	6%
Probablemente no		0%
Definitivamente no		0%
TOTAL	17	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hermida - UTPL

Interpretación, análisis y discusión:

Para ejecutar su trabajo actual o su último empleo tenemos que el (94%) no requirió cambiar de lugar de residencia, frente a un (6%) que si necesitó hacerlo. Esto implica que su estructura de vida no fue alterada por esta razón, por lo menos para la gran mayoría, pudiendo ejercer la docencia sin desequilibrar su hogar. Esta es una de las dificultades que se pudiera dar en el caso de que, por necesidad o falta de oportunidad de trabajo se tenga que afrontar, no solo en la docencia, sino en muchas otras profesiones.

De la muestra de estudio que nos fue asignada, únicamente una persona se encuentra sin laborar en la actualidad, no contesta a la pregunta sobre cuánto tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente y laboró en él entre 0 a 1 año solamente. En cuanto a los años de labor después de haber obtenido la titulación, el (35%) ha trabajado cuatro años, el (35%) ha trabajado cinco años, el (18%) ha trabajado tres años, el (6%) ha trabajado seis años y el (6%) no trabaja. Cabe anotar que esta respuesta es considerada a partir de la fecha de la titulación ya que su mayoría se encontraban ya laborando desde algunos años antes como docentes y realizaron sus estudios para cumplir como requisito para continuar laborando en la docencia, por la actual exigencia que se tiene de contar con un título universitario para formar parte del magisterio nacional.

En cuanto a su condición de vida luego de titularse de la UTPL, hemos obtenido el siguiente resultado: para el (65%) de los titulados su condición de vida definitivamente sí mejoró, el (29%) contesta que probablemente sí y el (6%) estuvo indeciso, esto demuestra que poseer un título universitario garantiza y mejora la estabilidad laboral y salarial, además de ofrecer al profesional nuevas oportunidades de trabajo, también favorecen en su autoconfianza y autoestima. Los beneficios de una carrera universitaria se verán reflejados tanto para la persona que lo realiza como en la institución en la que labora, pues si un centro educativo cuenta con personal preparado, de igual manera ofrecerá una educación de calidad.

5.1.3 Contexto Laboral

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

Al referirnos al contexto laboral analizaremos el entorno en el que se desenvuelve el docente, abarcando el tipo de institución, su estabilidad, su relación laboral con la institución, etc.

Tabla No. 1

P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?	f	%
Institución educativa fiscal	7	41%
Institución educativa municipal	-	0%
Institución educativa particular	8	47%
Institución educativa fiscomisional	1	6%
No trabaja	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.3.a. La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel	f	%
Inicial	1	6%
Básico	12	71%
Bachillerato	3	18%
Superior	0	0%
No trabaja/no ha trabajado en docencia	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?	f	%
Nombramiento	8	47%
Contrato indefinido	3	18%
Contrato ocasional	5	29%
Reemplazo	-	0%
Otras	-	0%
No trabaja/no ha trabajado en docencia	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.6. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
A tiempo completo	13	76%
A tiempo parcial	-	0%
Por horas	3	18%
Otras	-	0%
No trabaja/no ha trabajado en docencia	1	6%
TOTAL	17	100,0
P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?	f	%
Administración Pública	0	0%
Empresa Privada	2	12%
Empresa familiar	0	0%
Trabajador/a por cuenta propia	0	0%
No han trabajado en un puesto no docente	15	88%
TOTAL	17	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hermida - UTPL

Tabla No. 2

P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado, PhD)	0	0%
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	1	6%
Ninguna/no se exige titulación	1	6%
No han trabajado en un puesto no docente	15	88%
TOTAL	17	100,0
P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?	f	%
Laboral indefinida	1	6%
Laboral de duración determinada	1	6%
Otras situaciones	0	0%
No ha trabajado en un puesto no docente	15	88%
TOTAL	17	100,0
P.12. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
A tiempo completo	1	6%
A tiempo parcial	0	0%
Por horas	1	6%
Otras	0	0%
No ha trabajado en un puesto no docente	15	88%
TOTAL	17	100,0
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 trabaje?	f	%
0 a 1 año	1	6%
No trabajan en un puesto no docente	16	94%
TOTAL	17	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hermida - UTPL

Interpretación análisis y discusión:

Los resultados obtenidos indican que el (47%) laboran en el sector particular, el (41%) en Institución Educativa Fiscal, el (6%) en Institución Educativa Fiscomisional y el (6%) no trabaja. El porcentaje mayor en el sector privado podría deberse a que para ingresar a él no se requerían pruebas de admisión y en muchos casos ni siquiera se exigía un título universitario, les resultaba suficiente que se estén preparando en la rama. En tanto que para acceder a un puesto en el sector Fiscal se exigen requisitos tales como: poseer título de docente reconocido por la ley, participar y triunfar en los concursos de merecimientos y oposición de acuerdo a las vacantes, así como también iniciarse trabajando en el sector rural, sin embargo vale la pena recalcar que en la actualidad y debido a la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, los maestros que no han obtenido un título en docencia o que trabajan como docentes con un título universitario sin tener conocimiento en pedagogía, ya se han visto obligados o han sido presionados a prepararse para continuar con su labor en la rama educativa.

Las personas encuestadas laboran en un (71%) en el nivel Básico, un (18%) en Bachillerato, un (6%) en Nivel Inicial y un (6%) no trabaja actualmente. Podemos apreciar que comparando estos resultados con las respuestas que obtuvimos sobre la mención de estudio se encuentran laborando en la rama de su preparación en porcentajes similares. En lo que respecta a su estabilidad laboral encontramos que el (47%) trabajan con nombramiento, el (29%) con contrato ocasional, el (18%) con contrato indefinido y el (6%) no trabaja. El (76%) trabaja a tiempo completo, el (18%) trabaja por horas y el (6%) no trabaja. Es satisfactorio reconocer que la mayoría de los encuestados cuentan con estabilidad laboral, esto favorece en que, al tener relaciones laborales estables se garantiza un mejor funcionamiento de las Instituciones Educativas y por ende se ofrece una mejor calidad educativa. Muchas de las personas encuestadas se habían preparado en colegios normalistas que les permitían acceder al campo laboral docente, pero con el transcurso del tiempo necesitaron profesionalizarse para poder mantenerse en su trabajo, siendo entonces la UTPL quién les brindó la oportunidad a través de los estudios a distancia de compaginar las dos actividades: el estudio y el trabajo, pues solo de ese modo aseguraban la posibilidad de continuar laborando. Algunos de ellos prestan sus servicios a dos instituciones educativas a la vez, debido al bajo salario y la necesidad de un mayor ingreso que satisfagan sus necesidades.

