



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BÁSICA
TRES CICLOS.**

AUTORA:

HILDA LUCIA PICÓN PUMA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTORA: Dra. Enith Elizabeth. Quezada Loaiza

CENTRO UNIVERSITARIO: Cuenca

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Dra. Enith Elizabeth Quezada Loaiza

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

CERTIFICA:

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

(f) _____
Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Hilda Lucía Picón Puma, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

Las ideas y contenidos expuestos en el presente Informe de Trabajo de Fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora

(f) _____

C.I. 0102811916

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico con mucho amor y cariño a toda mi familia especialmente a mi madre y hermano que me apoyaron en todo momento para culminar una etapa más de mi vida, que me permite crecer en la vida personal y profesional y así ser una persona valiosa e importante dentro de la sociedad.



AGRADECIMIENTO

*Al llegar a concluir una meta más que me e
propuesto alcanzar con esfuerzo y dedicación
durante los años de estudio y la realización del
presente trabajo investigativo agradezco a
Dios a mi hermana, cuñado y al personal
docente y administrativo de la UTPL y de manera
especial a la Dra. Enith Quezada quien con
sus motivaciones y sugerencias me incentivó a
seguir adelante superando barreras en lo personal
y profesional.*

RECIBAN POR SIEMPRE MI GRATITUD.

INDICE

Portada.....	I
Certificación.....	II
Acta de cesión de derechos	III
Autoría.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice.....	VI
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	6
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	7
3.1.4 El género y la profesión docente.	9
3.1.5 Síntesis.....	11
3.2 CONTEXTO LABORAL	12
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.	13
3.2.2 La demanda de la educación de calidad.....	14
3.2.3 Políticas Educativas Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dinamep.	15
3.2.4 Políticas micro: institucionales.	25
3.2.5 Síntesis.....	27
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	29
3.3.1 Definición	29
3.3.2 Competencias profesionales.....	31
3.3.3 Los Cuatro pilares de la Educación para el siglo XXI.....	33
3.3.4 Competencias Profesionales Docentes	34

3.3.5 Necesidades de Formación en el Ecuador.....	36
3.3.6 Síntesis.....	38
4. METODOLOGÍA.....	39
4.1 Diseño de la investigación.....	39
4.2 Participantes de la Investigación	40
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	40
4.3.1 Técnicas.....	40
4.4 Recursos	41
4-4.1 Humanos.....	41
4.4.2 Institucionales.....	41
4.4.3 Materiales.....	41
4.4.4 Económicos	42
4.5 Procedimiento.....	42
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	43
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	43
5.2 Situación laboral.....	49
5.4 Necesidades de formación.....	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	86
6.1 conclusiones.....	86
6.2 Recomendaciones	87
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	88
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene que ver con la “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación” la provincia del Azuay del cantón Cuenca.

Se investigó a un grupo de seis titulados, cinco de ellos trabajan en escuelas fiscales y uno en un establecimiento particular, los mismos que se encuentran localizados, tanto en la zona urbana como en la rural. Los docentes encuestados pertenecen tres al sexo masculino y tres al sexo femenino, que laboran como docentes en Educación Básica.

Como también se encuestó a dos empleadores de distintas instituciones educativas en las que se encuentran laborando los docentes titulados de la universidad, con el propósito de conocer cuáles son los requisitos indispensables para poder postular un cargo docente, que habilidades adicionales poseen los maestros, cuales son las expectativas que mantiene del personal docente que laboran dentro de sus instituciones.

Para recolectar la información necesaria se aplicó la encuesta a los seis docentes titulados, con el único propósito de obtener la información válida y confiable, y así conseguir la encuesta completamente llena y no queden preguntas sin sus respectivas respuestas.

Con toda la información obtenida se procedió a llenar el formato de datos enviados por la universidad, tanto de los titulados como de los empleadores, para posteriormente realizar el respectivo análisis e interpretación, en base a la utilización de la investigación bibliográfica, de campo y sobre todo la experiencia y criterio personal.

Todo el proceso ejecutado respalda y confirma el cumplimiento de los objetivos planteados al inicio de la presente investigación, el que permite llegar a la conclusión general, que la mayor parte de los docentes titulados ejercen su profesión de manera eficiente para la que fueron preparados.

El presente trabajo de investigación consta de un marco teórico, el mismo que abarca temas de gran importancia como la caracterización socio demográfico, situación laboral, contexto laboral y las necesidades de formación, análisis e interpretación de los datos.

INTRODUCCIÓN

Las autoridades de la UTPL con el afán de conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de las escuelas de Ciencias de la Educación plantean el mismo como tema de investigación, con el propósito de mejorar las actuales políticas en las que se basan la formación académica y del rol del docente dentro del aula, cuyo principal objetivo es el lograr los cambios necesarios, de tal forma que los mismos estén de acuerdo a las necesidades y demandas actuales de los profesores para lograr un alto nivel operativo en su labor profesional, además de alcanzar un desarrollo académico y práctico acorde con los avances tecnológicos y exigencias de la sociedad en el desarrollo científico-técnico, es necesario que domine los métodos de la actividad científica investigativa y los aplique en la solución de problemas propios de su profesión, de esta manera formar seres competitivos, reflexivos y críticos capaces de desenvolverse en el campo laboral.

Se debe tomar en cuenta que la educación es el medio fundamental en las sociedades para conservar, transmitir y transformar la cultura y la vida de los individuos hacia un futuro prometedor, en este sentido la educación se constituye en el soporte para el desarrollo de la ciencia y tecnología, que son factores indispensables para el avance y progreso de un país.

La labor del docente es esencial a la hora de estimular al alumno en su desarrollo personal y social. Por ello, los profesores y profesoras deben ser conscientes de esta responsabilidad, y tratar de perfeccionarse personal y profesionalmente. La meta primordial de la educación en la sociedad es incrementar la calidad de la formación de los miembros que la integran, la misma que debe estar cimentada en competencias que propicien el desarrollo de las habilidades, destrezas y capacidades del educando las mismas que deben estar interrelacionadas con las transformaciones que se han dado en los últimos años en los diferentes campos educativos, sociales y culturales, debido a que con una formación integral se puede lograr el nivel de competitividad exigidos por los

procesos de globalización, para poder enfrentar los retos que imponen las necesidades de un país, por lo cual es importante fortalecer y mejorar las actuales políticas educacionales.

La educación actual tiene orientaciones, metas y compromisos claramente definidos, un elemento clave para el logro de las metas en el campo educativo, por lo que el trabajo docente además de ser una de las labores más arduas y complejas es la más difícil, ya que el ser maestro, implica formar a personas de manera integral (bio-psico-afectivo-social), y para lograrlo, deben considerarse también las influencias externas, el medio en que vivimos por lo que es importante reconocer que la docencia requiere de grandes esfuerzos, para lograr tanto sostener la formación, así como brindar también, la continuidad de dicha formación, por esta razón la Universidad a puesto énfasis en la formación de docentes creativos, capaces con una visión hacia la excelencia y calidad en el desarrollo de sus labores, con el propósito de mejorar las actuales políticas educativas que rigen dentro del centro universitario.

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se ha visto necesario la aplicación del método descriptivo, como también encuestas dirigidas tanto a profesores como a directores y rectores de los establecimientos educativos en los que se encuentran laborando los titulados de la Universidad, los mismos nos ayudará a mejorar los parámetros vigentes en el establecimiento educativo para en base a este diagnóstico emitir juicios de valor que permitan adaptar las actuales políticas universitarias a las necesidades de estudiantes; con el propósito de que todos los titulados tengan que asegurado su inclusión en el campo laboral.

Toda la información a obtener debe ser verídica y confiable por el mismo hecho de que se indagará a los involucrados en este campo, para ello se detallara paso a paso el proceso de recolección de datos, con su respectivo análisis de manera cualitativa y cuantitativa y ser interpretada de manera correcta y de esta forma responder a la hipótesis planteada del y extraer generalizaciones significativas que contribuya la correcta aplicación.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

La situación laboral de los docentes de las instituciones fiscales, fisco misional y particular, incluyendo los directivos que constituyen el equipo escolar son los responsables del desarrollo profesional, gestión escolar, dimensión administrativa y pedagógica aspecto que tiene gran incidencia en su formación y aprendizaje permanente, los que permite la adquisición de saberes y competencias docentes los cuales se aprenden durante toda la vida tanto en el ambiente social como dentro de los establecimientos educativos y las diferencias relacionadas con los niveles y asignaturas de enseñanza, haciendo énfasis en el desarrollo profesional interrelacionado con la edad, género, entre otros.

La formación docente depende de varias razones y condiciones y de manera especial con el tipo de sociedad que se requiere, por esta razón es importante invertir en el capital humano con la preparación y capacitación de los docentes, mejorando de esta manera la calidad de la enseñanza – aprendizaje en nuestro país. Es necesario destacar que si se incrementa el nivel de preparación de los profesores, se obtendrá un mejoramiento significativo de la calidad educativa y por ende mejores oportunidades de trabajo.

Lo que hay que tener en cuenta para llevar a cabo un mejoramiento en el ámbito laboral o un mejor desempeño de los docentes tiene que ver en el aspecto económico, ambiental, de estabilidad, seguridad de perfeccionamiento y capacitación. Los problemas de la situación docente radica en los aspectos antes mencionados, además de: la baja de salarios que provoca desaliento o falta de estimulación, el espacio físico que tiene para desarrollar las actividades no son ideales, la inseguridad de permanecer en sus trabajos son algunas de las causas para que excelentes docentes estén sin empleo.

En síntesis la situación actual de los docentes se ha tornado complicada, debido a que para solventar la economía en el hogar han tenido que buscar nuevas alternativas de trabajo, que muchas de las veces no están dentro del ámbito de su preparación, es por esta razón que los centros de formación deben poner énfasis en una buena preparación,

de esta manera dotar a la sociedad de personas competentes y capaces de enfrentar los retos que impone la realidad social.

3.1.1 Formación inicial docente y formación continúa

El docente es el eje principal en el campo educativo como agente de cambio de la sociedad y de la realidad educativa actual por lo cual debe adquirir competencias con una pedagogía crítica y reflexiva, favoreciendo hacia un cambio trascendental en la forma de desenvolverse siendo un docente eficaz, convirtiéndose en un agente de cambio promoviendo la reflexión, la investigación que domine la pedagogía propia de su ámbito de enseñanza, facilitando así los aprendizajes, no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan, interpretando y aplicando el currículo de acuerdo a las necesidades e intereses de la realidad en la que desempeña su labor profesional, aclarando y seleccionando los contenidos de las diferentes asignaturas, metodologías, recursos y estrategias adecuándolas a cada contexto, rescatando y respetando la identidad cultural mediante el diálogo y la interrelación de la teoría y práctica promoviendo el trabajo en equipo aplicando círculos de estudios para elaborar proyectos educativos que favorezcan el desarrollo y fortalecimiento educativo en coordinación con las demás instituciones educativas.

La investigación es importante como medio de aprendizaje permanente promoviendo de esta manera la formación y preparación autónoma fomentando la reflexión crítica sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de inter-aprendizaje; o asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes, detecta oportunamente problemas sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje entre sus alumnos, los deriva a quien corresponde o busca las soluciones en cada caso. 1“ Ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser, fortalece en sus alumnos la adquisición de cualidades consideradas indispensables para el futuro tales como creatividad, receptividad al cambio y la innovación, seguridad en el

conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas; impulsa actividades educativas más allá de la institución escolar, incorporando a los que no están, recuperando a los que se han ido, y atendiendo a necesidades de los padres de familia y la comunidad como un todo, manteniéndose actualizado en sus disciplinas y atento a disciplinas nuevas”.1(**UNESCO 1996**)

Aclarando a lo que dice el apartado, para lograr que la situación laboral del docente tenga éxito es necesario que se esté actualizado en el manejo de las nuevas tecnologías y las utilice como medio de investigación y un recurso para la enseñanza dentro y fuera del aula, como también apoyándose en otros medios de información masiva que favorezcan el desarrollo de sus actividades curriculares creando una educación significativa práctica y funcional.

