



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Estudio realizado en la ciudad de Cuenca provincia del Azuay en el
año 2011

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Jenny Patricia Roldán Roldán

MENCIÓN:

Químico Biológicas (8 ciclos)

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Dra. Enith Quezada Loiza

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2011

CERTIFICACIÓN

Dra. Enith 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

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jenny Patricia Roldán Roldán, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____
JENNY PATRICIA ROLDÁN ROLDÁN
C.I. 110289733-5

AUTORÍA:

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

(f) _____

JENNY PATRICIA ROLDÁN ROLDÁN
C.I. 110289733-5

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme conocer su palabra, haberme dado la familia maravillosa que tengo y llegar a este momento de mi vida,

A mi esposo Eugenio, quien ha sido para mí ayuda idónea, quien con su amor, comprensión me ha dado su apoyo incondicional; A mis hijos, alegría de mi vida, Eugenio Sebastián y Mateo quienes han sido mi fuente de inspiración y motivación.

A mis padres por darme la vida quienes con su cariño y ejemplo me han brindado su apoyo permanente.

A Mamá Julita, merecedora de mi cariño y admiración, ya que con su amor, apoyo y ejemplo he podido hacer realidad éste sueño.

Muchas Gracias, Dios les Multiplique

AGRADECIMIENTO

Gracias Jesús amado, ya que en Ti todo es posible, solo tu amor y Tú gracia me han permitido llegar hasta aquí.

A la Universidad Técnica particular de Loja ya que gracias a la modalidad abierta y a distancia tuve acceso a mis estudios haciendo posible mi formación académica.

A todos y cada uno de mis maestros a lo largo de mi profesionalización, por ser ellos los mediadores idóneos de mi formación, de manera especial a la Dra. Enith Quezada Loaiza., Directora del Trabajo de Fin de Carrera. Y todas aquellas personas que colaboraron en la realización de esta investigación.

Gracias por todo.

Dios les multiplique

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	Vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	7
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	8
3.1.4 El género y la profesión docente	9
3.1.5 Síntesis	10
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	12
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	12

3.2.2	La demanda de educación de calidad	12
3.3.3	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	14
3.3.4	Políticas micro: institucionales.....	19
3.3.5	Síntesis	21
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	22
3.3.1	Definición	22
3.3.2	Competencias profesionales	22
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	23
3.3.4	Competencias profesionales docentes	26
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	29
3.3.6	Síntesis	31
4.	METODOLOGÍA.....	32
4.1	Diseño de la investigación	32
4.2	Participantes de la investigación.....	32
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	34
4.3.1	Instrumentos	34
4.3.2	Técnicas	35
4.4	Recursos	35
4.4.1	Humanos	35
4.4.2	Institucionales	36
4.4.3	Materiales	36
4.4.4	Económicos	36
4.5	Procedimiento	37
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39
	ANÁLISIS	
5.1	Caracterización socio demográfica.....	39
5.2	Situación laboral	44
5.3	Contexto laboral	55
5.4	Necesidades de formación	66

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
6.1 Conclusiones	70
6.2 Recomendaciones.....	72
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	73
8. ANEXOS	75

1. RESUMEN

La presente investigación pretende centrarse en uno de los enfoques indispensables como es la “Situación Laboral actual de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación”, la misma que preocupada por brindar una formación integral de calidad, para lo cual ésta investigación dará inicialmente un indicador para afianzar los procesos académico-administrativos para encaminar su aplicación en base a las necesidades de los docentes y empleadores.

Ésta investigación se realizó en la Provincia del Azuay, teniendo como muestra seis docentes titulados, los mismos que fueron asignados por el equipo planificador de la UTPL y dos empleadores quienes residían en los cantones Cuenca y Pucará.

El trabajo de investigación realiza una reseña que corresponde al marco teórico para lo cual se utilizaron los métodos teóricos, que permitieron el análisis documental de la bibliografía especializada. Además se utilizó la encuesta personal, donde se utilizó el listado de control y la codificación necesaria para el análisis de los datos y lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados.

Entre los resultados más relevantes se encontró que los docentes investigados laboran en la docencia cada uno en respectiva área, habiendo obtenido la mayoría un título de tercer nivel con aspiraciones a un posgrado, desarrollan su trabajo en establecimientos tanto fiscales como particulares, donde es reconocida su labor. Cabe señalar que dentro de sus aspiraciones está el desarrollo de la formación continua como meta profesional.

2. INTRODUCCIÓN

La educación no solo es considerada como instrumento necesario para el perfeccionamiento de la persona humana sino además constituye el medio eficaz por el cual se promueve y evidencia el desarrollo de los pueblos.