De las 17 personas encuestadas, 2 de ellas han trabajado en un puesto no docente y en empresa privada, en uno de los casos se requería para su función de un título universitario de tercer nivel, su relación laboral era de tiempo completo y con un contrato de duración determinada, laborando diez años en dicha empresa.

En el otro caso la empresa no exigía titulación, el tipo de contrato de trabajo era por horas e indefinido, laborando un año en la empresa.

El porcentaje mínimo de los encuestados que han trabajado en puestos no docentes nos muestra que quienes se han preparado en la UTPPL están laborando el ámbito educativo, lo que representa que les ha sido útil su preparación para el campo en el que se están desempeñando.

5.1.4 Necesidades de Formación

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

Todo ser humano tiene necesidades de superación, dentro de ello está la necesidad de formación, aprendizaje, capacitación, etc., que se la logra a través del estudio en la rama de su preferencia o de su vocación. Posterior a la terminación de una carrera profesional, es indispensable continuar con la actualización, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos. Para ello hemos investigado a los diecisiete titulados y hemos obtenido los siguientes resultados

Tabla No. 1

P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	f	%
Quichua	1	6%
Inglés	1	6%
Inglés y Quichua	1	6%
Portugués	0	0%
Otros	1	6%
No	13	76%
TOTAL	17	100,0
P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?	f	%
Si (Word, excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google, facebook, twiter)	15	88%
No	2	12%
TOTAL	17	100,0
P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?	f	%
Didáctica y Pedagogía	4	24%
Didáctica y Pedagogía, Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación, Temas relacionados con el área de formación, Diseño y Planificación Curricular, Educación en valores y otros	1	6%
Didáctica y Pedagogía y Diseño y Planificación curricular	2	12%
Didáctica y Pedagogía, Diseño y Planificación Curricular y Educación en Valores	1	6%
Diseño y planificación Curricular y otros	1	6%
Educación en Valores	1	6%
Didáctica y Pedagogía y Temas Relacionados con el área de formación	1	6%
Didáctica y pedagogía, Manejo de herramientas relacionadas con la tecnología, Diseño y Planificación Curricular y Educación en valores	1	6%
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías, Temas relacionados con su área, y Planificación Curricular	1	6%
Didáctica y Pedagogía, Temas Relacionados con su área de formación, Diseño y Planificación Curricular y otros.	1	6%
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento)	2	12%
No me interesan	1	6%
TOTAL	17	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Sandra Cordero y Silvia Hermida - UTPL

Interpretación análisis y discusión:

Sobre si se comunican en otro idioma adicional al español tenemos que solo el (6%) habla quichua, el (6%) habla inglés, el (6%) habla quichua e inglés, (6%) habla otro idioma no especificado en el cuestionario, frente a un (76%) que no habla otro idioma diferente al español, mientras que en lo relacionado al manejo de la informática a nivel usuario, el (88%) sí lo maneja y un (12%) no lo hace. Acerca de este tema no se ha dado mayor prioridad al aprendizaje de idiomas, probablemente se debe a que no es una necesidad o una exigencia dentro la carrera docente. En lo que respecta al manejo de la informática el porcentaje mayor muestra que sí hay un conocimiento y manejo en este tema, pocos de ellos probablemente son los que no lo hacen debido a limitantes como la edad, la falta de acceso a equipos tecnológicos y tal vez también por falta de motivación o necesidad.

Es sumamente importante para un docente estar acorde con la tecnología y todos sus avances pues, esto le permite enfrentar retos y ser un buen administrador de los medios a su alcance para a través de ellos transmitir una enseñanza más eficaz y efectiva, permitiendo que sus clases sean más dinámicas, interesantes y significativas.

Los cursos de capacitación docente que requieren actualización profesional y en los que están interesados los encuestados son los siguientes:

Para Didáctica y Pedagogía el (24%), Diseño y Planificación Curricular y otros el (6%), el (6%) Didáctica y Pedagogía, Manejo de Herramientas relacionadas con la Tecnología de la Información y la Comunicación, Temas relacionados con el área de formación, Diseño y Planificación Curricular, Educación en valores y otros, el (12%) para Didáctica y Pedagogía y Diseño y Planificación Curricular, el (6%) para Didáctica y Pedagogía, Diseño y Planificación Curricular y Educación en Valores, el (6%) para Diseño y Planificación curricular y otros, (6%) para Educación en Valores, (6%) para Didáctica y Pedagogía y Temas relacionados con el área de formación, (6%) para Didáctica y Pedagogía, Manejo de Herramientas relacionadas con la Tecnología, Diseño y Planificación Curricular y Educación en Valores, (6%) para Manejo de Herramientas relacionadas con la tecnología, Temas relacionados con su área y Diseño y Planificación curricular, (6%) para Didáctica y Pedagogía, Temas relacionados con su área de formación, Diseño y Planificación Curricular y otros, el (12%) para Otros (Multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) y (6%) de quienes

dicen no les interesa ningún tema para capacitarse. Esto refleja que la mayoría de los profesionales están interesados y requieren profundizar conocimientos en las diferentes áreas relacionadas con la educación, pues estos son temas en los que les gustaría reforzar y actualizar sus conocimientos, de este modo ponerlo en práctica en sus labores y tener una preparación continua. Probablemente lo que hace falta para que lo hagan sean recursos, tiempo, incentivos y finalmente decisión.