Es factible mejorar la calidad de la educación con predisposición y responsabilidad personal, estando siempre dispuestos a aceptar críticas constructivas orientadas a mejorar el desarrollo humano por el bien de la sociedad actual. La utilización correcta de las nuevas tecnologías facilita llegar de una manera más segura y rápida hacia el educando, sustituyendo los textos escolares por la grabadora, computadora, videos, entre otros, que reflejan el perfil del docente, durante la formación y la práctica profesional se va adquiriendo y fortaleciendo las competencias con la utilización de diferentes estrategias y pedagogías orientadas hacia la eficacia de los aprendizajes. La formación profesional se realiza durante el transcurso de toda la vida es decir desde la infancia hasta la edad adulta ya sea en la práctica docente, en estudio a distancia, clases presenciales, en proyectos de investigación en bibliotecas o con el uso de las tecnologías modernas.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

En la actualidad el Ministerio de Educación opta por contratar el servicio del personal docente mediante contratos para ello se realiza un concurso de méritos y oposición para seleccionar las personas idóneas para el efecto, este aspecto tiene principal incidencias en la formación que haya recibido los profesores en las instituciones formadoras, en el

ámbito pedagógico y didáctico, así como en las áreas fundamentales las que permite adquirir competencias adicionales para el buen desarrollo de su labor.

Es de vital importancia que la capacitación de profesores se debe realizar de forma íntegra con miras a permitirles a trabajar en diferentes contextos y desempeñar su rol en forma clara y eficiente en todos los programas referentes a la educación. Los conocimientos y actitudes requeridos son básicamente los de una buena pedagogía, esto es la capacidad de evaluar las necesidades especiales, de adaptar el contenido de programas de estudio, de recurrir a la ayuda de la tecnología, de individualizar los procedimientos pedagógicos para responder a un mayor número de aptitudes, entre otros. En los institutos pedagógicos y universidades se deberá prestar especial atención a preparar a todos los profesores para que ejerzan su autonomía y apliquen sus competencias a la adaptación de los programas de estudio y la pedagogía a fin de que respondan a las necesidades de los alumnos y tengan mejores oportunidades de trabajo en los diferentes campos.

En conclusión a la contratación y la carrera profesional el actual gobierno debe poder mayor interés y darle al maestro ecuatoriano seguridad laboral mediante nombramientos y no como actualmente se lo viene haciendo, solamente a base de contratos, por lo que el maestro se siente inseguro en su trabajo y no puede ejecutar su proceso de enseñanza aprendizaje de una manera correcta y eficaz con el temor que algún día su puesto de trabajo sea cancelada.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Enseñanza. La esencia de la enseñanza está en la transmisión de información mediante la comunicación directa, cuyo objetivo primordial es obtener cambios en el aspecto intelectual, social y cultural del hombre y la mujer, la misma puede llevarse a cabo con la utilización de otros medios que estén al alcance del maestro y del educando y adaptados

a sus necesidades que promuevan el desarrollo de las habilidades, hábitos y conductas tanto emocionales como psicológicas que permitan identificar la personalidad del hombre.

Los conocimientos son adquiridos de manera progresiva desde la familia, la sociedad hasta llegar a una educación formal en las instituciones educativas las cuales tratan de perfeccionar y pulir los conocimientos que posee el niño @, para adecuarlas a la realidad actual e incorporar nuevos conocimientos necesarios para el desarrollo de sus habilidades, destrezas motrices de acuerdo al nivel intelectual y psicológico del educando, pasando desde el conocimiento abstracto hacia lo concreto o de lo teórico a lo práctico que permite un mejor grado de entendimiento del proceso real para su transformación continua en pos de su propio beneficio y de la colectividad.

En su esencia, tal quehacer consiste en la actividad dirigida al proceso de obtención de los conocimientos y a su aplicación creadora en la práctica social. Para que se realice una enseñanza de una forma exitosa debe haber una correcta utilización de los métodos y las técnicas, planificaciones de acuerdo al desarrollo y la realidad en la vive el individuo al cual se enseña. Tales objetivos sirven además para orientar el trabajo tanto de los maestros como de los educandos en el proceso de enseñanza, constituyendo, al mismo tiempo, un indicador valorativo de primera clase de la eficacia de la enseñanza.

Aprendizaje

Es la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad, debiéndose aclarar que para que tal proceso pueda ser considerado realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera de la misma, debe ser susceptible de manifestarse en un tiempo futuro y contribuir, además, a la solución de situaciones concretas, incluso diferentes en su esencia a las que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad. El aprendizaje, si bien es un proceso, también resulta un producto por cuanto son, precisamente, los productos los que reflejan, el buen uso de los procesos. Con un proceso bien realizado el educando pone interés, atención y concentración en el aprendizaje logrando así la construcción de su propio conocimiento

que le resulta práctico y funcional, para que se plasme o concrete, un aprendizaje significativo que equivale a decir, se produzca una real asimilación, adquisición y retención del conocimiento aprendido

El aprendizaje no puede ser concebido como un proceso de simple asociación mecánica entre los estímulos aplicados y las respuestas provocadas por estos, el cual se da a través de condiciones externas e internas, realizando la conexión entre el estímulo y la respuesta condicionada, esto depende de factores tales como el estado emocional y los intereses o motivaciones particulares dando como resultado un aprendizaje duradero y significativo, logrando así los propósitos y objetivos del aprendizaje.

2 “Se considera que es en el pensamiento donde se asienta el aprendizaje, que este no es más que la consecuencia de la acción de un conjunto de mecanismos que el organismo pone en movimiento para adaptarse al entorno donde existe y que evoluciona constantemente. El individuo primero asimila y luego acomoda lo asimilado, mediante el acomodamiento, el organismo cambia su propia estructura, sobre todo al nivel del subsistema nervioso central, para adaptarse adecuadamente a la naturaleza de los nuevos aspectos de la realidad objetiva que se aprenderán, que la mente, en última instancia, acepta como imposiciones de la referida realidad objetiva”. 2(**Psicología de Jean Piaget**)

Con respecto a lo que dice el autor comparto plenamente que la enseñanza y el aprendizaje deben estar siempre interrelacionado cumpliendo el único objetivo de brindar a la niñez una mejor educación con un aprendizaje significativo y funcional que le sirva al educando para desenvolverse de una manera eficaz ante los retos que una sociedad actual impone.

3.1.4 El género y la profesión docente.

En este sentido la UNESCO pone sus esfuerzos en promover la igualdad de género en la preparación docente como seres humanos, las personas presentamos varias similitudes pero también son evidentes las cosas que nos diferencian individual y grupalmente.

Seguramente algunas veces se han preguntado cual es la causa de las diferencias que observamos en las conductas de hombres y mujeres.

Las ciencias médicas y sociales han estudiado este tema y han planteado que hay conductas socialmente aprendidas.

Profesión docente

Se refiere al empleo, facultad u oficio que se tiene y que ejerce pública y voluntariamente. Es educar integralmente para el ejercicio voluntario y satisfactorio de una ocupación. Apunta al desarrollo de competencias laborales y de la empleabilidad de cada persona.

A partir de estos conceptos podemos decir que género es la formación profesional, se manifiesta en las ocupaciones que elegimos hombres y mujeres que obedecen a un proceso de socialización de género que se inicia desde la niñez.

En formación profesional el género influye en: Conductas y actitudes que mantenemos hacia el proceso de aprendizaje; Posibilidades reales de información y acceso a carreras consideradas específicamente masculinas o femeninas; El tipo y actitudes de obstáculos reales durante la capacitación: locales, horarios, becas, accesibilidad a la situación de aprendizaje y la infraestructura.

La débil formación profesional de los diversos actores vinculados al campo educativo, incluyendo docentes de aula directores, supervisores, formadores de docentes, investigadores, analistas, entre otros.

La desvalorización de la profesión docente y de la educación como campo de investigación y acción se refleja también en la escasez de cuadros profesionales altamente calificados en este ámbito.

[http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com)

3.1.5 Síntesis

En el primer capítulo, existen aspectos muy relevantes, partiendo desde la situación actual del docente en la que se puede notar la gran importancia que tiene la educación en la sociedad, es importante resaltar la labor que cumple los institutos pedagógicos y las universidades en formar docentes competentes para desenvolverse de una manera segura en todos los campos del que hacer educativo, de tal manera conseguir todos los objetivos propuestos para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes por lo que es necesario que el maestro esté bien preparado académica y psicológicamente y pueda conseguir resultados óptimos con sus estudiantes. Para lograr que un docente tenga una actualización continua es necesario que disponga de dinero suficientes y la predisposición de superarse, lo cual en nuestro país no sucede, los maestros tenemos un salario que no cubre nuestras necesidades las mismas que no van de acuerdo a nuestro esfuerzo, desde este ámbito es difícil la formación continua del maestro y esto genera una desmotivación en nuestro accionar y la misma que es una causa para que hoy hayamos perdido el prestigio ante la sociedad, hoy se está gestando dentro de la política educativa el perfil de un docente con excelencia y calidad en su formación y en la práctica docente, pero en este aspecto existen situaciones que están desvinculadas entre lo que se dice en teoría y lo que se hace en la práctica, se desea un profesional creativo, crítico, reflexivo que tenga una aptitud y actitud de acuerdo a las necesidades y competencias del nuevo milenio, pero cuál es el medio idóneo para llegar a conseguirlo aquella aspiración si muchas de las cuales están ajenas a nuestra realidad porque nosotros estamos en un país en desarrollo, es así que hoy la política de la actual administración opta por contratar docentes en vez de darle un nombramiento, esta situación es preocupante porque en algunos casos las personas contratadas no tienen el título docente o peor, otros son únicamente bachilleres, entonces de que calidad de educación estamos hablando que perfil de ciudadano queremos formar, esta situación es muy preocupante, por estas y otras razones la educación en nuestro país no cambia y sigue practicando en las aulas el memorismo y la repetición de contenidos por lo que la educación tradicional aún no ha desaparecido. y por ende los graduados siguen sumidos en la desocupación no son personas competentes para actuar ante cualquier circunstancia y ámbito de la profesión y la vida que se le presente, cuando el principal objetivo de la enseñanza y el aprendizaje

es el de formar a las personas interrelacionando la teoría y la práctica, estimulando las destrezas de reflexión, criticidad, creatividad, entre otras tanto en los hombres como en las mujeres porque tienen los mismos derechos y la igualdad de condiciones.

3.2 CONTEXTO LABORAL

El contexto laboral se relaciona entre la actividad educativa y la realidad en la que se lleva a cabo, en el caso de que el ambiente no sea favorable causa gran malestar tanto en el docente como en el estudiante provocando depresión, estrés obstaculizando el desarrollo y la creatividad que debe primar en el estudiante y en el docente para que se realice de forma efectiva el proceso de enseñanza aprendizaje, esto es una causa para que exista un ausentismo laboral, esta situación tiene relación con la insatisfacción con las condiciones organizacionales y la escasa interrelación entre el área de formación del profesor y la realidad en la que desempeña su labor

El nuevo contexto descrito requiere reconsiderar varias dimensiones de análisis de los sistemas educativos: los propósitos formativos, las características de las instituciones; el tipo de competencias y conocimientos que se intenta desarrollar y transmitir; las características de los y las destinatarios/as de la formación; el contexto social y productivo en que la actividad se implanta, el nuevo contexto requiere de una mayor profesionalización, la insistencia en desarrollar capacidades de reflexión, de trabajo en equipo, como un requerimiento de la organización institucional tanto para las instituciones educativas como para las organizaciones productivas.