Conocedores de que la docencia es pilar fundamental para el progreso de la sociedad, ya que incide de forma directa en la formación y preparación de los educandos, se ha podido evidenciar actualmente que en nuestro país se la va tomando en serio. En el año 2006 se aprueban en el Ecuador las ocho políticas del Plan Decenal de Educación y se creó un sistema de evaluación que no solo evalúa a estudiantes, sino también a docentes, la gestión y el currículo.

Pero esto no es suficiente, existen muchos más obstáculos que vencer no solo en lo que corresponde a los estudiantes, sino también con respecto a los docentes quienes continúan teniendo bajos niveles de preparación, bajos sueldos y no cuentan con una participación activa en la reforma educativa.

La Universidad Técnica Particular de Loja, comprometida con la educación en la formación integral de profesionales desde hace más de 30 años sabiendo la importancia de la calidad de la enseñanza que en ella se imparte y además que la misma está medida en función de “satisfacer apropiadamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana, así como satisfacer las necesidades de los centros educativos por medio de requerimientos, referida por directivos o empleadores; y, se que se canalizan a través de la gestión académico- administrativo de la Escuela de Ciencias de la Educación”. (JARAMILLO, VALDIVIESO 2010, guía didáctica), ha creado la presente investigación temática con el fin de determinar la “Situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, en la provincia del Azuay. Dicha investigación

hace posible realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la educación pone al servicio de la sociedad y con ello se pueda establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

En relación a los objetivos planteados en ésta investigación tenemos el general, “Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Además se han planteado los siguientes objetivos específicos:

1. Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL
2. Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito labora
3. Reconocer el contexto institucional - laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
4. Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Las sociedades dependen de la superación de sus miembros, es decir que su desarrollo depende de la educación, y ésta a su vez de la calidad de la profesionalización de los docentes, en vista de ello ésta investigación pretende centrarse en uno de los enfoques indispensables para poder “establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades” (JARAMILO, VALDIVIESO, 2010).

En el presente trabajo la población está constituida por los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

Los participantes (investigados) son Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes); que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia y hayan egresado en el período 2005-2010. Es decir que el universo de ésta investigación la constituyen los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años. La investigación se realizó en el ámbito geográfico Nacional (Ecuador). Siendo ésta de tipo mixta, se utilizó como técnica de investigación la encuesta personal. El tamaño de la muestra fue de 6 titulados por investigador y dos autoridades educativas (empleadores) y el método que se utilizó es el descriptivo.

Por todo antes expuesto y bajo el marco propuesto por la UTPL, en el firme compromiso de la formación integral de docentes con alta calidad profesional, y con miras a la totalidad en la excelencia tanto académica como laboral, se realizó la presente investigación.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación inicial que se realiza en las instituciones formadoras, y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

De acuerdo a la ficha técnica dada por la Universidad Pública Valenciana, la formación inicial del profesorado se refiere al “mínimo número de acciones de formación desde la educación primaria hasta la superior y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país, y la permanente se refiere a las horas que el profesor ha de invertir a lo largo de toda su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento”¹

Sin duda creo que la **formación inicial** docente es mucho más que un simple proceso de formación, el mismo que sobre todo debe ser pedagógico y sistemático mediante el cual se posibilita el desarrollo de competencias que permiten el ejercicio profesional en los diversos niveles y modalidades del sistema educativo. Por otro lado, la **educación continua** es un proceso que se da en todo momento de la vida en virtud que la educación no se limita a un espacio o edad determinada, ni es una actividad que se reserva a individuos o grupos privilegiados por condiciones económicas o sociales. Aspira el desarrollo integral de las personas ayudándoles a descubrir y desplegar todas sus

¹ <http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc7.pdf>

capacidades.

Además, la formación continua tiene como meta una formación integral de todos y cada uno de los seres humanos, con especial atención permanente a los nuevos conocimientos y posibilidad de incorporarlos para evitar la desactualización, logrando un nuevo profesionalismo que por un lado reafirma aspectos importantes como lo es la calidad de la formación, que para ello se requiere de todo un cuerpo de conocimientos específicos adquiridos en instituciones a nivel superior como lo es la Universidad Técnica Particular de Loja con su escuela de Ciencia de la Educación, y que se amplifica mediante la investigación científica y pública.

La Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes en actividad y a quienes deseen entrar en el Sistema Educativo y ejercerla docencia. La Capacitación permite ajustarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están en consecuencia fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

Es obligación del maestro velar por la calidad del ejercicio docente, y establecer los criterios por los cuales se juzgara si la formación profesional y el desempeño en servicios son los adecuados, mediante su desarrollo profesional, la aplicación de estrategias pedagógicas capaces y el desarrollo de las competencias planificadas por el mismo.