5.2. Encuesta aplicada a los Empleadores/Directivos de Instituciones Educativas

Los directivos encuestados con respecto a los requisitos que exigen las instituciones educativas, ambas coinciden en que es necesario el título académico dentro de la carrera educativa primordialmente y no mencionan ningún otro requisito. Ninguna de las dos instituciones ha recibido solicitudes de trabajo en el último año y no requiere de más personal docente en la actualidad. En cuanto a cómo consideran a una persona con experiencia, opinan que son gente preparada, que suelen manejar mejor la situación de enseñanza, control y relación con los padres de familia, en cambio quienes no tienen experiencia y recién ingresan a la institución educativa, son personas positivas, con muchas aspiraciones y metas, tienen muy buena voluntad, tienen más creatividad, pero les falta la práctica, ya que vienen con conocimientos teóricos que en algunas ocasiones no se aplican a la realidad en todas las instituciones. Las dos Instituciones manifiestan que si han realizado cursos de formación continua durante los dos últimos años, una de ellas sobre Capacitación Pedagógica y la otra sobre Proyectos de Cursos Profesionales, Cursos de Relaciones Humanas y Cursos de Mediación y Arbitraje. Estos cursos se han ofrecido con la finalidad de a más de capacitar a su personal de integrar, motivar, mejorar las relaciones interpersonales, creando un ambiente armónico y adecuado para la institución en general, cuyo fin es el de ofrecer una enseñanza de calidad y ser una institución innovadora.

Al respecto consideramos que en realidad muchos profesores que laboran por años pierden la creatividad, son monótonos en sus actividades de enseñanza, cayendo en la rutina y dejando de lado los intereses primordiales de la educación, que son motivar el aprendizaje de una manera activa y participativa, en donde el estudiante es actor y generador de sus conocimientos. La vocación de los maestros sin importar el tiempo de trabajo, será la que marque la diferencia en cuanto a su efectividad y calidad en su transmisión de conocimientos, sin embargo, es importante que cada uno sea consciente

de que la actualización constante es indispensable para brindar una enseñanza de calidad, que pueda enfrentar los cambios acelerados de la sociedad moderna, así también es de responsabilidad de las instituciones educativas el promover, motivar y fomentar la capacitación continua en temas relacionados con la Educación que es un campo muy amplio de abarcar.

Para abordar el tema de necesidades de formación se preguntó a los directivos de las instituciones educativas sobre cuáles son los factores que favorecen a un buen desempeño laboral y las respuesta fueron que, primordialmente deben estar bien capacitados, luego es importante el diálogo como base y el respeto a las individualidades, tener buenas relaciones interpersonales, desempeñar su trabajo con vocación y ser reconocidos por su labor. Ellos indican que las actividades que realizan en su institución los titulados en la UTPPL son: Pedagógicas, Sociales, Culturales y Proyectos (desarrollo de los mismos). Con esto podemos ver que los profesionales de la Universidad Técnica Particular de Loja se desempeñan eficientemente en su campo de acción, siendo esto gratificante tanto para quienes conforman la Universidad como para quienes la escogieron para prepararse en ella, cumpliendo así su misión de formar profesionales íntegros y capaces.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Una vez concluido el trabajo de investigación, en conjunto con la información teórica sobre el tema se han llegado a las siguientes conclusiones:

- Educación Básica es la mención que ha obtenido el mayor número de titulados en esta investigación.
- El resultado de las encuestas revelan que la mayoría de titulados no han optado por estudios posteriores debido al costo, a la falta de disponibilidad de tiempo, falta de reconocimiento por parte de sus empleadores y porque no hay oferta de mejoría en sueldo u ofertas de trabajo por mayor preparación.
- Dentro del sector en el que se desempeñan los docentes tenemos un resultado equitativo entre el sector urbano y rural, constatando que la docencia es una de las profesiones que tiene mejor distribución a nivel nacional y cubre las necesidades de educación llegando a todos los rincones del país.
- Gran parte de los encuestados está entre las edades de 41 a 50 años, debido a que ellos eran quienes ya trabajan en educación y al momento se les exigía un título y tuvieron la oportunidad de realizar sus estudios a distancia sin descuidar sus actividades familiares y laborales.
- De los encuestados el porcentaje más alto pertenecen al sexo femenino, consideramos que esto obedece a que el Magisterio está compuesto en su gran mayoría por este género.
- La gran mayoría de encuestados trabaja actualmente en la docencia y en labores relacionadas con la docencia.
- Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL están trabajando mayoritariamente en Educación Básica, lo que representa que están desarrollando sus funciones en el ámbito para el cual se prepararon.

- El tiempo que se encuentran laborando la mayoría de los encuestados en el puesto actual o en el último empleo como docente es entre 1 y 10 años y cuando iniciaron sus estudios se encontraban ya laborando como docentes.
- Los titulados de la UTPL no han requerido cambiar su residencia por motivos de trabajo, excepto uno de ellos que lo hizo por su dificultad de conseguir empleo en su localidad.
- Luego de titularse en la UTPL, un gran número de ellos considera que su situación de vida definitivamente sí ha mejorado en lo que respecta a su estabilidad laboral, económica y mejoró también su autoconfianza y autoestima.
- Los resultados de las encuestas muestran que los titulados trabajan en porcentajes muy similares en la institución fiscal como en la particular, siendo la mayoría de éstas de nivel básico.
- De los diecisiete, los dieciséis titulados están laborando y cuentan con un contrato de trabajo estable, no han tenido dificultad para insertarse en su campo laboral, además su relación laboral es a tiempo completo.
- Las Instituciones Educativas en la actualidad exigen un título de tercer nivel para ejercer la docencia, únicamente en el nivel inicial se acepta personal docente que esté cursando estudios en la rama de educación.
- Muy pocos de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL hablan un idioma adicional al español.
- La mayor parte de los titulados encuestados sí maneja la informática a nivel las Tecnologías de Información y Comunicación
- Los encuestados mencionan que tienen un gran interés por prepararse especialmente en temas como Didáctica y Pedagogía y Diseño y Planificación Curricular con el fin de adquirir conocimientos actualizados en temas en los que pudieran reforzar para brindar una enseñanza de calidad.