La tarea del docente no se basa simplemente en la ejecución de planes y programas que son elaborados por el Ministerio de Educación sino que las debe adaptar al contexto laboral en el que se encuentra trabajando, demostrando así sus competencias, habilidades y técnicas tomar decisiones, así también debe tener un conocimiento amplio sobre la cultura eligiendo entre diferentes alternativas para mejorar la educación, la actividad docente no se sujeta a un único hacer técnico y previsible sino que debe resolver varios problemas que se le presenten en el transcurso de su labor, para las cuales el o la docente necesita elaborar una respuesta adecuada a la situación, poniendo

en juego sus aptitudes, su experiencia y creatividad profesional esto no significa que se debe dejar de planificar, sino más bien debe de utilizar todos los recursos necesarios para hacer una enseñanza efectiva y productiva, el maestro para ejercer su labor a plenitud debe de ser práctico y reflexivo antes durante y después de la acción en el aula, por lo que es necesario que sea un inminente investigador para que pueda construir su conocimiento y encontrar varias alternativas de solución ante las diversas situaciones que se le presenten en el quehacer educativo, tomando en cuenta que la enseñanza se convierta en una preparación del hombre para el trabajo.

En síntesis el profesional debe ser capaz de interrelacionar los conocimientos adquiridos en su formación, con las características de su actividad profesional, crear respuestas apropiadas al tipo de conocimiento que se pretende transmitir, facilitar conjuntamente la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias básicas, metodológicas y sociales, adaptarse a los cambios, continuos, organizacionales y tecnológicos, no sólo en respuesta al avance del conocimiento sino para dar una respuesta ágil a los cambios en la práctica de la actividad profesional para la que se forma.

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

Desde años atrás y hasta hoy la crisis económica afecta en gran medida a la mayoría de los hogares ecuatorianos, tal es el caso de que en la actualidad existen niños que no asisten a los centros educativos para educarse, por lo que se han visto obligados a trabajar desde muy pequeños con el propósito de ayudar de manera económica en el hogar, otro factor sumamente importante que está dentro del contexto educativo es de que la gran mayoría de niños sobre todo en las zonas rurales terminan solamente su educación primaria, teniendo presente de que la principal causa a que se dé esto es por la ausencia de centros educativos secundarios, ya que al encontrarse en zonas de difícil acceso se torna casi imposible la movilización a los centros de educación para continuar su preparación.

En el sistema educativo nacional se elaboran proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Es así que se establecieron diferentes modalidades de vinculación que han sido importantes y han contribuido a generar formas creativas que colaboraron tanto en el quehacer educativo de la escuela como en mejoras en la vida de la comunidad, resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad.

Desde esta perspectiva, es de suma importancia que desde la escuela primaria difunda la práctica de los valores especialmente de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de necesidades prioritarias en la comunidad, es importante notar el esfuerzo que realizan muchas escuelas por seguir formando y enseñando a sus educandos, ya de que en las tardes se realizan clases de recuperación para los niños que tuvieron dificultad de adquirir un conocimiento nuevo, esta actividad se realiza con la finalidad de que todos los estudiantes se encuentren en el mismo nivel de formación y ayudarles a tener un futuro próspero.

3.2.2 La demanda de la educación de calidad

En la actualidad la sociedad debido a las nuevas demandas de la realidad actual, exige una educación de calidad, que forme a las personas con conocimientos, habilidades y destrezas competentes e capaces para insertarse al mundo laboral, esto se basa en el adelanto de la ciencia y la tecnología, pero para que se logre este cometido depende en gran medida las bases con las que haya sido formado el maestro y de los conocimientos que posea, así como también de su capacidad creativa, reflexiva crítica, entre otros factores, otro aspecto que influye para que se dé una educación de calidad es la situación económica de los alumnos, las destrezas que el maestro les ha desarrollado en ellos durante todo el proceso de formación como es el caso de la investigación, de estudio, de la lectura de los libros y otros documentos que enriquezcan su educación y tengan una cultura general amplia, por esta razón es de gran importancia la calidad de la formación

del docente, porque de ello depende el éxito de sus estudiantes, este aspecto tiene íntima concordancia con el nivel de gestión alcanzado por parte de los directivos de la institución que debe ser una persona que tenga un liderazgo y una visión de futuro que promueva las buenas relaciones personales en la comunidad educativa y fortalezca el trabajo en equipo por el adelanto de la institución obteniendo un ambiente acogedor para todos quienes laboran en la institución, siendo consciente de la interacción que existe entre la oferta de la escuela y la demanda de la comunidad y desde la comunidad hasta la sociedad.

Se debe concientizar que las condiciones socioeconómicas y culturales, la asignación de recursos y la estructura escolar son factores que están estrechamente vinculados con las posibilidades de permanecer en el sistema y con el aprovechamiento escolar. La gestión escolar es el grado en que el director de la escuela es capaz de generar una definición colectiva y dinámica de las diversas formas de lograr adecuadamente el objetivo central de una escuela, es decir, la formación de sus alumnos. He aquí la importancia de la vinculación de la gestión educativa con la calidad de la educación básica, pues esta ha de reunir, al menos cuatro elementos principales: relevancia, eficacia, eficiencia, y equidad.

En lo personal para que se dé una educación de calidad las escuelas cercanas deben trabajar en la utilización de círculos de estudios, para poder encontrar algunas deficiencias dentro de la educación y transmitir a las aulas escolares el trabajo en equipo, respetando las críticas de los compañeros, analizar y comprometerse a cambiar las veces que sean necesarias.

3.3.3 Políticas Educativas Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dinamep.

3.3.3.1 Carta Magna

La carta Magna es un documento que contiene artículos y reglamentos destinados a propiciar una buena convivencia ciudadana y mejorar su forma de vida, misma que la elaboró la Asamblea Constituyente, la misma que consta de 444 artículos, 30 disposiciones transitorias y un Régimen de Transición de 30 artículos, fue aprobada en

referendo el 28 de septiembre de 2008 con el 63,93 por ciento de votos a favor, y entró en vigor el 20 de octubre de aquel año.

Luego de su aprobación se designó a los integrantes del Consejo Nacional Electoral y a una Comisión Legislativa, que cumplió las funciones del Congreso hasta que fueron elegidos los integrantes titulares de la institución legislativa, este organismo se denomina Asamblea Nacional Legislativa, nombre que toma el Parlamento según la nueva Constitución, y está compuesto por 130 integrantes, que fueron elegidos en los comicios generales del pasado 26 de abril.

Uno de los elementos que identifica al nuevo régimen constitucional de Ecuador es la inclusión de los llamados "derechos del buen vivir", que incluyen cuestiones como la inclusión y la equidad, la educación, la salud, la seguridad social, el hábitat y la vivienda, la cultura, la cultura física y el tiempo libre, aunque aún no se han hecho visibles los resultados.

Con la publicación de la nueva Constitución quedó derogada la aprobada por otra Asamblea Constituyente en 1998, pero que no fue sometida a consulta popular.

Para que la Carta Magna tenga validez, los ciudadanos ecuatorianos debemos conocer la misma para cumplir con lo estipulado en dicha ley, así existirá menos corrupción dentro de nuestra Patria, saliendo a relucir los valores humanos y culturales del ser humano.

www.oei.es//noticias/spip.php?article38

3.3.3.2 Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo deberá contribuir a construir un nuevo país con equidad social, económica, ambiental, territorial, étnica, de género e intergeneracional; un país con un nuevo modelo de desarrollo, basado en el fortalecimiento de su estructura productiva, la reestructuración del tejido empresarial, la expansión de las capacidades humanas, la

eliminación de inequidades sociales y una vinculación favorable e inteligente con el mercado mundial; un país que construya una adecuada integración regional, respetando su carácter pluricultural y multiétnico; un país competitivo que brinde iguales oportunidades a grandes, medianos y pequeños productores; un país en el que se eliminen las transferencias injustas de recursos públicos en beneficio de los grupos de poder; un país que cuente con un estado solidario, descentralizado y moderno, que fomente la ética en la gestión pública, la transparencia de la información, la rendición de cuentas y la veeduría ciudadana.

Las reformas estructurales aplicadas en Ecuador otorgaron al sector privado un gran protagonismo en el desarrollo económico y social.

El mercado regula la oferta y demanda de bienes y servicios, razón por lo cual el gobierno nacional considera necesario superar el enfoque que difunde la importancia de crear un Plan Nacional de Desarrollo, ello implica realizar una reforma democrática del estado para fortalecer la capacidad institucional del sector público y encaminar las políticas públicas hacia la atención de los intereses generales de la sociedad.

La planificación se convierte así en un instrumento que permite organizar la gestión pública de manera eficiente, ya que promueve una concertación social a nivel nacional y territorial, para definir los objetivos, estrategias y políticas nacionales a mediano y largo plazo; mejora la coordinación entre el sector público y el sector privado, entre el estado central y los gobiernos locales; e, incorpora el seguimiento y la evaluación para asegurar que se cumplan los objetivos trazados.

Para evitar distorsiones en la gestión del estado central y de los gobiernos locales.

Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo Social y Productivo persigue los siguientes Objetivos:

1. Orientar la dirección estratégica del desarrollo económico y social del país en base a un gran acuerdo nacional para construir la justicia social y la equidad, desarrollar la competitividad y garantizar la gobernabilidad.

2. Diseñar estrategias y políticas en base a una visión compartida de país de largo plazo, con amplia base de legitimidad social.
3. Fortalecer las experiencias de planificación territorial y sectorial ya realizadas en el país, con miras a recoger y potenciar los consensos ya alcanzados.
4. Mejorar la coordinación de las políticas públicas.
5. Velar por una asignación eficiente y equitativa de los recursos públicos.

En lo personal todos estos objetivos del Plan Nacional de Desarrollo están bien estructurados, los mismos que fomentan el buen vivir del hombre con la utilización de habilidades, destrezas mejorando las políticas y la democracia de nuestro país, valorando las intervenciones positivas dentro de las diferentes instituciones e incentivando mediante motivaciones ya sean escritas o económicas

3.3.3.3 Ley de Educación

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

La aprobación del Plan Decenal marco el cambio de época en materia educativa y representó la gran oportunidad para corregir la ausencia de políticas públicas. Esta política de Estado en educación está recogida en las cinco revoluciones que contiene el Plan Nacional de Desarrollo constituyendo el punto de cambio en el desarrollo social del país y cuyos ejes articuladores están recogidos en la actual Constitución de la República. La Constitución vigente incorpora una serie de artículos que promueven el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos.

El Nuevo Modelo educativo surge desde la necesidad de consolidar los procesos que lleva adelante el Gobierno Nacional, desde la nueva visión que debe tener el proceso de

enseñanza-aprendizaje, desde la gobernabilidad del sistema y desde una estructura acorde a las necesidades del modelo educativo, cuya política pretende la recuperación de la infraestructura escolar, la eliminación de barreras que impedían el acceso de los niños, niñas y adolescentes a las instituciones educativas, la selección rigurosa de nuevos docentes para el magisterio, una política salarial que dignifica al docente entre otras, son medidas que han conseguido recuperar la matrícula pública, la autoestima del docente, pero sobre todo pretende recuperar el orgullo de la comunidad por su escuela como el referente comunitario.

Desde esa perspectiva esas medidas tienen que ser complementadas por un marco legal que garantice la aplicación de parámetros de calidad y rigurosidad académica, una capacitación docente constante y pertinente y una evaluación permanente de los actores del hecho educativo.

Desde esa perspectiva esas políticas tienen que ser complementadas por la aplicación de un sistema de desarrollo profesional permanente, pertinente y académicamente riguroso y por una evaluación permanente del sistema educativo. Para esto es necesaria una legislación que además de armonizar sus contenidos a las normas constitucionales supere las trabas de la legislación educativa vigente, que al momento no solo dilata los procesos administrativos y provoca la prescripción de las causas, sino que además mantiene un inadecuado espíritu de cuerpo docente que no permite establecer sanciones ante conductas inadecuadas.

El nuevo modelo de gestión que lleva adelante la revolución educativa es inclusivo, y prepara ciudadanos solidarios para el buen vivir, con respeto por la naturaleza y con conciencia ecológica, con los conocimientos suficientes para generar no solo una masa crítica que discuta con solvencia los problemas socio económicos del país y del mundo, sino que además tenga las capacidades para continuar su preparación académica para incorporarse de manera inmediata a los procesos productivos y de desarrollo local, regional y/ o nacional.