El tema crítico sin embargo es la formulación que permite ir más allá de las competencias mínimas limitantes y acercarse a las capacidades que reclama la

sociedad del conocimiento y que Hargreves, (En Tenti Fanfani Emilio 2006) enumera como las siguientes: “Creatividad, flexibilidad, resolución de problemas, ingenio, inteligencia colectiva, confianza profesional, riesgo y mejoramiento continuo”

No podemos ignorar que gran parte del conocimiento que uno logra en el campo de la docencia proviene no solo de la formación que se adquiere sino de lo que se experimenta directamente de la interacción con otras personas, la cultura y la sociedad, dicho conocimiento forjará un proceso de enseñanza aprendizaje con grados de encanto o desencanto con la profesión.

3.1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia: Bachiller en Ciencias de la Educación; Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza, Profesor de Educación Especial

y Psicólogo Educativo; Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y, Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

La contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo.

Toda contratación para el Magisterio se lo hará por méritos y oposición ingresando a la página del Ministerio de Educación y Cultura, luego de ser aprobado deberá entregar personalmente todos los documentos debidamente legalizados en el Departamento de personal en la Dirección de Educación y acorde al Ministerio de lo Laboral. Los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse trabajando en la zona rural.

En el Reglamento a la ley de carrera docente y escalafón del magisterio², en su **Art. 5.-** plantea a la carrera docente como : “el ejercicio de la profesión de docente conforme a las leyes de la materia y reglamentos pertinentes; regula el ingreso, permanencia y ascenso en el Magisterio, para el mejoramiento cualitativo y cuantitativo de la educación, la profesionalización del Magisterio y la jerarquización de funciones”.

Por lo expuesto anteriormente, la nueva normativa con la que se hace la contratación de docentes en el sector público, permite en cierta manera el escoger a profesionales capacitados con las competencias que requiere cada ámbito de la educación.

² Decreto Ejecutivo No. 2257. RO/ Sup 640 de 12 de Marzo de 1991. TITULO III, DE LA CARRERADOCENTE

3.1.3. LA CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Para todos es un tema de actualidad hablar de la calidad de la educación, poniendo con ello los ojos principalmente en los docentes, en quienes recae, por decirlo así, la mayor responsabilidad. Como lo dice JACKS DELORS: “Para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo de los docentes.”. Todo lo anterior anotado podemos decirlo plenamente en teoría, ya que lo que podido observar en nuestra realidad es muy diferente.

Para poder hablar de calidad educativa se debe pensar en políticas que atiendan simultáneamente a la construcción de edificios equipados para generar las condiciones de posibilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, con un número razonable de estudiantes por aula, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez estén bien remunerados y que tenga garantizados procesos de formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento. Eso sería lo óptimo, más no es una realidad en nuestro país.

Nuestros docentes tienen que lidiar cada día con muchas carencias que van desde lo físico a lo intelectual, limitando con ello la educación de calidad, así por ejemplo en las zonas rurales, principalmente, en las escuelas uni- docentes no cuentan muchas veces ni con la infraestructura necesaria ni con el material didáctico básico, cabe indicar que los maestros en esa zonas hacen uso de los recursos de medio, que les son de mucha ayuda, pero no son suficientes. De igual forma existen varias deficiencias en las establecimientos urbanos.

En el país se está iniciando una Actualización en la Educación, y se sabe, entiende y anhela que dichos cambios vayan dirigidos a la excelencia educativa, a misma que será una consecuencia de la mejora de las condiciones de enseñanza aprendizaje.

3.1.4. EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

De acuerdo a un informe del SIMEC, citado en http://www.ecuadorinmediato.com/Noticias/news_user_view/117823_docentes_del_ecuador_son_mujeres--29061, "...de la totalidad de los docentes en el Ecuador la mayoría son mujeres y laboran así mismo en su mayoría en zonas rurales".

Es fácil observar en los establecimientos educativos el bajo número de docentes del género masculino, y al recordar el trayecto recorrido de mi educación, puedo asegurar con certeza que no tuve ningún maestro, todo esto podía atribuirse al carácter natural que presenta la mujer por su rol en la naturaleza y la sociedad en sí: su instinto maternal, su sensibilidad para percibir emociones, etc.

También como experiencia propia puedo anotar que los maestros pueden cumplir a cabalidad su rol, sin temor de poder brindar comprensión, afecto y entrega a su labor.

3.1.5. SÍNTESIS

Frente a las nuevas exigencias de la sociedad actual, podemos decir que se incrementa así también la necesidad de ampliar la formación docente, diciendo

con ello que ningún docente debe darse por realizado únicamente con su formación inicial, resulta imprescindible el constante perfeccionamiento en todo momento y sin exclusión de edad, es decir su formación debe ser continua.