- Los empleadores mencionan que no han recibido solicitudes de empleo en el último año. Una de ellas no requiere por el momento de más personal docente, mientras que la otra requiere un profesional con conocimientos para primero de básica y otra para el Aula de apoyo.
- Los empleadores opinan que los docentes con experiencia se desenvuelven en forma más segura en la ejecución de sus labores y en la resolución de conflictos, pero en ocasiones su trabajo se ha vuelto rutinario, en tanto que, los que no tienen experiencia, son personas con aspiraciones, buena voluntad y creatividad, sin embargo necesitan más seguimiento por parte de los directivos.
- Los empleadores de las instituciones entrevistadas mencionan que ofrecen capacitación en temas como: Proyectos de cursos profesionales, cursos de relaciones humanas, cursos de mediación y arbitraje y capacitación pedagógica cuyo fin es el de contar con personal capacitado para su institución.
- Las expectativas de los empleadores en cuanto a los docentes son: responsabilidad, respeto, vocación, eficacia en el trabajo, buenas relaciones interpersonales y estar bien capacitados.
- Las Instituciones Educativas gratifican a sus empleados por su buen desempeño y otorgan incentivos que eleven su autoestima y le impulsen a seguir trabajando con más empeño, dedicación y sobre todo vocación.
- Los empleadores se muestran satisfechos por el trabajo que realizan los titulados de la UTPL. Consideran que los factores que favorecen a un buen desempeño laboral son en base al diálogo, al respeto de las individualidades y manejar buenas relaciones.
- Finalmente, podemos decir que los resultados obtenidos en esta investigación se muestran en gran parte positivos, pues los titulados se encuentran laborando en su especialización, de manera estable, sin mayores dificultades, además de ello los empleadores se hallan satisfechos con el desempeño de los docentes graduados en la UTPL y por esto no consideramos hacer mayores recomendaciones.

6.2 Recomendaciones

Recomendaciones para los titulados:

- Continuar permanentemente actualizándose y capacitándose tanto en temas de cultura general como en lo que compete a su especialidad, con el fin de ofrecer una mayor calidad de enseñanza a sus educandos y a la vez mantenerse en constante autoformación.
- Valorar su puesto de trabajo y fortalecer su vocación.
- Desarrollar su creatividad y espontaneidad al poner en práctica la enseñanza dentro de las aulas escolares a través de diferentes técnicas y métodos, ofreciendo una enseñanza dinámica y participativa, en donde el maestro sea el facilitador y el estudiante el actor principal de su aprendizaje.

Recomendaciones para la UTPL

- Incentivar y promulgar la capacitación continua de los docentes, no solamente a través de postgrados y maestrías, sino a través de cursos de actualización de contenidos, que combinen la teoría con la práctica, pero de manera más dinámica y atractiva, así los cursos serían más económicos y por ende tendrían más afluencia de los docentes.
- Realizar convenios entre la UTPL y los centros educativos en los diferentes centros asociados, para ofrecer capacitación continua a su personal y a su vez que los estudiantes de ciencias de la educación cuenten con la disponibilidad y facilidad para realizar prácticas en dichos establecimientos, lo que favorece a ambas partes.
- Mayor seguimiento y apoyo en la ejecución de las prácticas pre-profesionales, para que el estudiante tenga la oportunidad de enfrentarse con la realidad y adquiera experiencia antes de involucrarse en el campo laboral, con el fin de que el alumno relacione la teoría con la práctica.

Recomendaciones para los empleadores:

- Incentivar y motivar para que sus docentes sean más creativos en la ejecución de su trabajo y en la planificación de las actividades de la enseñanza.

- Fomentar un ambiente agradable y favorable para la interrelación entre todos quienes conforman la Institución Educativa mediante reuniones periódicas, tanto de trabajo para seguimiento, como de carácter social que permitan la participación de cada uno de sus miembros.

- Hacer partícipes a los docentes en la preparación de actividades y proyectos a realizarse dentro de la institución, permitiendo que todos aporten con ideas y conformando grupos de trabajo que contribuyan al desarrollo de las mismas.

- Ofrecer capacitación a su personal docente en forma periódica, con la finalidad de que se mantengan actualizados debido a los cambios acelerados que se dan en materia de educación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

- Barba, E.; Billorou, N.; Negrotto, A.; Varela, M.C (2007) *Enseñar a trabajar. Las competencias de quienes forman para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Birgin, A., (1999) *El trabajo de enseñar, Entre la vocación y el Mercado: Las nuevas reglas del juego*, Buenos Aires: Editorial Troquel
- Bolam, R, (1983), *In-Service training in developed countries*, U. bude y J. Greenland
- Cano, E. (2005) *Cómo Mejorar las Competencias de los Docentes, Guía para la auto evaluación y el desarrollo para las competencias del profesorado*, primera edición. Barcelona-España: GRAÓ, de IRF, S.L.
- Celi, R, M., (2010), *Organización de Centros e Instituciones Infantiles*, guía didáctica. Ecuador: Editorial UTPL
- Delors, J., (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Madrid: Editorial Santillana
- Litwin, E., (2008), *El Oficio de enseñar, Condiciones y Contextos*, Argentina: Editorial PAIDÓS.
- Muller, M., (2007), *Docentes Tutores, Orientación educativa y tutoría*, sexta edición, Buenos Aires-Argentina: Editorial Bonum
- Peinado, H, S., Rodríguez, J,H (2009), *Manual de gestión y administración educativa*, tercera edición. Colombia-Bogotá: Editorial Magisterio.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, (2001). *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima Segunda edición. Madrid-España: Editorial Espasa Calpe, S.A.
- Vaillant, D. y Rossel, C. (2006) *Maestros de escuelas básicas en América Latina: Hacia una radiografía de la profesión*, primera edición. Santiago-Chile: Editorial Preal.

Documentos en red:

Aguerrondo, I., (s/a). La Calidad de la Educación: Ejes para su definición y evaluación.

(en línea). Disponible en:

<http://enlaceconsulting.net/articulos/Lacalidaddelaeducación.pdf>. (consulta, 2010, diciembre 20).

Albornoz, M. (2002). Particularidades de la Institución Educativa. (en línea).

Disponible en: <http://mayeuticaeducativa.idoneos.com/index.php/368115>
(consulta, 2010, diciembre 22).