En lo personal el buen docente debe conocer a profundidad todas las leyes y reglamentos estipulados en la Ley de Educación, de esta manera podrá dar buen uso a la misma y no

tener ninguna dificultad ni ser llamado la atención mucho menos multado o de encontrarse con un sumario administrativo y hasta pudiendo quedar sin su puesto de trabajo docente.

3.3.3.4 Plan Decenal de Educación

En el Plan Decenal de Educación los programas, sus objetivos y metas están contruidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas. Para la ejecución del Plan es imprescindible que, se cumpla con el aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo hasta alcanzar al menos el 6% o, de lo contrario, el Plan no será ejecutado, ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica para así forma una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Para lograr los objetivos de la universalización de la educación básica, en el 2006 se han desarrollado las siguientes estrategias complementarias:

- a. Estímulo a la jubilación voluntaria de docentes y retiro de docentes nocturnos.
- b. Desdoblamiento de partidas y asignación de docentes en zonas rurales, fronterizas y marginadas.
- c. Incorporación de nuevos docentes, asegurando su calidad a través de un registro de candidatos elegibles.
- d. Eliminación de barreras de ingreso al sistema educativo, a través de la campaña de textos gratuitos y la eliminación del bono de 25 dólares.
- e. Universalización del primer año de EGB.

Como resultado del programa en el año 2006, el aumento de matrícula fiscal en el año 2006 fue de 28,9% en el régimen Costa.

POLÍTICA 1 Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad.

Objetivo: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

POLÍTICA 2 Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Objetivo: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

POLÍTICA 3 Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

POLÍTICA 4 Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos.

Objetivo: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

POLÍTICA 5 Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuvan a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

POLÍTICA 6 Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

POLÍTICA 7 Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

POLÍTICA 8 Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

En síntesis las políticas del Plan Decenal abarca desde la educación inicial respetando a los más pequeños que son seres valiosos y de ellos dependerá el futuro de nuestra patria, posteriormente pasar a una educación básica, en la que el niño demuestra todas las habilidades y destrezas, para de esta forma llegar al bachillerato y obtener un título de acuerdo a las expectativas del estudiante, desarrollando el en establecimientos aptos para un correcto desenvolvimiento, con el Plan Decenal se piensa erradicar el alfabetismo. El estado ecuatoriano ha puesto todo su interés para mejorar la educación, dando inicio en la infraestructura de los locales escolares.

Ministerio de Educación Consejo Nacional de Educación

Raúl Vallejo Corral

MINISTRO DE EDUCACIÓN

E con. Rafael Correa Delgado

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Plan Decenal de Educación del Ecuador 200

3.3.3.5 DINAMEP

DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

Información General

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

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

FUNCIONES:

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

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución

- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semi-presencial y a distancia

La DINAMEP es la institución encargada de diagnosticar falencias en el docente, para luego elaborar cursos de capacitación, evaluar y superar el mismo, de igual manera estos cursos sirve de méritos para ascender a la nueva categoría.

3.3.4 Políticas micro: institucionales.

Las políticas micro institucionales son estrategias que permiten el correcto funcionamiento de una institución, teniendo como eje central al hombre con sus derechos y obligaciones, virtudes y defectos, para a través de ello buscar mejores oportunidades de desarrollo. Este tema ya ha sido debatido en épocas anteriores y de manera especial en el que hacer educativo relacionado con el desarrollo académico, identificando y analizando los ventajas y desventajas tanto en el aspecto administrativo, como en la labor docente de la educación pública que está bajo la responsabilidad directa del estado y la educación privada que está a cargo de varias organizaciones e instituciones particulares, sin embargo las políticas vigentes entre la educación pública y la privada no concuerdan entre sí, a sabiendas que un gran porcentaje de la población acude a los centros de formación particular aduciendo que los mismos tienen mejores perspectivas de superación basados en la adquisición de competencias, destrezas y habilidades que le servirá al estudiante para insertarse de manera efectiva y segura a la sociedad y contribuir a su desarrollo y progreso.

El gobierno nacional con el afán de superar las deficiencias existentes en la educación fiscal ha impulsado una serie de políticas encaminadas al mejoramiento del sistema educativo dando prioridad a la refacción de los locales escolares, así también una capacitación constante a los maestros y la integración directa de los padres de familia y comunidad en el desarrollo de las instituciones a través de la implantación del código de convivencia institucional, los mismos están orientados a mejorar el desarrollo de la educación.

En conclusión las micro políticas institucionales ha venido valorando todo lo que hombre puede hacer, respeta sus derechos y hace cumplir sus obligaciones, por tanto el individuo recibe remuneraciones justas, con las debidas horas de trabajo y si lo hace más son reconocidos sus horas extras.

Es ahora cuando los maestros se sienten preocupados por el porvenir se sus estudiantes, por lo que en la actualidad se piensa incrementar el estudio a las ocho horas diarias, y en especial los estudiantes que estudian por la noche tendrán que renunciar al esfuerzo y sacrificio que hacen por seguir su preparación académica ya que tendrán que iniciar su horario en la tarde, para concluir en la noche e incluso para dar cumplimiento con lo dispuesto tendrán que hacerlo hasta los días sábados.

3.3.5 Síntesis

El contenido del presente capítulo hace referencia al medio en el que se desenvuelve el docente en sus actividades curriculares así como también extracurriculares, siendo el entorno educativo que comprende los diferentes campos como medio ambiente, padres de familia, estudiantes, personal docente que forman parte de la institución educativa los mismos que deben velar por el buen desenvolvimiento de la educación, para realizar este proceso con eficacia es necesario que todos estos sujetos estén predispuestos a apoyar en forma decidida, también es importante que el maestro tenga una buena formación académica y tenga un espíritu investigativo, con una mentalidad creadora y abierta al cambio, pero para lo cual el maestro debe acudir de manera permanente a los cursos de capacitación a escaso apoyo gubernamental a los actores del quehacer educativo por esta razón la educación en nuestro país ha tenido cambios no muy significativos de manera en especial los profesores que trabajan en el sector rural alejados de los centros urbanos lo cual requiere de un gran sacrificio personal, debido a que se tiene que trabajar con tres y hasta seis años de educación básica, con escaso material didáctico y un ambiente físico antipedagógico situación que impide que se realice una enseñanza de calidad, puesto que esta realidad dificulta que el maestro acuda a los cursos organizados por el Ministerio de Educación. También podemos citar que la actual política gubernamental da prioridad a cumplir a cabalidad con lo que estipula La Ley de Educación impulsando de esta manera una educación de calidad en la mencionada ley hace referencia en sus múltiples artículos sobre diversas situaciones que necesitan conocer los estudiantes y los que hacemos el que hacer educativo para solucionar los problemas que enfrenta la realidad actual entre los que podemos citar la tecnología, económicos, laborales, así como también una educación en valores, entre otros que se encuentran enmarcados dentro de la Carta Magna.

Así mismo se estableció el Plan Decenal de Educación mediante referéndum dentro del cual consta la educación desde cero años hasta llegar al bachillerato de manera obligatoria haciendo hincapié en una educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera

integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo. De igual manera se han institucionalizado organismos que favorezcan el mejoramiento y capacitación constante de los docentes y administrativos como es el caso de la DINAMEP, DIPROME, aunque ahora todo se encuentra centralizado lo cual dificulta aún más el contacto directo entre el empleado y el empleador para solventar sus inquietudes, en lo que respecta a las políticas micro institucionales es un aspecto que ha sido tratado y debatido desde épocas anteriores situaciones como el buen trato al trabajador, el pago de un salario justo, la construcción de locales escolares que brinden las facilidades necesarias para trabajar, el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre otros aspectos aunque a muchos de ellos se ha pasado por alto.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

El estudio de las necesidades de formación docente nos orientan en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para realizar su labor diaria y que por tanto han de constituir el centro de atención en los programas de formación docente.

Entre las necesidades más relevantes en los docentes se puede citar las siguientes:

- La dificultad de poder recibir conocimientos para reorganizar los contenidos de su asignatura y elaborar los instrumentos de evaluación del aprendizaje.
- Desconocimiento sobre metodologías activas, la organización de trabajos en equipo y el método de estudio dirigido.
- Falta de conocimientos sobre la evaluación diagnóstica, evaluación de cómo proceso y la evaluación final.
- Utilización adecuada de técnicas y recursos en el proceso de enseñanza.
- Desarrollar la destreza del aprendizaje, cooperativo, psicológico y el conocimiento de la personalidad de los estudiantes.
- Entre los temas que el profesorado considera valiosos para su desarrollo personal y profesional se destacan: el trabajo en equipos, la inteligencia emocional y el desarrollo de habilidades.

3.3.1 Definición

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa, por medio de reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si

esto se ha desvinculado de lo que el profesor debe conocer para realizar su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, no alcanzaran los logros esperados. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. Este aspecto tiene que ver con la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo; Y el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

Los profesores al impartir su clase muchas de las veces no permiten la reflexión y el análisis a los estudiantes y estos generan aprendizajes superficiales, a sabiendas que el maestro es el encargado de ayudar en todo aspecto a los estudiantes tanto en lo psicológico, anímico y educativo.

. Es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características:

- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta cognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.
- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interactuar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.

- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos.
- Desarrolla los valores y actitudes positivas

De acuerdo a lo expuesto, las competencias necesarias para aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia serían:

1. Conocimiento de la materia actualizado y de cultura general.
2. Competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje.
3. Habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. 4 “Características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad”.

La profesión docente se debe caracterizar por que el profesor debe tener entusiasmo (vivir plenamente lo que hace de forma que lo transmita a los alumnos), optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto y contención (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades. Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de MAESTRO.

3.3.2 Competencias profesionales

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

capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral. Se considera competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad de forma integral para resolver los problemas del contexto

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Por lo tanto se trata de Poseer dentro de la sociedad a individuos que:

- Tengan la capacidad de decidir y actuar con juicio crítico.
- Actuar con tolerancia hacia la diversidad cultural.
- Manifestar una conciencia de pertenencia a la cultura.

Ser competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde interactúan los alumnos y alumnas.

La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

En conclusión sobre las competencias profesionales, comparto las ideas del autor ya que se toma como referencia al individuo con todas las virtudes y debilidades, y permite fortalecer los valores personales, mejorando nuestra accionar diario, para ser emprendedores y actuar de acuerdo a nuestro juicio crítico y asumiendo retos personales

e institucionales para mejorar nuestra calidad de vida tanto en lo personal, familias y profesional.

3.3.3 Los Cuatro pilares de la Educación para el siglo XXI

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación ya almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento:

Aprender a conocer. Es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión.

Aprender a hacer. Para poder influir sobre el propio entorno.

Aprender a vivir juntos. Para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.

Aprender a ser. Un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

En cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de esos cuatro pilares del conocimiento debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognoscitivo y práctico.

Promoviendo modelos de formación constructivistas, que atendieran de mejor manera las necesidades de las nuevas generaciones de educandos, también conocidos como generación e inmersos en un contexto de cambios sociales, movimientos migratorios, procesos de democratización, empleo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, diversidad y multiculturalismo, en fin, en un mundo globalizado.

Donde se requiere que sus sistemas educativos pasen de aprendizajes lineales a la adopción de nuevos ambientes de aprendizaje; de la enseñanza memorística a la construcción social de los conocimientos; de aprendizajes escolares a aprendizajes para la vida; de la dependencia a la interdependencia y de un aprendizaje obligado a un placer por aprender.

Los pilares de la educación para el siglo XXI nos enseñan primeramente diagnosticar necesidades, posteriormente, conocer cuál es el camino correcto a seguir, mediante la comprensión, el uso adecuado de técnicas e instrumentos para más tarde ejecutar el mismo dentro del entorno en donde labora el docente con la participación integra de los padres de familia y comunidad, y lograr obtener el objetivo planteado, de esta manera involucrando de manera directa a todos los que hacen del que hacer educativo.