La calidad de la profesionalización de los docentes conlleva al mejoramiento de la educación y por ende permite la superación y el progreso de la sociedad, de allí la necesidad de que los docentes sean parte no solo del proceso de formación inicial, sino que permanentemente se realice el proceso de formación continua, donde se logre como resultado su desarrollo integral.

Para que la función docente rinda los frutos deseados y cumpla con ello los fines de la educación es necesario sin duda, que ésta se deba dar en condiciones óptimas. Lamentablemente, no es ésta la realidad de nuestro país, ya que la mayoría de los docentes debe “acomodarse” a todo tipo de carencias o limitaciones que van desde infraestructura e incluso la capacitación suficiente y necesaria que vaya acorde a los cambios tanto sociales como tecnológicos.

Para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo de los docentes.

El ingreso al magisterio se hace a través de concurso de méritos y oposición, teniendo como marco legal la constitución de la República. Una de las prioridades del Sistema educativo es escoger entre los candidatos a los docentes a los mejores.

CAPITULO II

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. ENTORNO EDUCATIVO:

En los artículos 16 y 17 de la **Ley Orgánica de Educación**³ manifiesta que: “La comunidad educativa está integrada por el personal directivo, docente y administrativo de las instituciones, los estudiantes y su familia o los representantes del núcleo familiar. (...), será responsable de la gestión de los establecimientos y unidades educativas, de las acciones para el mejoramiento de la educación y de la rendición social de cuentas en los términos que establecen la presente Ley y sus reglamentos”.

La educación no es proceso en el interviene únicamente como actor la escuela, sino que está estrictamente relacionado con todo aquello que involucra al agente central de la educación que no es otro que el educando, es por ello que la familia, la comunidad y la escuela constituyen el entorno educativo y son ellos quienes de una u otra forma inciden en su desempeño. Del desempeño de estos tres actores dependen, por así decirlo, el mejoramiento y éxito en la educación integral del educando.

3.2.2. LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

La organización para la Cooperación y Desarrollo económico (OCDE -1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias

³ El Artículo reformado por Decreto Ley de Emergencia No. 3, publicado en Registro Oficial 298 de 18 de Octubre de 1993 que trata sobre de la comunidad educativa

para equipararles para la vida adulta"⁴.

No obstante, cabe señalar que no es igual educar en un medio urbano como en el rural, e incluso no puede hacerse de la misma manera en dos lugares distintos geográficamente y/o sociológicamente diferentes ya sea en el ámbito urbano como rural. Es decir que la educación de calidad no debe limitarse a la adquisición de destrezas y aptitudes sino que debe considerarse una serie de factores como - Los recursos materiales disponibles, Los recursos humanos, La dirección y gestión administrativa y académica del centro, y los Aspectos pedagógicos.

“Una instrucción personalizada que acerque el maestro al niño es lo que se entiende por calidad educativa en el país”⁵ afirma Torffe Quintero Touma en su artículo: La calidad en la educación, una materia que acumula polvo del domingo 22 de abril del 2007.

De esa afirmación podría decirse, que en muchos de los casos para los padres el buscar una institución educativa particular para los hijos, tienen en consideración el número de estudiantes por aula, donde el maestro pueda personalizar su enseñanza confundiendo con ello la educación de calidad.

Con la nueva Ley de educación se espera consolidar y llegar a la excelencia educativa. En nuestro país, la **Dirección Nacional del Currículo** tiene la misión de evaluar y fortalecer continuamente el modelo educativo, el currículo, los estándares de desempeño estudiantil y los estándares de aplicación del currículo, para garantizar una educación de calidad bajo los principios de equidad social y de género, interculturalidad, democracia e inclusión, para la educación regular y especial, en los niveles inicial, básico, bachillerato, para jóvenes y adultos, en las

⁴ <http://peremarques.pangea.org/calida2.htm>

⁵ <http://www.eluniverso.com/2007/04/22/0001/18/7A6F0B1875104154864E6CB27D98A471.html>

modalidades presencial, semi presencial, a distancia y en situaciones excepcionales. Creando estándares de calidad que sirvan para la evaluación y mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, de la aplicación del currículo, y de los textos escolares, bajo los principios de equidad social, interculturalidad, democracia e inclusión, para la educación regular y especial, en todos los niveles y en todas las modalidades.