Asamblea Constituyente (s.f.) Constitución Política del Ecuador (en línea) Disponible en:

http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
(Consulta 2010, 29 diciembre)

Ávalos, B., (2007) Formación docente continua y factores asociados a la política educativa en América Latina y el Caribe (en línea). Informe preparado para el Diálogo Regional de Política Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <http://www.iabd.org/document.cfm?id=1281469>. (Consulta 2010, 25 de noviembre)

Avalos, B. (2001) El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro (en línea). UNESCO. Disponible en:

http://www.forolatino.org/flape/boletines/boletin_referencias/boletin_28/documentos/10.pdf (consulta 2010,21 de noviembre)

Berenguer, V. (2003). Consideraciones sobre las perspectivas actuales de la educación. (en línea). Disponible en:

http://www.unsam.edu.ar/mundoscontemporaneos/paginas/materiales/Pedagogia_la_praxis_2003%20Gadotti.pdf (Consulta, 2011 enero 5)

Cardona, Y. y Gaviaria, G. (2009) Políticas Institucionales (en línea) Disponible en:

www.joseacevedoygomez.edu.co. (Consulta, 2010 diciembre 28)

Fabara, E., (2004) Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela (en línea). UNESCO. Disponible en:

http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servi

[cio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf](#). (Consulta 2010, 23 de noviembre).

Galarza, E. (2007). Reglamento Interno de la Institución Educativa. (en línea)
Disponible en: http://www.slidesshare.net/marcel_galarza/reglamento-interno-de-la-institucion-educativa (consulta, 2010 diciembre 27).

MEC. (s.f) Hacia el plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2005 primera versión resumida (en línea) Disponible en:
http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf (consulta 2011, 04 enero)

Messina, G., (1990-200), Estado del arte de la igualdad de género en la educación básica de América Latina (en línea) UNESCO. Disponible en:
<http://catedradh.unesco.unam.mx/AMDHSitio/docbas/7dis.pdf>. (Consulta 2010, 30 de noviembre)

Ministerio de Educación del Ecuador (2010) DINAMEP (en línea) Disponible en:
<http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=137> (consulta 2011, 05 enero)

Ministerio de Educación del Ecuador (2010) Ley Orgánica de Educación Intercultural (en línea) Disponible en:
http://www.educacion.gov.ec/upload/texto_ley_educacion_intercultural_07-01-2011.pdf (consulta 2010, 28 diciembre)

Ministerio de Educación del Ecuador (2010) Ley de Educación (en línea) Disponible en:
<http://www.educacion.gov.ec/upload/l3.pdf> (consulta 2010, 29 diciembre)

Murillo, F., González, V., Rizo, H. (2006) Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente, Una panorámica de América y Europa (en línea) UNESCO. Disponible en:
http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf (consulta 2010, 25 de noviembre)

Neirotti, N., Poggi, M. (2004) Alianzas e Innovaciones en Proyectos de Desarrollo Educativo Local (en línea) IIPE- UNESCO. Disponible en:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001443/144342s.pdf> (consulta 2010, 28 diciembre)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (2010/11). Datos Mundiales de Educación. Ecuador (en línea). WDE, 7ma edición. Disponible en:

http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Ecuador.pdf (consulta 2010,20 de noviembre).

SENPLADES (s.f) Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013 versión resumida (en línea)

Disponible en: <http://www.senplades.gov.ec/web/senplades-portal/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013> (consulta 2011, 05 enero)

Tedesco, J. (2003) Los Pilares de la Educación del futuro (en línea) Disponible en:

http://www.espaciogeografico.com.ar/wp-content/uploads/2010/05/tedesco_los-pilares-de-la-educacion-del-futuro.pdf (Consulta, 2011 enero 10)

Torres, M. (2001) Comunidad De Aprendizaje, Respetando lo Educativo Desde el Desarrollo Local y Desde el Aprendizaje (en línea) Simposio Internacional de Comunidades de Aprendizaje. Disponible en:

<http://www.udlap.mx/rsu/pdf/1/RepensandoloEducativodesdeelDesarrolloLocal.pdf> (consulta 2010, 28 Diciembre).

Torres, Rosa María (1996), Formación docente: clave de la reforma educativa, en Nuevas formas de aprender y enseñar,(en línea), UNESCO-OREALC.

Disponible en: <http://www.fronesis.org/documentos/Clave.doc.pdf> (consulta 2011, 01 febrero)

UNESCO-OEI (2006) Sistema Educativo de Ecuador. Datos Mundiales de Educación, sexta edición (en línea) Disponible en:

<http://www.oei.es/quipu/ecuador/index.html> (consulta 2010, 28 diciembre)

Publicaciones Periódicas

Abrile de Vollmer, M., (1994). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar y a la profesionalización de los docentes, (en línea) Revista

Iberoamericana de Educación, número 5, Calidad de la Educación: Disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a01.htm>.

- De la Rosa, R. (2010) Las competencias profesionales, Revista Clave21, B07.
Disponible en:
www.clave21.es/files/articulos/CompetenciasProfesionales_0.pdf.
- Díaz, E.,(2006) Situación de la Educación en el Ecuador (en línea) Revista observatorio de la Economía Latino Americana Numero 70,pp. 15. Disponible en:
<http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2006/gfvd.pdf> (consulta 2011, 31 de enero)
- Fernández, R. (2003) Competencias Profesionales Del Docente En La Sociedad Del Siglo XXI (en línea) Revista Organización y Gestión Educativa Enero-Febrero, pp4-7. Disponible en:
<http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>
(consulta 2011, 17 enero)
- Guerrero, A. (1999) El enfoque de las competencias profesionales: Una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. Revista Complutense de Educación. Vol. 10. Disponible en:
www.revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos.PDF.
- Pérez, C., (2003) Formación de Docentes para la Construcción de Saberes Sociales (en línea) Revista Iberoamericana de Educación Numero 33, pp.37-54. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/800/80003304.pdf> (consulta 2010, 27 noviembre)
- Román, M., (2008) Investigación Latinoamericana sobre Enseñanza Eficaz, (en línea). Santiago de Chile: ILEE En Unesco, Número 209-225. Disponible en:
<http://oei.es/pdf2/Eficacia-escolar-factores.pdf>. (Consulta, 2011 enero 10)
- Tejada, J. (1999) Acerca de las Competencias Profesionales, Revista Herramientas. (I) núm. 56 (pp. 20-30) Disponible en:
<http://peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf>. (Consulta, 2011 enero 8)
- Vaillant, D. (2002) Formación de Formadores. Estado de la práctica (en línea). Preal, Numero 25, pp.17.Disponible en:
http://www.oei.es/docentes/articulos/formacion_formadores_estado_practica_vallant.pdf (consulta 2010, 20 de noviembre).