3.3.4 Competencias Profesionales Docentes

Un profesional es alguien que enfrenta un problema, lo plantea, concibe y elabora una solución y se asegura su aplicación. Además de lo anterior, no tiene un conocimiento previo sobre la solución a los problemas que eventualmente de su práctica habitual y cada vez que aparece uno debe elaborar una solución sobre la marcha. Los profesionales o el ser profesional, incluye la construcción de varios ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones. El profesional se ve obligado a centrar el problema a tratar de descubrir aquello que resulta inadecuado en la situación y cómo actuar a continuación.

Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan dichos recursos, el ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento los cuales permiten determinar más o menos de un modo consciente, rápido y eficaz una acción relativamente adaptada a la realidad. Así, las competencias se crean en la formación, y gracias a la aplicación y experiencia cotidiana del ejecutante, de una situación de trabajo a otra.

a) La competencia es un grupo de elementos combinados (conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades) que se movilizan e integran en virtud de una serie de atributos personales, en contextos concretos de acción.

b) Es educable, se mejora e incrementa la comprensión cognitiva tanto en el aspecto teórico como en la ejecución efectiva en la práctica profesional. El aprendizaje tendría al menos dos dimensiones, sería teórico y experiencial. Esto implica la consideración de las personas como sujetos capaces de comprender los significados implícitos a su desempeño para obtener un resultado competente.

c) Tiene un componente dinámico, puesto que se establece a través de la secuencia de acciones, la combinación de varios conocimientos en uso, de la puesta en práctica de la teoría.

d) Es una capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado de acuerdo a ciertos resultados exigidos. Se exige que quien aprende esté al menos en condiciones de escoger la estrategia más eficaz en relación a la situación que debe afrontar en cada caso con el fin de obtener un resultado satisfactorio.

e) En cuanto a la aplicación práctica, al tener un carácter multidimensional debe tener como contexto de ejecución una labor profesional, en donde el desempeño competente está definido por una secuencia de acciones que combinan una serie de conocimientos adquiridos previamente. Lo anterior no sería muy útil si el profesional, una vez que adquiere un esquema operativo, no es capaz de transferirlo a otra familia de situaciones.

f) La preparación de personas apropiadas con formación integral, capaces de desempeñarse eficazmente en distintas funciones dentro de las organizaciones.

g) Su adquisición supone acciones muy diversas que escapan incluso de lo intencional y sistemático, si asumimos la importancia de lo informal (Navío, 2005). Además, la consideración de lo contextual y la apuesta por lo informal supone que la evaluación sea una acción inevitable si se asume su condición relativa en el espacio y tiempo, lo que quiere decir que ser competente aquí y hoy no significa ser competente mañana y en otro contexto. Las acciones adquieren su sentido de acuerdo a una interpretación eficiente que se dé de ellas en un marco con límites operacionales fijados por una organización (normas), sea esta educativa o no.

h) La evaluación, sea cualquiera su naturaleza (docentes, profesionales, específicas o conductuales) deja de concentrarse sólo al final del proceso. Incluye e integra nuevos procedimientos con carácter formativo y continuo y tiene en cuenta los estándares de desempeño y las normas de competencia.

En lo personal el autor considera al ser humano como una persona con muchos atributos como ser analizador crítico poseedor de destrezas, habilidades que van a ser desarrolladas por el bien de los demás dentro de la sociedad.

3.3.5 Necesidades de Formación en el Ecuador.

Desde un enfoque inclusivo se considera que las dificultades de aprendizaje o de participación son de naturaleza interactiva, es decir dependen tanto de factores del individuo como de los contextos en los que se desarrolla, por lo que cualquier alumno puede experimentarlas a lo largo de su vida escolar. La oferta curricular, el clima de la escuela, las estrategias de evaluación o las expectativas de los profesores, entre otros, pueden generar dificultades de aprendizaje y de participación en los alumnos. En esta concepción, el foco de atención es introducir cambios en el contexto educativo y desarrollar formas de enseñanza que beneficien a todos. Se persigue que todos los

alumnos participen al máximo de currículo y las actividades escolares, y se considera que la mejor opción no es agruparlos por sus dificultades en escuela, sino incluirlos en las diferentes escuelas del país.

Para hacer efectiva la plena participación es necesario, a su vez, asegurar la igualdad de oportunidades, es decir ofrecer a cada persona las ayudas y recursos que necesita, de acuerdo a sus características y necesidades individuales, para que esté en igualdad de condiciones de aprovechar las oportunidades educativas y lograr su máximo desarrollo y aprendizaje, razón por la cual se ha considerado necesario elaborar un diagnóstico de necesidades de formación docente y de recurso en la educación inclusiva en nuestro país.

3.3.6 Síntesis

El papel fundamental del profesor ecuatoriano es tomar conciencia, que en sus manos está la formación de la niñez y la adolescencia por ende el futuro y progreso de nuestro país, el mismo lo podemos lograr siendo personas críticas, reflexivas, autónomas capaces de manejar una metodología adecuada basada en criterios, y permitir al niño@ trabajar en grupo y desarrollar habilidades, destrezas basadas en competencias para obtener una mejor comprensión del tema de estudio, elaborar pequeños proyectos de interés que despierten la curiosidad del estudiante, aplicar una correcta evaluación que esté basada en el proceso, capacitarse constantemente para mantenerse actualizado, ser optimista y brindar seguridad a todas los que están involucrados en el que hacer educativo, para que así el estudiante logre obtener un aprendizaje eficaz y le permita desenvolverse de una manera segura ante los retos que la sociedad actual impone.

Cabe recalcar que dentro del Ecuador todavía existen maestros que no tiene vocación y laboran dentro del magisterio nacional, los mismos que han ubicados mediante corrupción, dichos maestros han desprestigiado al buen nombre de educador ya que ellos mantiene una enseñanza tradicional y presentan múltiples dificultades al momento de enseñar y no cumplen con los parámetros de la educación que rige en el siglo XXI que está basado en impartir aprendizajes significativos despertando en ellos un espíritu investigativo y por ende gusto por aprender, por ello los maestros tienen que desempeñar bien su rol y funciones, para obtener una educación de calidad, lo que actualmente es el objetivo prioritario del gobierno.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

En el trabajo de investigación que se está realizando, con el objetivo de conocer La Situación Laboral de los Titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, durante el periodo 2005- 2010 así como dos de sus empleadores.

Se ha utilizado tanto el método cualitativo como el cuantitativo, los mismos que hicieron posible vislumbrar si la Universidad cumple con su objetivo de preparar a los docentes para que sean competentes y competitivos en la sociedad, con cualidades o características que le permitan desenvolverse de manera eficaz, se ha utilizado el método cuantitativo porque al tener datos numéricos conocidos hicieron posible su interpretación, en si estos dos métodos están interrelacionados en la investigación.

Cuantitativo: Nos permite conocer los resultados mediante cantidades exactas de los encuestados y poder analizar e interpretar los datos de manera efectiva de cuantos docentes ejercen su profesión, en donde lo realizan, su género, edad, establecimiento en el cual trabajan entre otras de igual manera poder proporcionar los resultados a la Universidad para más tarde conocer el mismo a nivel nacional.

Cualitativo: Mediante el cual, permite conocer como son personalmente los titulados encuestados, saber cómo se desenvuelven dentro de la sociedad y en especial que valores posee. La mayor parte de ellos colaboraron de manera desinteresada ya que los mismos también necesitaron recibir información de los titulados anteriores, pero de por otro lado existió negativa de una titulada alejando que ya poseía su título y no desea colaborar con nadie.

La investigación de tipo descriptivo, porque nos permite recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones, para así tener una idea clara de la situación que estamos investigando.

Durante el proceso de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

El descriptivo: Este método permitió mediante la observación, el diálogo directo con los encuestados conocer la situación laboral real de los titulados dando contestación a cada una de las preguntas, dichos resultados nos facilita analizar, interpretar los datos recopilados de manera confiable.

El analítico: Este método permite identificar, clasificar y describir las características de cada uno de los titulados encuestados según las respuestas dadas a cada alternativa.

4.2 Participantes de la Investigación

Dentro de los participantes del presente trabajo de investigación fueron designados un grupo de 8 maestros titulados en el periodo (2005 – 2010) de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), de los cuales uno de ellos fue repetido su nombre en los anuncios respectivos del EVA, por concerniente se tomó como referencia el primer AZU, otro de ellos se negó rotundamente a facilitar la información necesaria para la ejecución del trabajo de investigación.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Entre los instrumentos y técnicas que se utilizaron durante el proceso de investigación fueron los seleccionados por el equipo de planificación de la UTPL entre otros que se mencionan a continuación

4.3.1Técnicas

Revisión de fuentes bibliográficas.

Para obtener el sustento teórico que sirva de base para llegar a cumplir el objetivo de la investigación se buscó información de diferentes fuentes bibliográficas como son: textos, revistas, páginas del internet, los mismos que fueron de gran apoyo para la elaboración del respectivo marco teórico.

4.3.2 Instrumentos

- **La encuesta**, fue elaborada y diseñada por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, mismos que estructuraron los siguientes cuestionarios:
- **Cuestionario 1:** titulados de la escuela de Ciencias de la Educación
- **Cuestionario 2:** Empleadores / directivos de las Instituciones educativas

4.4 Recursos

4-4.1 Humanos

- Alumnos egresados de la UTPL
- Grupo de Titulados de la UTPL
- Empleadores de algunas de las instituciones educativas en las que trabajan los titulados que fueron encuestados.
- Compañeros

4.4.2 Institucionales

- Instituciones educativas
- Centro universitario asociado de Cuenca

4.4.3 Materiales

- Cuestionarios
- Textos de la UTPL
- Revistas
- Internet
- Cámara fotográfica

- Hojas A4
- CD

4.4.4 Económicos

- Copia de los cuestionarios
- Alquiler de internet
- Gastos de transporte urbano y cantonal
- Hojas
- Copiados
- Anillados
- CD
- Empastado

4.5 Procedimiento

Luego de haber asistido a la asesoría presencial del seminario de fin de carrera docente que tuvo lugar en la sede principal de la ciudad de Loja, la misma que nos facilitó la guía didáctica en la que consta el proceso de la elaboración y ejecución de la investigación, posteriormente a través de los comunicados del EVA se conoció la lista de los titulados a ser investigados, la misma que me facilitaron los números telefónicos y las direcciones domiciliarias de algunos de los docentes, mientras que el centro universitario de Cuenca proporcionó la información de los titulados que no habían actualizado sus datos en el EVA. Con esta información se procedió a localizar a los mismos, mediante vía telefónica, solicitando la información necesaria para conocer el centro educativo o la institución en el que se encontraban laborando para así aplicar la encuesta, para obtener la información de algunos de ellos realice un viaje al cantón Sigsig.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización sociodemográfica

1. ¿Podría indicar la / s mención / cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos 5 años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?

TABLA N° 1 (Objetivo 1)

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	-	
Educación Básica	6	100
Lengua y Literatura	-	
Químico Biológicas	-	
Físico Matemáticos	-	
Ciencias Humanas y Religiosas	-	
Otra mención	-	
En otra universidad	-	
No colabora	1	-
TOTAL	7	100

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	16.67
Maestría en Pedagogía	1	16.67
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad		
No contesta	4	66.66
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta proporcionada por la

UTPLELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis N°1 (Nivel Pregrado)

La investigación se realizó a un grupo de 7 de docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), en el periodo comprendido del (2005- 2010), uno de los 7, no colabora aseverando que tenía duda y que a su vez ha llamado a la universidad y le han manifestado que no se ha dispuesto ninguna encuesta para los docentes titulados de la universidad es por ello que se ha tomado que el 100% de los titulados que representa a los 6 docentes encuestados.

En lo que se refiere al título obtenido en el nivel de pregrado los 6 los encuestados han adquirido el título de licenciados en educación básica que representa un 100% esto significa, que los docentes siguen preparándose para mejorar su nivel académico, con ello optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje y lograr una educación de calidad.