3.2.3. POLÍTICAS EDUCATIVAS:

3.3.3.1. LA CARTA MAGNA

La **Carta Magna** viene de la palabra latina "Gran Carta" , también conocida como **Magna Carta Libertatum**, históricamente, es un documento inglés aceptado por el rey Juan I de Inglaterra (Juan sin Tierra) ante el acoso de los problemas sociales y las graves dificultades en la política exterior. Fue elaborada después de tensas y complicadas reuniones en Runnymede (Surrey).

Después de muchas luchas y discusiones, entre los nobles de la época, la Carta Magna fue finalmente sancionada por el rey Juan I en Londres el 15 de junio de 1215.

LA **CARTA MAGNA, HOY EN DIA** es de vital importancia sobre todo en nuestro país, ya que tiene como finalidad regular el goce y ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes, así como los medios para efectivizarlos, garantizarlos y protegerlos, conforme al principio de interés superior de la niñez y

adolescencia. Constituye todo un conjunto de normas recopiladas en La Constitución de la República⁶

3.2.3.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Ecuatoriano para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. Cuenta con 12 Estrategias Nacionales; 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el Buen Vivir.

Dicho plan elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, conforme el Decreto Ejecutivo 1577 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado, para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

La parte instrumental del Plan Nacional para el Buen Vivir es una herramienta flexible y dinámica, en formato magnético, que, además de los contenidos antes descritos, recopila todos los resultados de la participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio plan en miras a garantizar su actualización permanente conforme se van formulando políticas complementarias.

Esta herramienta contiene varias opciones para apoyar a los gestores de políticas públicas, tales como la representación territorial de indicadores

⁶ Fue aprobada en julio de 2008 y sustituye el texto precedente aprobado por el Congreso Nacional el 31 de marzo de 1993, y publicado en el Registro Oficial n° 183 del 5 de mayo de 1993. La Ley de Educación n° 127, expedida el 15 de abril de 1983 y publicada en el Registro Oficial n° 484 del 3 de mayo de 1983.

e información de cobertura de programas a diferentes niveles (zonas de planificación, provincias y cantones); la factibilidad de navegar sobre información temática espacial, junto con herramientas para su análisis cuantitativo; y la posibilidad de contar con series temporales de información que permitan realizar proyecciones de cobertura sensible para la formulación de política.

3.2.3.3 LEY DE EDUCACIÓN

Abarca todos los acuerdos y decretos ministeriales emitidos por el Ministerio de Educación entre ellos: La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, expedida en 1990, y el Reglamento correspondiente, aprobado en 1991. Mediante el Decreto Ejecutivo n° 1563 del 2006 se ha creado las pruebas de selección para el ingreso de los aspirantes a nuevos docentes del magisterio a un registro de candidatos elegibles.

El Acuerdo Ministerial n° 438 del 2007 regula las disposiciones en lo referente al proceso de selección de los docentes para ingresar al magisterio mediante concurso de méritos y oposición. El Reglamento de régimen académico del sistema nacional de educación superior (RCP.S23 n° 414-08) ha sido aprobado por el Consejo Nacional de Educación Superior el 8 de octubre 2008. El mismo que determina, regula y orienta el quehacer académico de las instituciones de educación superior en sus niveles de formación técnico superior, tercer nivel o pregrado y cuarto nivel o Posgrado. Mediante el Acuerdo Ministerial n° 0390-10 del 2010 se ha aprobado el estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos del Ministerio de Educación. Mediante el Acuerdo Ministerial n° 0025-09 del 2009 se ha aprobado la implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema nacional

de educación. Mediante el Acuerdo Ministerial n° 0611-09 del 2009 se ha expedido el plan de estudios de la educación básica (preescolar, primaria y ciclo básico medio) y se ha puesto en vigencia el documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica. De conformidad con la Constitución de 2008 y la Ley educación básica, es obligatoria, así como los tres años de bachillerato que a futuro sea técnico o general. En esta ley se determina las leyes que tendrán la jerarquía y calidad de organización como la ley general de Educación, según ley 127, en la que se toma en consideración la necesidad de armonizar las normas sobre educación que abarca principios constantes en la Constitución, así como la utilidad de recoger las experiencias y el resultado del amplio debate en materia educativa, realizado entre los funcionarios del Ministerio de Educación y los representantes de los distintos sectores que conforman el área educativa.

3.2.3.4. PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

El Plan Decenal como política de Estado menciona que a veces nos quejamos de que en nuestro país no existe continuidad en las políticas diseñadas para los diversos sectores. Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el 2do y el 3ro fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo. Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006– 2015) en políticas de Estado. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

En nuestro país se institucionaliza el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación.