8. ANEXOS

8.1 Índice de Anexos

1. Oficio para Rector-Director del Centro Educativo
2. Cuestionario para titulados
3. Cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas
4. Datos de titulados
5. Datos del Rector/Director
6. Código de Titulados
7. Cuadro para ingreso de datos de los Titulados
8. Cuadro para ingreso de datos de autoridades de las Instituciones Educativas
9. Fotos de titulados y de las autoridades de las Instituciones Educativas



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

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)**





CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
▪ 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?

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

P 8a. En caso de que la respuesta sea negativa en 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, twiter	1
▪ No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

▪ Didáctica y Pedagogía	1
▪ Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).....	2
▪ Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	3
▪ Organización y Gestión de centros educativos.....	4
▪ Diseño y planificación 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
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____

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

Gracias por su colaboración

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	CASA	
AZU140	SANCHEZ SANCHEZ DOMITILA GUADALUPE	BENIGNO ASTUDILLO	Cdla. Une. Manuel Muñoz C.	2860581	2808120	No tiene
AZU141	SARMIENTO ARÉVALO LUPE CECILIA	ROSA DE JESUS CORDERO	Cuautemac 1-90 y los Mayas	2890503	2802599	No tiene
AZU142	SARMIENTO BRAVO CUMANDA JACQUELINE	LICEO AMERICANO CATÓLICO	Calle Fico y Mirto	2815366	857882-815366	No tiene
AZU143	SARMIENTO CALLE CARLOS TEODORO	UNIDAD EDUCATIVA MIGUEL PRIETO	Shuaras 2-16 y Calicuchima	2365091		ctsarmientoc@hotmail.com
AZU144	SEGOVIA MACHUCA LUZ MARGARITA	ESCUELA FE Y ALEGRÍA	Barrio el Cisne vía la Valle Km1	4097358		luzs1@hotmail.es
AZU145	SOLANO PELAEZ JENNY BERNARDITA	U.E. UNIVERSITARIA ASUNCION	Pasaje Yanuncay y Av. Américas	2816998		yenisolano30@hotmail.com
AZU146	SOLÍZ BRAVO MARIBEL EULALIA	ESCUELA JUAN VICENTE MORALES	Chilcapamba	no tiene		No tiene
AZU147	TACURI CHAPA DOLORES ESTHELA	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	Av. 24 de mayo Centro Salesiano	2862529		dolorestacurifc@hotmail.com
AZU148	TAPIA BARROS JULIA MARGARITA	ESCUELA DR. CLAUDIO PEÑAHERRERA	Valle Conchán	no tiene		pendiente
AZU149	TAPIA LUZURIAGA JOSE VICENTE	COL. CARLOS CUEVA TAMARÍZ Y LICEO NUEVO MUNDO (GUALACEO)	Sector Col. Borja Sta. María de Baños	2830701		josevicentetapiass@hotmail.com
AZU150	TENEMAZA OCHOA HERNAN DUMA	Agotados todos los recursos no fue posible localizarlo				
AZU151	TOLEDO CABRERA MARTHA CECILIA	NO TRABAJA	Tarquino Cordero y Manuel Coello			marcecilia@yahoo.com
AZU152	TOROMORENO ARCENTALES BLANCA ROSA	UNIDAD EDUCATIVA STA. MARIANA DE JESUS	Boyacá 2-18 y Luis Cordero	2840503		blancarose4@yahoo.com
AZU153	TUAPANTA NAULA SILVIA LORENA	ESCUELA ERNESTO LÓPEZ	La Dolorosa de Llaqueo	2267616		stuapanta@gmail.com
AZU154	VALDEZ MALDONADO JOSE GINES	CENTRO EDUCATIVO AGORA Y COL. TÉCNICO MARIO RIZZINI	Manuel Quiroga esq. Parr. Yanuncay	2884875		jvaldez@mariorizzini.edu.ec
AZU155	VALVERDE SARMIENTO MARÍA DEL ROCIO	CEBSI	El Paraíso	4097559		No tiene
AZU156	VANEGAS CALDERÓN MÓNICA FERNANDA	UNIDAD EDUCATIVA RAMÓN ULBA	Victoria del Portete	no tiene		No tiene
AZU157	VANEGAS CALDERÓN NELLY MARÍA ELENA	ESCUELA ZOILA CARMEN ALVARADO	Baños vía Guisil 2-87	2485093		No tiene

DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			
Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:			
Cargo que ocupa el encuestado:			
Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [1]		
	Particular [2]		
	Fiscomisional [3]		

CÓDIGO DEL INVESTIGADOR (INDIVIDUAL / GRUPO)	CÓDIGO DEL TITULADO	APELLIDOS Y NOMBRES	CENTRO UNIVERSITARIO	TITULO	AÑO DE TITULACIÓN
AZU13	AZU140	SANCHEZ SANCHEZDOMITILA GUA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	22/10/2006
	AZU141	SARMIENTO AREVALO LUPE CECIL	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	10/03/2005
	AZU142	SARMIENTO BRAVO CUMANDA JAC	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	23/10/2006
	AZU143	SARMIENTO CALLE CARLOS TEOD	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	16/03/2006
	AZU144	SEGOVIA MACHUCA LUZ MARGARI	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	11/03/2005
	AZU145	SOLANO PELAEZ JENNY BERNARD	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	23/10/2006
	AZU146	SOLIS BRAVO MARIBEL EULALIA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	16/03/2006
	AZU147	TACURI CHAPA DOLORES ESTHEL	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	23/10/2006
	AZU148	TAPIA BARROS JULIA MARGARITA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	16/03/2006
	AZU149	TAPIA LUZURIAGA JOSE VICENTE	CUENCA	FÍSICO MATEMÁT	22/10/2006
	AZU150	TENEMAZA OCHOA HERNAN DUMA	CUENCA	FÍSICO MATEMÁT	22/10/2006
	AZU151	TOLEDO CABRERA MARTHA CECIL	CUENCA	EDUCACIÓN INF	29/05/2009
	AZU152	TOROMORENO ARCENTALES BLAN	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	16/03/2006
	AZU153	TUAPANTA NAULA SILVIA LORENA	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	22/10/2006
	AZU154	VALDEZ MALDONADO JOSE GINES	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	23/10/2006
	AZU155	VALVERDE SARMIENTO MARIA DEI	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	23/10/2006
	AZU156	VANEGAS CALDERON MONICA FER	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	10/03/2005
AZU157	VANEGAS CALDERON NELLY MARI	CUENCA	EDUCACIÓN BÁS	10/03/2005	