Análisis N° 1(Nivel Post grado Maestría)

En lo que respecta al nivel de Post grado (Maestría), dos de los 6 encuestados siguen su nivel de preparación académica, es decir uno de ellos se está preparando para obtener su título en Maestría de Gerencia y Liderazgo educacional que representa un 16.66% y otro de ellos, lo hace en, Maestría en Pedagogía con un 16.66% con un total de 33.32% de los titulados que siguen sus estudios de Postgrado, los mismos que están relacionados con la educación y con ello desean alcanzar todos los objetivos propuestos principalmente mejorar la educación, en bien de la niñez y adolescencia, y así obtener seres capaces de desenvolverse de una manera segura y eficaz dentro de la sociedad. Por otro lado el 66.66% no dan contestación por lo que no están estudiando en la UTPL, ni en otra universidad. Ya que los estudios de maestría tienen costos altos y el sueldo del titulado cubre solamente los costos de las necesidades básicas.

TABLA N° 2 (Objetivo 1)

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

Sector	f	%
Urbano	3	50.00
Rural	3	50.00
No colabora		
Total	6	100.00

Fuente: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 2

En lo que respecta al lugar que trabajo del titulado el 50% lo hace en el sector urbano, ya que en ella existen mayores comodidades, como también se puede obtener otro medio de sustento económico, y lo primordial estar cerca de sus seres queridos, especialmente de sus hijos para estar pendiente de ellos, cuando tengan alguna dificultad la misma ayudarles a superar. Y 3 de los 6 encuestados que representa el 50% lo hace en el medio rural ya que en ella tienen estabilidad laboral de igual manera beneficios que presta la ley, el mismo requiere gran sacrificio ya que tienen que alejarse de sus familiares durante la semana, quedando poco tiempo para compartir momentos gratos con los mismos.

TABLA N° 3 (Objetivo 1)

A1, A2 Género y años cumplidos.

Género Edad	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
20 – 30 años			1	16.67	1
31 – 40 años	3	50.00	2	33.33	5
41 – 50 años					
51 – 60 años					
más de 61 años					
No contesta					
Total				100	6

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°3

De acuerdo a la edad y sexo de los docentes se puede apreciar que un 33.33% son varones que están entre la edad de 31 a 40 años y un 16.67% bordean la edad de 20 a 30 años y un 50% son de sexo femenino que están en la edad promedio de 31 a 40 años recalcando que existen docentes jóvenes que están al frente de la educación con nuevas propuestas de cambio para obtener una educación de calidad, preparando niños y adolescentes creativos, críticos, reflexivos e investigadores.

TABLA N° 4 (Objetivo 1)

A3. Provincia de residencia

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Azuay	6	100
No colabora	-	
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la Tabla N°4

6 De los encuestados que representa el 100%, viven en la provincia del Azuay, es por ello que su preparación académica lo han realizado en la mencionada provincia, por lo que existe la facilidad de realizar grupos de trabajo con sus compañeros de estudio y ejecutar de manera acertada las pruebas objetivas y de ensayo como trabajos obligatorios que dispone la universidad previo a los exámenes, de igual manera se puede encontrar la información necesaria ya sea en el centro asociado de la provincia o en tutorías a través del EVA.

TABLA N° 5 (Objetivo 1)

A4. Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados

Centro Asociado	f	%
Cuenca	6	100
No colabora		
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 5

Luego de realizar la debida tabulación se pudo comprobar que el 100% de los titulados encuestados pertenecen al centro asociado de Cuenca, en la cual se puede realizar toda clase de trámites relacionados a la universidad e incluso a través de dicho centro se puede enviar los trabajos previos a los exámenes, de igual manera recibir todo el material necesario para cada ciclo de estudio.

5.2 Situación laboral

Tabla N°1 (Objetivo 2)

2 Situación laboral actual de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	3	50.00
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	16.67
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	16.67
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	1	16.67
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
No contesta		
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 1 (objetivo 2)

De acuerdo con la situación laboral actual de los docentes titulados en la UTPL 3 de los 6 encuestados que representa el 50% trabajan como docentes, poniendo en práctica su profesión para la que se formaron, un 16,67% trabajan en un puesto relacionado con la docencia en un establecimiento particular cumpliendo el rol de director, no siendo así que un 16.67% en la actualidad no trabaja pero ha laborado en un puesto docente, el cual ha procedido a renunciar por buscar otro trabajo que le brinde mejores remuneraciones e incentivos laborales, como también el 16,67% hoy en día no labora pero ha ocupado cargos relacionado a la docencia el mismo ha tenido que abandonar por buscar mejores oportunidades de vida.

Tabla N° 2b. (OBJETIVO 2)

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	6	100
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la Tabla N°2b (objetivo 2)

Todos los encuestados que representa el 100% han trabajado antes como docentes y algunos de ellos lo siguen haciendo en la actualidad, ya sea en establecimientos fiscales, particulares o fisco misionales ejerciendo su labor en el campo educativo formando niños y obtener mejores días en pos de nuestra patria. Recalcando que al trabajar como docente puede compartir más tiempo a sus hijos y así poder controlar sus tareas, como también dar cumplimiento a las obligaciones dentro del hogar.

Tabla No. 3 (objetivo 2)

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

2c. En caso que trabaje como docente, ¿trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	2	33.33
No	4	66.67
No contesta		
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la Tabla N°3 (objetivo 2)

Con respecto a esta pregunta 2 maestros de los 6 encuestados que representa el 33,33% ocupan otros cargos en distintos puestos de trabajo, debido a que tienen múltiples egresos, como en salud, vestimenta, educación, servicios básicos y además de ello tienen que pagar arriendo de su vivienda, por lo cual se han visto obligados a buscar otro trabajo para financiar todos sus gastos y darles mejores comodidades a sus seres queridos. Y el 66,67% laboran en el campo de la docencia dando todo su tiempo en bien de la niñez y adolescencia, realizando acertadamente sus planificaciones y buscando el material didáctico necesario para impartir sus clases, para que sean dinámicas, activas y los mismos logren un aprendizaje significativo y funcional en el educando.

Tabla N° 4 (objetivo 2)

2d. En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las 7 alternativas se ajusta mejor a la situación actual?

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	1	16.67
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	1	16.67
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	-	-
Otras situaciones	-	-
No contesta	4	66.66
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°4 (objetivo 2)

De acuerdo a esta pregunta el 16,67% de los encuestados preparan carpetas para trabajar en la docencia, especialmente en establecimientos fiscales, por lo que existen mejores remuneraciones y estabilidad laboral, de igual manera continuar sus estudios y en sí mejorar su nivel de enseñanza, como también ascender a la nueva categoría. Sin embargo existe un 16,67% que se encuentra buscando empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos prefiriendo hacerlo en establecimientos particulares. Un 66,66% no dan contestación a esta pregunta por lo que están laborando en el campo de la docencia.

Tabla N° 5 (objetivo 2)

Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad.

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	4	66.67
No	2	33.33
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la Tabla N° 5 (objetivo 2)

Con los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los titulados el 66,67% lo hacen dentro de su especialidad para lo que se prepararon el mismo que lo desarrollan de la mejor manera por lo que tienen vocación de ser maestros y poder impartir sus conocimientos de forma acertada a los educandos, de este modo guiarlos de una manera correcta para que sean hombres de bien dentro de la sociedad. Pero existen un 33,33% que no puede desempeñar su rol dentro de la docencia por lo que todavía no encuentra una plaza de trabajo dentro de la misma.

Tabla N° 6 (objetivo 2)

4.aÁmbito en el que ejercen o ejercían los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	4	66.66
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas	-	
Otra/s	1	16.67
No contesta	1	16.67
TOTAL	13	100,0

FUENTE: Encuesta personal
ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la Tabla N° 6 (objetivo 2)

De acuerdo con los resultados previa a la obtención de resultados se ha podido obtener los siguientes resultados siendo el 66,66% de los encuestados ejercen su profesión en educación básica, por lo que tienen amor y cariño hacia los niños y desempeñan su labor con mucha responsabilidad, por otro lado el 16,67% desempeña su labor en otra especialidad relacionada a la educación y cultura cumpliendo otros roles alejados a su preparación y el 26,67% no da respuesta a esta pregunta por lo que no está trabajando.

Tabla No. 7 (objetivo 2)

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?

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0- 5 años	4	66.66
6- 10 años	-	-
11 -15 años	1	16.67
15 +	1	16.67
No contesta	-	-
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal
ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°7 (objetivo 2)

La mayor parte de los docentes encuestados que representa el 66,67% trabajan como docentes en un tiempo no mayor de 5 años pudiéndose apreciar que son maestros jóvenes y dispuestos a brindar la mayor parte de su esfuerzo y sacrificio en bien de la niñez ecuatoriana, de igual manera un 16.67% trabajan dentro de la docencia durante un tiempo no mayor de 11 años a 15 años, brindando servicio, dentro del magisterio nacional, como también un 16.67% laboran más de 15 años como docente pendientes de obtener un futuro prometedor a toda la niñez que está a su cargo.

Tabla No. 8 (objetivo 2)

P8 ¿Cuándo inicio sus estudios estuvo trabajando como docente?

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	4	66.67
No	2	33.33
No contesta		
TOTAL		100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°8 (objetivo 2)

Con respecto a esta pregunta el 66,67% estaba trabajando como docente cuando inicio nuevamente sus estudios, en esta ocasión decidieron hacerlo para obtener su título en licenciatura de educación básica, de esta manera mejorar su nivel académico tanto en lo personal como profesional y en si lograr obtener una mejor remuneración. No siendo así que un 33,33% inicio sus estudios superiores en la universidad Técnica Particular de Loja para formarse como maestros en educación básica.

Tabla N°9. (objetivo 2)

8a. En caso 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?

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 – 1 año	2	33.33
1-2 años	-	-
2 + años	-	-
No contesta	4	66.67
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°9 (objetivo 2)

En la presente pregunta 2 de los 6 encuestados que representa el 33.33% tardaron un promedio de un año en conseguir un puesto de trabajo docente ya sea en establecimientos fiscales o particulares no siendo así que el 66,67% no dan contestación a dicha interrogante, por lo que se encontraban laborando y quisieron seguir su preparación académica en la UTPL.

Tabla No. 10 (objetivo 2)

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

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0-1año	1	16.67
1-2 años		
2-3años		
No contesta	5	83.33
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°10 (objetivo 2)

De acuerdo a los datos obtenidos de la pregunta 14 el 16,87% ha tardado en conseguir un puesto de trabajo no docente en un tiempo promedio de 0 -1 año, sin tener ninguna dificultad, ya que al haber cursado por la UTPL fue de gran ayuda para desenvolverse de manera acertada en cualquier campo, en cambio el 83,33% no tuvo la necesidad de involucrarse en otro medio de trabajo, por lo que estaban ejerciendo su profesión en diferentes establecimientos de la provincia.

Tabla N° 11(objetivo 2)

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

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0-1AÑO	3	50.00
1-2 AÑOS		
2-3 AÑOS	1	16.67
4-5 AÑOS	2	33.33
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°11 (objetivo 2)

En lo que respecta a la pregunta 15 de los titulados, el 50% lleva trabajando aproximadamente un año desde que obtuvo la titulación, el mismo lo han obtenido durante el año 2010 en la UTPL, dicho trabajo lo vienen haciendo por nombramiento o por contrato, el 33.33 laboran de 2 a 3 años tiempo en el cual han desempeñado su labor y un 16,67% están trabajando durante 4 a 5 años, siendo un pequeño porcentaje, que labora durante más tiempo.

Tabla N° 12 (objetivo 2)

P16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0-1 año	1	16.67
1-2 años	-	-
2-3años	-	-
3-4 años	-	-
NO CONTESTA	5	83.33
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°12 (objetivo 2)

A través de los datos recogidos mediante las encuestas solamente el 16.87% trabaja como no docente en otra institución y el 83.33% no da respuesta a esta interrogante por lo que están laborando al servicio de la niñez y la adolescencia.