Cabe enfatizar que 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 en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

Políticas del Plan Decenal. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años y de la Educación General Básica de primero a décimo. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas. 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. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Sin lugar a dudas, el plan decenal tiene una gran importancia y valor en la historia de nuestro país, pero lo mayormente importante es la cristalización del mismo, ya que constituye al presente la esperanza de un pueblo que por muchos años ha vivido relegado en el ámbito de la educación, y puede ver ahora un mejor futuro, con fuertes bases en ella.

3.2.3.5. DINAMEP

Que significa: Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, es quien lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio, y los coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las –DIPROMEPS⁷, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación, Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos del Plan Decenal de Educación, del SER Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

⁷ las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional

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

3.2.4. POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES

De entre sus políticas institucionales tenemos el Plan Curricular Institucional o PCI que para el próximo año lectivo toma el nombre de Actualización Curricular para la educación Básica y Bachillerato, dependiendo de la sección que se labore; y el Plan de Unidad o PUD que para el año lectivo son 9 y que tomarán el nombre de Plan Curricular por Bloques o Plan Didáctico por Bloques Curriculares que en este caso serán 6 por cada área de Matemáticas, Lenguaje y Comunicación, Ciencias Naturales y Estudios Sociales. Las políticas institucionales están muy relacionada con el sistema de conceptos empleados como:

1. **EL PERFIL DE SALIDA** o expresión de desempeño que debe demostrar el estudiantado al término del décimo reflejado a través de las destrezas de mayor generalización, tanto en conocimiento como en valores humanos.
2. **OBJETIVOS EDUCACIONALES DEL AREA** que orienten el desempeño integral que ha de alcanzar el estudiante, para ello ha de responder a las siguientes interrogantes: **¿Qué acción (es) deben realizar los estudiantes?**, **¿Qué deben saber los alumnos?** Abarca los conocimientos asociados y logros que ha de alcanzar el estudiante **¿Para qué?** Se relaciona con su vida social y personal.

3. **OBJETIVOS EDUCACIONALES DEL AÑO:** Qué es la máxima aspiración en cada año de estudio.
4. **MAPA DE CONOCIMIENTOS:** Los mismos que deben saber desde el primero hasta el décimo de básica y los del bachillerato.
5. **EJE CURRICULAR INTEGRADOR DEL AREA** con una proyección interdisciplinaria entre todas las áreas que abarcan el quehacer educativo.
6. **EJES DE APRENDIZAJE** que sirven de base para articular los bloques curriculares y están presentes en uno o varios años de educación.
7. **BLOQUES CURRICULARES:** o destrezas con criterio de desempeño que implican el SABER HACER, y que responde a las siguientes interrogante: **¿Qué tienen que saber hacer los alumnos?** o destrezas **¿Qué deben saber los alumnos?** conocimientos; y **¿Con qué grado de complejidad?** o precisiones de profundización.
8. **PRECISIONES PARA LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE** que no son otra cosa que las orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresar las destrezas con conocimientos asociados, ofreces sugerencias para desarrollar métodos y técnicas dentro y fuera de clases.
9. **INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACION:** que garantizan la consecución de los objetivos al concluir el año de estudio, con evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, parte de: **¿Qué acción (es) se evalúan?¿Qué conocimientos son esenciales en el año?;y, ¿Qué resultados concretos evidencian el aprendizaje al concluir un año lectivo?**

3.3.5. SÍNTESIS

La comunidad educativa constituye el conjunto de actores que se relacionan directamente con la institución educativa, con sentido de pertenencia e identidad. Y está compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio. Todos ellos con derechos y obligaciones.

El Estado, tiene la obligación de garantizar el derecho a la educación en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos la educación de calidad, laica y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato.

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

La educación de calidad va acompañada de una sólida preparación de los docentes, es por ello que gracias a las experiencias logradas en la Reforma Curricular de 1996 y a las directrices derivadas de la Carta Magna de la República y del Plan Decenal de Desarrollo de la Educación se realizó la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica como una contribución al mejoramiento de la calidad de la educación.

CAPÍTULO 3.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 DEFINICIÓN

Para E. L. Achilli⁸: “la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes.” Es decir que la práctica docente se concibe como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación docente constituye por lo tanto la formación de formadores, por lo que debe procurar la formación de sujetos competentes, integrales que contribuyan de la misma manera a la formación integral de sus educandos. Por lo tanto los docentes son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

3.3.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

La formación de docentes de los niveles pre primario y primario anteriormente estaba a cargo de los colegios e institutos normales de nivel medio.

En agosto de 1991, los colegios e institutos normales se convirtieron en institutos pedagógicos, administrados por el Ministerio de Educación, en la

⁸ ACHILLI, E. L. (2000): Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente, Rosario, Laborde Editor

perspectiva de mejorar la calidad de la educación en un contexto de innovaciones pedagógicas y de fortalecimiento institucional de los mismos. Existen dos tipos de institutos pedagógicos: los hispanos y los interculturales bilingües.