TABLA DE DATOS (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN)

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE																		TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE								A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO						PARA TODOS		LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTP.						DATOS DE CLASIFICACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	P.1.			P.2.			P.2a.			P.2b.			P.2c.			P.3.			P.3a.			P.3b.			P.3c.			P.4.			P.5.			P.6.			P.7.			P.8.			P.9.			P.10.			P.11.			P.12.			P.13.			P.14.			P.15.			P.16.			P.17.			P.18.			P.19.			P.20.			P.21.			P.22.			P.23.			P.24.			P.25.			P.26.			P.27.			P.28.			P.29.			P.30.			P.31.			P.32.			P.33.			P.34.			P.35.			P.36.			P.37.			P.38.			P.39.			P.40.			P.41.			P.42.			P.43.			P.44.			P.45.			P.46.			P.47.			P.48.			P.49.			P.50.			P.51.			P.52.			P.53.			P.54.			P.55.			P.56.			P.57.			P.58.			P.59.			P.60.			P.61.			P.62.			P.63.			P.64.			P.65.			P.66.			P.67.			P.68.			P.69.			P.70.			P.71.			P.72.			P.73.			P.74.			P.75.			P.76.			P.77.			P.78.			P.79.			P.80.			P.81.			P.82.			P.83.			P.84.			P.85.			P.86.			P.87.			P.88.			P.89.			P.90.			P.91.			P.92.			P.93.			P.94.			P.95.			P.96.			P.97.			P.98.			P.99.			P.100.			P.101.			P.102.			P.103.			P.104.			P.105.			P.106.			P.107.			P.108.			P.109.			P.110.			P.111.			P.112.			P.113.			P.114.			P.115.			P.116.			P.117.			P.118.			P.119.			P.120.			P.121.			P.122.			P.123.			P.124.			P.125.			P.126.			P.127.			P.128.			P.129.			P.130.			P.131.			P.132.			P.133.			P.134.			P.135.			P.136.			P.137.			P.138.			P.139.			P.140.			P.141.			P.142.			P.143.			P.144.			P.145.			P.146.			P.147.			P.148.			P.149.			P.150.			P.151.			P.152.			P.153.			P.154.			P.155.			P.156.			P.157.			P.158.			P.159.			P.160.			P.161.			P.162.			P.163.			P.164.			P.165.			P.166.			P.167.			P.168.			P.169.			P.170.			P.171.			P.172.			P.173.			P.174.			P.175.			P.176.			P.177.			P.178.			P.179.			P.180.			P.181.			P.182.			P.183.			P.184.			P.185.			P.186.			P.187.			P.188.			P.189.			P.190.			P.191.			P.192.			P.193.			P.194.			P.195.			P.196.			P.197.			P.198.			P.199.			P.200.			P.201.			P.202.			P.203.			P.204.			P.205.			P.206.			P.207.			P.208.			P.209.			P.210.			P.211.			P.212.			P.213.			P.214.			P.215.			P.216.			P.217.			P.218.			P.219.			P.220.			P.221.			P.222.			P.223.			P.224.			P.225.			P.226.			P.227.			P.228.			P.229.			P.230.			P.231.			P.232.			P.233.			P.234.			P.235.			P.236.			P.237.			P.238.			P.239.			P.240.			P.241.			P.242.			P.243.			P.244.			P.245.			P.246.			P.247.			P.248.			P.249.			P.250.			P.251.			P.252.			P.253.			P.254.			P.255.			P.256.			P.257.			P.258.			P.259.			P.260.			P.261.			P.262.			P.263.			P.264.			P.265.			P.266.			P.267.			P.268.			P.269.			P.270.			P.271.			P.272.			P.273.			P.274.			P.275.			P.276.			P.277.			P.278.			P.279.			P.280.			P.281.			P.282.			P.283.			P.284.			P.285.			P.286.			P.287.			P.288.			P.289.			P.290.			P.291.			P.292.			P.293.			P.294.			P.295.			P.296.			P.297.			P.298.			P.299.			P.300.			P.301.			P.302.			P.303.			P.304.			P.305.			P.306.			P.307.			P.308.			P.309.			P.310.			P.311.			P.312.			P.313.			P.314.			P.315.			P.316.			P.317.			P.318.			P.319.			P.320.			P.321.			P.322.			P.323.			P.324.			P.325.			P.326.			P.327.			P.328.			P.329.			P.330.			P.331.			P.332.			P.333.			P.334.			P.335.			P.336.			P.337.			P.338.			P.339.			P.340.			P.341.			P.342.			P.343.			P.344.			P.345.			P.346.			P.347.			P.348.			P.349.			P.350.			P.351.			P.352.			P.353.			P.354.			P.355.			P.356.			P.357.			P.358.			P.359.			P.360.			P.361.			P.362.			P.363.			P.364.			P.365.			P.366.			P.367.			P.368.			P.369.			P.370.			P.371.			P.372.			P.373.			P.374.			P.375.			P.376.			P.377.			P.378.			P.379.			P.380.			P.381.			P.382.			P.383.			P.384.			P.385.			P.386.			P.387.			P.388.			P.389.			P.390.			P.391.			P.392.			P.393.			P.394.			P.395.			P.396.			P.397.			P.398.			P.399.			P.400.			P.401.			P.402.			P.403.			P.404.			P.405.			P.406.			P.407.			P.408.			P.409.			P.410.			P.411.			P.412.			P.413.			P.414.			P.415.			P.416.			P.417.			P.418.			P.419.			P.420.			P.421.			P.422.			P.423.			P.424.			P.425.			P.426.			P.427.			P.428.			P.429.			P.430.			P.431.			P.432.			P.433.			P.434.			P.435.			P.436.			P.437.			P.438.			P.439.			P.440.			P.441.			P.442.			P.443.			P.444.			P.445.			P.446.			P.447.			P.448.			P.449.			P.450.			P.451.			P.452.			P.453.			P.454.			P.455.			P.456.			P.457.			P.458.			P.459.			P.460.			P.461.			P.462.			P.463.			P.464.			P.465.			P.466.			P.467.			P.468.			P.469.			P.470.			P.471.			P.472.			P.473.			P.474.			P.475.			P.476.			P.477.			P.478.			P.479.			P.480.			P.481.			P.482.			P.483.			P.484.			P.485.			P.486.			