Tabla N°13. (objetivo 2)

P17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandaron cambiar de lugar de residencia?

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	1	16.67
No	5	83.33
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°13 (objetivo 2)

Cuatro de los titulados que representa el 83,33% su trabajo actual no demandó su cambio de domicilio, ya que alguno de ellos labora en establecimientos particulares, como también lo hacen en establecimientos fiscales mediante contrato o laboran en diferentes cantones en la cual regresan todos los días a sus domicilios, por contar con servicio de transporte cercano a su lugar de trabajo, no siendo así que un 16,67% su trabajo le obligó a cambiar de domicilio radicándose en la comunidad donde labora.

Tabla N°14 (objetivo 2)

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

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	4	66.66
Probablemente si	1	16.67
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	1	16.67
No contesta		
TOTAL	6	100,0

Fuente: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N°14 (objetivo 2)

Luego de titularse los encuestados 4 de los 6 encuestados que representa el 66,66%, manifiestan que su condición de vida ha mejorado notablemente en lo personal, profesional y porque no decirlo económicamente ya que al obtener otro título superior al que ya poseía se adquiere mejores oportunidades de vida. En cambio el 16,67% expresa que probablemente si ha mejorado su condición de vida y el otro 16,67% manifiesta que definitivamente no ha mejorado su condición de vida, por lo que ha tenido que buscar otras plazas y a desempeñar nuevas labores, dejando a un lado su profesión que con tanto anhelo realizó sus estudios

5.3 Contexto laboral

Tabla N° 1 (objetivo 3)

P3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	5	83,33
Municipal	-	-
Particular	1	16,67
Fisco misional	-	-
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 1 (objetivo 3)

La mayoría de los titulados 83,33% desarrollan o desarrollaban su trabajo docente en establecimientos fiscales, por lo que existe comodidad de parte del maestro hacia el estudiante, ya que el gobierno actual realiza un apoyo significativo dirigido a la niñez y adolescencia entregando textos, uniformes y desayuno escolar gratuito, es así que el estudiante cuenta con todos los sus útiles para estudiar, desde el inicio del año lectivo. Y el 16,67% opta por trabajar en establecimientos particulares escogiendo personalmente los establecimientos ya sea por su ubicación o por la remuneración no sie4ndo así en el campo fiscal.

Tabla N ° 2 (objetivo 3)

P3a. La institución educativa en el que desempeña/ desempeñaba es de nivel:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	2	33.33
Básico	3	50.00
Bachillerato		
Superior	1	16.67
No contesta	-	-
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 2 (objetivo 3)

El 50% de los titulados encuestados desempeñan sus labores en instituciones de nivel básica, con ello se puede manifestar que la mayoría de los docentes se prepara para ser maestro en educación básica pudiendo trabajar en los 10 años de educación básica, por otro lado el 33,33% desempeña su labor en instituciones de nivel inicial, por lo que tienen mucho amor, cariño y aprecio hacia los niños de 4 y 5 años. Y un 16,67% desempeñan su labor en el nivel superior, tomando en cuenta que los estudiantes jóvenes, demuestran mayor responsabilidad hacia sus estudios.

Tabla N° 3 (objetivo 3)

P5. ¿Qué tipo relación tiene o tenía con la institución educativa?

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	2	33.33
Contrato indefinido	1	16.67
Contrato ocasional	3	50.00
Reemplazo		
Otras (propietaria de la institución educativa)		
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 3 (objetivo 3)

De acuerdo a los resultados obtenidos se conoce que 2 de los 6 encuestados que representa el 33,33% trabaja en el campo de la docencia con nombramiento, obteniendo mejores beneficios tanto laborales como económicos, no siendo así el caso de los maestros que mantienen un contrato indefinido con la Dirección de Educación siendo el 16,67% de igual manera el 33,33% trabajan mediante contrato ocasional por lo que el gobierno en la actualidad solo ha dado contratos el cual los docentes se sienten incómodos al trabajar de esta manera, y no existe seguridad laboral en sus puestos de trabajo, pudiendo ser despedidos en cualquier momento.

Tabla N°4 (objetivo 3)

P6. ¿La relación laboral es/era...?

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	4	66.67
A tiempo parcial	2	33.33
Por horas	-	-
Otras	-	-
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 4 (objetivo 3)

En esta pregunta se han obtenido el 66,67% de docentes titulados, laboran a tiempo completo, por lo que están realizando su enseñanza - aprendizaje en la escuela, cumpliendo el rol de profesores de aula, en cambio el 33,33% lo hacen a tiempo parcial , por lo que se encuentran trabajando en el nivel superior.

Tabla N° 5 (objetivo 3)

P9. En qué tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docente.

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	4	66.67
Empresa privada	2	33.33
Empresa familiar		
Trabajador/a por cuenta propia		
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 5 (objetivo 3)

De acuerdo a los resultados de la pregunta # 9 todos los titulados en la UTPL han trabajado antes de iniciar sus estudios universitarios, por el 66,67% en empresas de administración pública y un 33.33% en empresas privadas.

En los dos casos no tenían seguridad laboral por tiempo indefinido, con el temor de perder su trabajo en cualquier momento, de esta manera han decidido continuar sus estudios y de preferencia en la UTPL por la calidad de educación que presta, y así conseguir nuevas oportunidades de trabajo dentro del magisterio fiscal.

Tabla N°6 (objetivo 3)

P10. ¿Qué titulación es /era la exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban para el puesto que ocupan/ocupaban?

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	6	100.00
Ninguna/No se exige titulación		
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 6 (objetivo 3)

El 100% de los titulados encuestados le han sido exigido el título de tercer nivel, por lo que la niñez ecuatoriana necesita maestros preparados física, anímica, emocionalmente, y capaces de transmitir conocimientos significativos hacia sus estudiantes para así tener mejores días dentro de nuestro país con niños, adolescentes y jóvenes creativos, críticos capaces de sobresalir a cualquier dificultad que tenga en el transcurso de su vida.

Tabla N° 7 (objetivo 3)

P.11 ¿Qué tipo de relación laboral tienen o tenían?

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	5	83.33
Laboral de duración determinada	1	16.67
Otras situaciones		
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 7 (objetivo 3)

En cuanto a la relación laboral el 83,33% es de manera indefinida, los mismos obtienen tranquilidad, estabilidad laboral y remuneraciones justas en sus puestos de trabajo, el cual preparan acertadamente sus obligaciones dentro del rol que está a su cargo, no siendo así que el 16,67% tenían una relación laboral determinada ya sea por un año con opción a renovar el contrato por esta razón los trabajadores se sienten presionados en sus lugares de trabajo, con el temor que algún día no muy lejano van a quedarse sin el puesto de trabajo muchas de las veces sin explicación alguna.

Tabla N°8 (objetivo 3)

P12. ¿La relación laboral es / era?

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	4	66.67
A tiempo parcial	2	33.33
Por horas		
Otras	-	
No contesta		
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 8 (objetivo 3)

La relación laboral del 66,67% de los encuestados cumplen o cumplían una jornada laboral de por lo menos de 8 horas diarias, acatando lo que ordenaba sus superiores bajo el cumplimiento de estrictas normas, como descuentos económicos en caso de llegar atrasados a su trabajo entre otras. En cambio el 33,33% realizaba su trabajo en un tiempo parcial es decir cumpliendo media jornada de trabajo, para poder contar con tiempo disponible para su familia.

Tabla N°9 (objetivo 3)

P13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso que en la actualidad no trabaje?

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0-5 años	3	50.00
6-10 años		
11-15 años		
15 + años	1	16.67
No contesta	2	33.33
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 9 (objetivo 3)

En lo que respecta a la pregunta N° 13 el 50% de los titulados han trabajado en un puesto no docente en un periodo comprendido de 0 a 5 años. No sintiéndose satisfecho con su trabajo, han optado por obtener una profesión en la UTPL y por cuanto mejorar su calidad de vida tanto en lo personal como profesional, un 16,67% ha venido trabajando 15 años cumpliendo dos cargos desde que obtuvo la titulación es decir en un puesto no docente como docente y un 33,33% no dan respuesta a esta pregunta por lo que no han laborado en un puesto no docente.

5.4 Necesidades de formación

Tabla N°1 (objetivo 4)

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

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua		
Inglés		
Francés		
Portugués		
Otros		
No	6	100 .0
No contesta		
TOTAL	6	100

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 1 (objetivo 4)

Según los resultados obtenidos de los titulados en base de las encuestas, se pudo comprobar que 6 de los 6 encuestados que representa el 100% no domina con soltura una segunda lengua distinta al español, se debe que en la mayoría de los centros universitarios no se recibe dentro de las asignaturas un segundo idioma. Dominar el mismo sería de gran validez dentro de su preparación y más tarde en su profesión y de esta manera impartir su aprendizaje a los niños.

Tabla N° 2 (OBJETIVO 4)

P19. Manejo de la informática a nivel de usuario de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: core electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	6	100
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	6	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 2 (objetivo 4)

Con respecto a esta interrogante el 100% de los encuestados dominan la informática a nivel de usuario, es decir no tienen dificultad en enviar información por medio de correos, ya sea en yahoo, geogle, Facebook entre otros, como también realizar trabajos o planificaciones en los diferentes programas. Esto se debe a que existen cursos de computación constantemente dentro de la provincia.

En la actualidad se está realizando la educación en base a la informática, y en los lugares alejados de la ciudad no se cuenta con profesores de computación por lo que es necesario que el docente esté preparado en este ámbito para no tener ninguna dificultad en impartir clases con la utilización adecuada del internet de igual manera proporcionar conocimientos básicos de computación a los niños.

Tabla N°3 (OBJETIVO 4)

P20. ¿Los cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional son?

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía		
Manejo de herramientas relacionadas con TIC		
Temas relacionados con su área de formación		
Organización y Gestión de centros educativos	2	25.0
Diseño y planificación Curricular	1	12.5
Educación en valores	2	25.0
Otros (ingles , marketing)	1	12.5
No me interesan	1	12.5
No contesta	1	12.5
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla N° 3 (objetivo 4)

El 25% respectivamente de los titulados desean capacitarse en Organización y Gestión de Centros Educativos, de igual manera en Educación en Valores, 12.5% desean hacerlo en Diseño y Planificación Curricular, de igual manera el otro 12,5% desea actualizarse Inglés y Marketing, por otro lado se encontró negativa al contestar que no le interesa con el 12.5%, en cambio otro 12,5 no da contestación a esta interrogante.

Los docentes en su mayoría desean estar en constantes cursos de capacitación, de las distintas temáticas para encontrarse actualizados, acordes a los avances de la tecnología.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS EMPLEADORES/DIRECTIVOS

II SITUACIÓN LABORAL (OBJETIVO 2)

TABLA N°1 (objetivo 2)

P6. ¿Qué tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbala?

INCNETIVOS POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	f	%
Reconocimiento Público	1	25
Incentivos Económicos		25
Felicitaciones mediante comunicados	1	25
Delegación de funciones		25
TOTAL	2	100

FUENTE: Encuesta personal
ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 1 (objetivo 2)

De acuerdo a los resultados obtenidos de 2 empleadores o directivos cada uno expreso dos respuestas por lo tanto cada respuesta representa el 25% cada una por ello tenemos que realizan los incentivos mediante reconocimiento público especialmente en las horas cívicas y en el día del maestro, otros por su lado lo hacen mediante incentivos económicos, felicitación a base de comunicados y por último reciben la delegación de funciones. Recalcando que los incentivos, ya sean de cualquier índole son muy importantes para elevar el auto estima y por ende tratar de perfeccionar su labor docente en bien de la niñez ecuatoriana.