En los 23 institutos pedagógicos el contenido de la formación está determinado en dos campos: formación profesional básica y formación profesional específica. La formación profesional básica comprende las siguientes asignaturas: investigación pedagógica; pedagogía; psicología educativa; sociología de la educación; planificación y evaluación curricular.

La formación profesional específica comprende las siguientes materias:

- a) Didácticas especiales: castellano, matemáticas, estudios sociales, ciencias naturales, cultura física y su didáctica;
- b) Educación artística: educación musical, expresión plástica;
- c) Actividades prácticas;
- d) Práctica docente.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

La educación a lo largo de la vida y para poder cumplir con el conjunto de misiones que le son propias, debe estructurarse en base de cuatro pilares; y que son:

1. Aprender a conocer
2. Aprender a hacer
3. Aprender a vivir juntos, y,
4. Aprender a ser.

APRENDER A CONOCER, abarca instrumentos de la comprensión, que son considerados como medios y fines de la vida del hombre, combinando una cultura general amplia que posibilita profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además, aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

El mundo que le rodea, debe ser comprendido suficientemente bien para poder vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. El saber le permite una mayor comprensión de su entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, logrando al mismo tiempo una autonomía de juicio.

APRENDER A HACER y aprender a conocer, son indisolubles. Pero el primero vinculado con la formación profesional de cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, de cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, es decir el aprender a hacer tiene mucho que ver con el poder influir sobre el propio entorno, a fin de adquirir una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

APRENDER A VIVIR JUNTOS para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia- realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos. Respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. De tal manera que la educación permita evitar conflictos o solucionarlos de

manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad.

Por lo que se requiere dos orientaciones complementarias: en el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro. En el segundo y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes. Que desde muy temprano a los jóvenes se los involucre en proyectos cooperativos, y comunes, en el marco de actividades deportivas y culturales y mediante su participación en actividades sociales: renovación de barrios, ayuda a los más desfavorecidos, acción humanitaria, servicios de solidaridad entre las generaciones, entre otras.

APRENDER A SER, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. No se ha de menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar, entre otras. En el informe Aprender a ser de 1972 se manifiesta el riesgo de la deshumanización del hombre frente a la evolución tecnológica en donde el mayor problema será como dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo, confiriéndole una libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices de su destino en cuanto les sea posible.

Estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que han entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio. Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como

un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de nuevas políticas pedagógicas. Además estos pilares no se hallan limitados por la edad o lugar. Por lo que se requiere replantearlos tiempos y los ámbitos de la educación y que se complementen e entrelacen entre sí, con el fin de que cada ser humano, se enriquezca durante la vida al máximo en el ámbito educativo.

3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Las competencias docentes pueden ser definidas como lo dice Garduño Rubio (2004): “la forma práctica en que se articula el conjunto de conocimientos, creencias, capacidades, habilidades, actitudes, valores y estrategias que posee un docente y que determina el modo y los resultados de sus intervenciones psicopedagógicas”⁹

La formación del profesorado pretende conseguir un determinado perfil del profesor, en teoría un profesor con unas características que consideramos las ideales para el desempeño de las funciones que tiene que asumir. Por lo tanto, previo a la determinación de las necesidades de formación de un docente o colectivo de docentes, es necesario plantearse a qué perfil se pretende llegar, cuáles son las funciones que los profesores hoy deben desempeñar. En definitiva, tener claras cuáles son las competencias profesionales necesarias para desempeñar adecuadamente un puesto docente.

Según Marqués (2002; pp.310-321), citado por Ricardo Fernández Muñoz ¹⁰ sintetiza las principales “funciones que los profesores deben realizar hoy en día:

⁹ <http://www.slideshare.net/cibercolegas/competencias-docentes-1960847>

¹⁰ <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>

- Planificar cursos (conocer las características individuales y grupales de sus alumnos; diagnosticar sus necesidades de formación; diseñar el currículum).
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas y que consideren la utilización de Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación...).
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos (diseñar y gestionar los recursos).
- Proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden (informar a los alumnos de las fuentes de información, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación de la asignatura que han sido previamente contrastados...)
- Motivar al alumnado (despertar la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura...).
- Hacer participar a los estudiantes (incentivar la presentación pública de algunos de los trabajos que realicen...).
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Asesorar en el uso de recursos.
- Orientar la realización de actividades.
- Tutoría (presencial y telemática).