P.487.			P.488.			P.489.			P.490.			P.491.			P.492.			P.493.			P.494.			P.495.			P.496.			P.497.			P.498.			P.499.			P.500.			P.501.			P.502.			P.503.			P.504.			P.505.			P.506.			P.507.			P.508.			P.509.			P.510.			P.511.			P.512.			P.513.			P.514.			P.515.			P.516.			P.517.			P.518.			P.519.			P.520.			P.521.			P.522.			P.523.			P.524.			P.525.			P.526.			P.527.			P.528.			P.529.			P.530.			P.531.			P.532.			P.533.			P.534.			P.535.			P.536.			P.537.			P.538.			P.539.			P.540.			P.541.			P.542.			P.543.			P.544.			P.545.			P.546.			P.547.			P.548.			P.549.			P.550.			P.551.			P.552.			P.553.			P.554.			P.555.			P.556.			P.557.			P.558.			P.559.			P.560.			P.561.			P.562.			P.563.			P.564.			P.565.			P.566.			P.567.			P.568.			P.569.			P.570.			P.571.			P.572.			P.573.			P.574.			P.575.			P.576.			P.577.			P.578.			P.579.			P.580.			P.581.			P.582.			P.583.			P.584.			P.585.			P.586.			P.587.			P.588.			P.589.			P.590.			P.591.			P.592.			P.593.			P.594.			P.595.			P.596.			P.597.			P.598.			P.599.			P.600.			P.601.			P.602.			P.603.			P.604.			P.605.			P.606.			P.607.			P.608.			P.609.			P.610.			P.611.			P.612.			P.613.			P.614.			P.615.			P.616.			P.617.			P.618.			P.619.			P.620.			P.621.			P.622.			P.623.			P.624.			P.625.			P.626.			P.627.			P.628.			P.629.			P.630.			P.631.			P.632.			P.633.			P.634.			P.635.			P.636.			P.637.			P.638.			P.639.			P.640.			P.641.			P.642.			P.643.			P.644.			P.645.			P.646.			P.647.			P.648.			P.649.			P.650.			P.651.			P.652.			P.653.			P.654.			P.655.			P.656.			P.657.			P.658.			P.659.			P.660.			P.661.			P.662.			P.663.			P.664.			P.665.			P.666.			P.667.			P.668.			P.669.			P.670.			P.671.			P.672.			P.673.			P.674.			P.675.			P.676.			P.677.			P.678.			P.679.			P.680.			P.681.			P.682.			P.683.			P.684.			P.685.			P.686.			P.687.			P.688.			P.689.			P.690.			P.691.			P.692.			P.693.			P.694.			P.695.			P.696.			P.697.			P.698.			P.699.			P.700.			P.701.			P.702.			P.703.			P.704.			P.705.			P.706.			P.707.			P.708.			P.709.			P.710.			P.711.			P.712.			P.713.			P.714.			P.715.			P.716.			P.717.			P.718.			P.719.			P.720.			P.721.			P.722.			P.723.			P.724.			P.725.			P.726.			P.727.			P.728.			P.729.			P.730.			P.731.			P.732.			P.733.			P.734.			P.735.			P.736.			P.737.			P.738.			P.739.			P.740.			P.741.			P.742.			P.743.			P.744.			P.745.			P.746.			P.747.			P.748.			P.749.			P.750.			P.751.			P.752.			P.753.			P.754.			P.755.			P.756.			P.757.			P.758.			P.759.			P.760.			P.761.			P.762.			P.763.			P.764.			P.765.			P.766.			P.767.			P.768.			P.769.			P.770.			P.771.			P.772.			P.773.			P.774.			P.775.			P.776.			P.777.			P.778.			P.779.			P.780.			P.781.			P.782.			P.783.			P.784.			P.785.			P.786.			P.787.			P.788.			P.789.			P.790.			P.791.			P.792.			P.793.			P.794.			P.795.			P.796.			P.797.			P.798.			P.799.			P.800.			P.801.			P.802.			P.803.			P.804.			P.805.			P.806.			P.807.			P.808.			P.809.			P.810.			P.811.			P.812.			P.813.			P.814.			P.815.			P.816.			P.817.			P.818.			P.819.			P.820.			P.821.			P.822.			P.823.			P.824.			P.825.			P.826.			P.827.			P.828.			P.829.			P.830.			P.831.			P.832.			P.833.			P.834.			P.835.			P.836.			P.837.			P.838.			P.839.			P.840.			P.841.			P.842.			P.843.			P.844.			P.845.			P.846.			P.847.			P.848.			P.849.			P.850.			P.851.			P.852.			P.853.			P.854.			P.855.			P.856.			P.857.			P.858.			P.859.			P.860.			P.861.			P.862.			P.863.</		

 <p>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja</p>	DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)				
	Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:				
	Cargo que ocupa el encuestado:				
	Tipo de establecimiento educativo:		Fiscal [1]		
		Particular [2]			
		Fiscomisional [3]			
PREGUNTAS	SI 1	NO 2	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i>)	
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?				En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?	
3. ¿Requiere de más personal docente?				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?				a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos					
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?					
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?					
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)					
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Describalas: (graduados en la UTPL)					
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)				a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	

FOTOS DE LOS ENCUESTADOS



TITULADA EN EDUCACIÓN BÁSICA



TITULADA EN EDUCACIÓN BÁSICA 3 CICLOS



EDUCACION BÁSICA



EDUCACIÓN BÁSICA



EDUCACIÓN BÁSICA



EDUCACIÓN BÁSICA 3 CICLOS



DIRECTORA UNIDAD EDUCATIVA BENIGNO ASTUDILLO



DIRECTORA LICEO AMERICANO CATÓLICO