TABLA N° 2 (objetivo 2)

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

ITEM	f	%
Actitud positiva frente al trabajo	1	25
Comentario acertado de los P:PF:F		25
Cambio de actitud para formar buenos maestros	1	16.67
Actualización permanente frente a cambios científicos		16.67
Trabajar a conciencia o dejar que otros los haga		16.66
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal
ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 2 (objetivo 2)

Las Expectativas de los empleadores frente a los docentes titulados son: Actitud positiva frente al trabajo, de igual manera el comentario acertado de los padres de familia con el 25% respectivamente. El aporte de los P:P:F:F debe estar encaminado, ha aportar de manera constructiva por el bien de la institución y por ende de la educación, esto se da en los establecimientos particulares. En cambio en los establecimientos fiscales existe mayor preocupación ante los maestros por ello necesitan un cambio de actitud para formar maestros, los mismos que deben tener una actualización permanente y si no puede trabajar a conciencia dejar que otro lo haga, ya que el objetivo primordial de esta institución es formar buenos maestros y así lograr una educación de calidad. Cada alternativa representa el 16.67%.

Tabla N° 3 (Objetivo 2)

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

ITEMS	f	%
Supervisora de área	1	50
Supervisora de práctica docente	1	25
Representante ante la red PEA		25
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 3 (objetivo 2)

Los resultados obtenidos para las actividades que realiza el profesional además de su carga docente tiene otras responsabilidades como supervisora de área que representa el 50% además otros titulados de la UTPL tiene a su cargo, ser supervisora de práctica docente y Representante ante la red PEA, con un porcentaje del 25% respectivamente.

Es de mucho incentivo para el personal docente asumir otras funciones, el mismo se lo gana con esfuerzo y sacrificio en su labor docente ya que todos no tienen el orgullo de asumir dichas funciones.

TABLA N°4 (objetivo 2)

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

ITEMS	f	%
Compromiso con los objetivos institucionales	1	16.67
Afán por aprender de los más experimentados		16.67
Colaboración sin condiciones		16.67
No contesta	1	50
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 4 (objetivo 2)

Con respecto a esta interrogante sobre las habilidades adicionales de los docentes titulados graduados en la UTPL el 50% de los empleadores encuestados no da respuesta a la misma, pudiendo ser que no les dan la oportunidad de desarrollar dichas habilidades ya que toda persona tiene una habilidad adicional a la profesión que ejerce.

Otro de los empleadores brinda tres alternativas a la pregunta planteada, es por ello que cada alternativa se lo representa con el 16,67% respectivamente. Las instituciones fiscales dan la oportunidad a los docentes de desarrollar habilidades como aprehender de los más experimentados, como también colaborar dentro de la institución sin establecer condiciones y el compromiso desinteresado con los objetivos de la institución.

OBJETIVO III (CONTEXTO LABORAL)

TABLA N° 1 (objetivo 3)

P1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular un cargo docente?

ITEMS	F	%
Poseer título de tercer nivel	1	25
Presentar hoja de vida		25
Haber trabajado en el nivel primario por 5 años	1	16.67
Tener título de nivel básico		16.67
Experiencia docente en educación básica		16.67
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 1 (objetivo 3)

Los requisitos exigidos dentro de una institución para postular como docente es tener título de tercer nivel y además de tener una excelente hoja de vida, estos requisitos son indispensables en los establecimientos particulares para poder ocupar un cargo como docente, para ellos no es de vital importancia tener experiencia ya que dan al docente, la oportunidad de iniciar su profesión para lo que fue preparado, cada respuesta representa el 25%.

En cambio en los establecimientos fiscales de nivel superior debe poseer su título de nivel básico, como también haber trabajado en el nivel primario por lo menos cinco años con ello se obtiene experiencia que para los empleadores es de vital importancia para poder postular a un docente dentro de su institución.

Tabla N°2 (objetivo3)

P2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?

ITEMS	f	%
Si ha recibido solicitudes de trabajo (tres, diez)	2	100
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 2 (objetivo 3)

El 100% de los empleadores encuestados han recibido solicitudes de trabajo tanto en establecimientos particulares han recibido tres solicitudes, en cambio en el medio fiscal superior han recibido 10 solicitudes de trabajo, notandose claramente que existen muchos docentes que se encuentran desempleados y estan queriendo ocupar cualquier puesto vacante ya sea por contrato o nombramiento.

TABLA N° 3 (OBJETIVO 3)

P3. ¿Requiere de más personal docente?

ITEMS	f	%
SI	-	-
NO	2	100
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 3 (objetivo 3)

El 100% de los empleadores encuestados no necesitan realizar contratos a docentes ya que su institución consta de todo el personal, así que en la actualidad los docentes que recién se gradúan no pueden trabajar inmediatamente tienen que esperar para ocupar alguna plaza disponible.

TABLA N° 4 (OBJETIVO 3)

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

ITEMS	f	%
Docentes con experiencia con entusiasmo, se desenvuelven muy bien	2	50
Docentes que recién ingresan dispuestos a superarse, con ganas de trabajar		25
Excelente		25
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 4 (objetivo 3)

El Desempeño de los docentes con experiencia, trabajan con entusiasmo, desenvolviendose muy bien en todas las tareas encomendadas, el mismo que representa el 50%. En cambio de los docentes que recién ingresan están dispuestos a superarse y tienen todo el optimismo de trabajar y realizar su labor docente de manera acertada, por estos aspectos los docentes son considerados como excelentes al cual se le asigna el 25% a cada alternativa.

TABLA N° 5 (objetivo 3)

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

ITEMS	f	%
Fortalecimiento de la Reforma Curricular 2010	1	16.67
Evaluación de Procesos		16.67
Planificaciones Estratégicas		16.67
Ninguna	1	50.00
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 5 (objetivo 3)

Un empleador que representa el 50% no ha puesto interés en facilitar cursos de capacitación para los docentes que se encuentran dentro de su institución, es por ello que los maestros se desmotivan y no están al tanto de los avances tecnológicos. Por otro lado el 50% contesta esta interrogante con tres alternativas siendo estas el fortalecimiento de la Reforma Curricular, Evaluación de Procesos y la Planificación Estratégica entre otros, siendo estos temas de gran ayuda para el maestro y poder facilitar su planificación y una acertada ejecución de la misma, aspirando que sea cada día mejor y obtener estudiantes con un criterio de cambio de esta manera lograr una educación de calidad. Cada interrogante representa 1l 16,67%.

IV NECESIDADES DE FORMACIÓN OBJETIVO 4

Tabla N°1 (objetivo 4)

P7 ¿Cuáles son los factores que, según usted favorecen al buen desempeño laboral?

ITEMS	f	%
Puntualidad en el trabajo	1	25
Buenas relaciones interpersonales		25
Capacitación constante con temas actuales	1	25
Actitud ética frente a los objetivos institucionales.		25
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 1 (objetivo 4)

Dentro de los factores que favorecen el buen desempeño laboral es la puntualidad en su trabajo, llegando por lo menos de 5 a 10 minutos de la hora indicada, ya que el maestro es el espejo a seguir por parte del estudiante, por otro lado mantener buenas relaciones interpersonales dentro del grupo de docentes y así aspirar la buena marcha de la institución, obtener capacitaciones constantes, de igual manera trabajar de una manera eficaz para lograr los objetivos institucionales.

Tabla N°2 (objetivo 4)

P9 En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)

ITEMS	f	%
Responsables de diferentes comisiones (deporte y cultura)	1	50
Desempeña el cargo de vicerrectora del IPED	1	12.25
Jefe de sección de evaluación		12.25
Coordinadora de la comisión de vinculación de la comunidad		12.25
Coordinadora de la práctica docente.		12.25
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Encuesta personal

ELABORACIÓN: Lucía Picón

Análisis de la tabla 2 (objetivo 4)

El 50% de los empleadores encuestados asignan actividades adicionales a al personal docente que este más capacitado para desempeñar dicha función, por ello en las escuelas particulares asignan responsabilidades para formar las comisiones de deporte y cultura. Mientras en los establecimientos fiscales asignan más funciones a ser desempeñados con responsabilidad por parte de los docentes titulados en la UTPL, siendo los siguientes Vicerrectora del IPED, Jefe de sección de evaluación, Coordinadora de vinculación de la comunidad y por último Coordinadora de práctica docente, cada interrogante se representa con el 12.25%.

Se pudo comprobar que en los establecimientos fiscales existe mayor preocupación en impartir conocimientos nuevos o actualizaciones a los docentes por medio de capacitaciones o cursos, de igual manera existe mayor exigencia en cuanto a su experiencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 conclusiones

- En un 100% de los maestros titulados han obtenido su título de Licenciados en Educación Básica y un 25% continúan sus estudios de post grado para obtener su maestría tanto en Pedagogía como en Gerencia y Liderazgo en Educación, en la UTPL.

-El 100% de los docentes son jóvenes que tienen una edad menor a 40 años los mismos tienen expectativa de cambio por mejorar la educación por el bien de la niñez y adolescencia ecuatoriana.

-Con respecto a la Situación Laboral el 100% de los encuestados trabajan, en Educación Básica, en un tiempo promedio de 5 años; para obtener su puesto de trabajo tardaron un año en obtener un puesto en la docencia; la función actual de los docentes no demandó cambiar su lugar de residencia, es por ello que ha mejorando notablemente su condición de vida.

- EL 83.33% de los docentes encuestados laboran dentro del Magisterio fiscal, mientras el 16.67% lo hacen en establecimientos privados, es importante mencionar que los titulados que se encuentran dentro del Magisterio fiscal; el 33.33% poseen nombramiento, el 16.67% tienen contrato indefinido, mientras que el 50% mantienen un contrato ocasional, por lo que es prioritario que el Gobierno incremente la creación de partidas docentes para garantizar su estabilidad laboral.

- El 25% de los docentes manifiestan que desean capacitarse en Organización y Gestión de centros educativos, el 12.5% en Diseño y planificación Curricular, el 25% en Educación en valores, el 12.5% en Ingles y marketing, cabe destacar que los docentes en su totalidad requieren capacitación constante en las diferentes áreas de formación ya que a través de la capacitación se obtendrá una educación de calidad.

6.2 Recomendaciones

- El estado ecuatoriano debe fundar más instituciones de formación docente en coordinación con organizaciones internacionales que asignen becas para todos quienes opten por esta carrera.
- La Universidad Técnica Particular de Loja, debe seguir impulsando a retomar los estudios superiores tanto a hombres y mujeres, porque tanto uno como otro pueden desempeñar su rol docente de manera eficaz.
- Para lograr una educación de calidad el gobierno debe fomentar o brindar a los maestros puestos seguros de trabajo es decir a base de nombramiento y ya no de contratos, en donde el docente pueda trabajar tranquilamente sin temores a quedarse sin empleo. Como de igual manera equipar los centros educativos de material didáctico, salas de computación, su infraestructura, en todos los rincones del país
- El gobierno debe impulsar proyectos de capacitación en periodo de vacaciones tanto del régimen costa como de la sierra, a precios accesibles para que la mayoría de los docentes tenga una capacitación constante, por ende obtener una educación de calidad.
- Es importante que las universidades promocionen las especialidades haciendo énfasis en la formación docente tanto en educación básica, así como Físico matemático y otras aéreas relacionadas a la educación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- **Formación docente.**

Clave de la Reforma Educativa

Autora: Rosa María Torres

- **La Educación encierra un tesoro**
Jacques Delors, 1996
- **Manuales de Educación**
Autor: Miguel Pérez
Editor: Siglo XXI de España Editores, 1999
- **Ley de Educación**
Ministerio de Educación.
- **Políticas Educativas y cuatro pilares de la Educación**
Ministerio de Educación
- **Foro Latinoamericano de políticas Educativas.**
<http://www.foro-latino.or/>
- **Políticas Educativas.**
<http://www.oei.es/quipu/informesg.htm>
Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador
Plan Decenal de Educación
Ley de Educación.

ANEXOS





Foto N° 1 Centro Asociado de Cuenca



Foto N° 2 El titulado me proporciono la información necesaria para realizar el presente trabajo.



Foto N° 3 La titulada proporciona información en su domicilio ubicada en el cantón Sigsig.



Foto N° 4 El titulado colabora con la encuesta en el Centro Universitario de Cuenca.



Foto N° 5 La titulada proporcionó la información necesaria en su lugar de trabajo.