- Realizar trabajos con los alumnos (implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes).
- Evaluar (evaluación formativa y sumativa, fomentando la auto evaluación de los estudiantes y de las intervenciones docentes).
- Fomentar actitudes necesarias en la «sociedad de la información» (actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y de la comunicación; valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, así como del trabajo autónomo, ordenado y responsable; trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender...)
- Trabajos de gestión (realización de trámites burocráticos... colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas...).
- Formación continua (actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios...).
- Contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos; mantener contacto con el entorno escolar...).

Se entiende que un docente es competente cuando es capaz de resolver los problemas propios de su ámbito de actuación. Dichas competencias tienen un carácter dinámico y pueden ser aprendidas bajo diferentes modalidades formativas y en diferentes contextos. Es por ello que se relacionan directamente con la formación permanente, adquiriéndose y desarrollándose en la acción y perfeccionándose también gracias a la misma acción.

De todo lo anotado anteriormente podemos ver la imperiosa necesidad de cambio en el modo de trabajar de los docentes ya individual o grupal. Es muy importante entender cuál es el papel de los formadores: fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del

cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información. 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

Considero que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del docente, a quién se le otorga título de Maestro y dicho título encierra un significado que mucho más allá de la eficiencia académica, implica la perfección, ya que si recordamos, quien puede llevar ese título sin lugar a dudas es Jesucristo, conocer sin duda de todo, pero lo más importante conocer y aplicador y vivo ejemplo de la Filosofía del Amor.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

Son las relacionadas con las bases pedagógicas del Diseño Curricular planteado

por el Ministerio de Educación y Cultura, entre las cuales están:

1. DESARROLLO DE LA CONDICION HUMANA Y REPARACION PARA LA COMPRESION, y que se concreta de diversas formas:

- a) Jerarquización de la forma humana en articulación con la preparación científica y cultural.
- b) La comprensión entre los seres humanos.
- c) Respeto solidaridad, honestidad.
- d) Interculturalidad.
- e) Plurinacionalidad.
- f) Inclusión.

2. PROCESO EPISTEMOLOGICO: UN PENSAMIENTO Y MODO DE ACTUAR LOGICO CRITICO Y CREATIVO que equivale a la construcción del conocimiento para lograr un desempeño en el perfil de salida de la educación básica, entre ellos tenemos:

- a) Comunicación e interacción entre los seres humanos.
- b) Llegar a los objetivos de la educación.
- c) Utilizar destrezas y conocimientos que desarrollen una lectura comprensiva.
- d) Identificar situaciones o casos problema para resolverlos.
- e) Buscar resultados de aprendizaje con proyección.

Todo lo anterior implica observar, analizar, comparar, ordenar, entamar, graficar ideas esenciales y secundarias entre si, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas. Reflexionar, valorar, criticar y argumentar sobre conceptos hechos y procesos de estudio. Así como también Indagar, elaborar, generar, producir soluciones novedosas, nuevas alternativas desde variadas lógicas de pensamientos y formas de actuar.

3. UNA VISION CRITICA DE LA PEDAGOGIA, UN APRENDIZAJE PRODUCTIVO Y SIGNIFICATIVO lo que implica que la participación

del estudiante debe ser activa, que dinamice la actividad de estudio para llegar a una meta cognición por procesos.

4. DESARROLLO DE DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO, Entendiendo como **destreza** al saber hacer o dominio de la acción. En cambio el **criterio de desempeño** será un referente para que el profesor elabore la planificación micro curricular, con clases y tareas de aprendizaje, los cuales serán progresivos acorde a los niveles de integración y complejidad.
5. EL EMPLEO DE TECNOLOGIA DE INFORMACION Y LA COMPUTADORA, conocida como los TIC, que incluye TV. Video, computador, internet, aulas virtuales, simuladores que ayuden a buscar información con inmediatez.
6. EVALUACION INTERADORA DE LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE, evaluar es valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos por medio de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño, debe ser diagnóstica y continua, para adoptar medidas correctivas que requieran la enseñanza y el aprendizaje. Utilizando técnicas de evaluación como:
 - a) La observación del desempeño del estudiante en el deporte, la cultura, actividades comunitarias.
 - b) En la defensa de sus ideas con argumentos y juicios de valor
 - c) Frente a la solución de problemas con varios niveles de complejidad, centrándose en la integración del conocimiento y formación humana.
 - d) Producción escrita con reflejo de ideas propias de los estudiantes
 - e) Planteamiento y aplicación de nuevas alternativas, nuevas ideas en la reconstrucción y solución de problemas.
 - f) Evaluación integradora de la formación cognitiva de destrezas y conocimientos asociados más valores humanos

expresados en calificaciones o resultados.

3.3.6. SÍNTESIS.

La formación de maestros/as constituye uno de los pilares fundamentales para el mejoramiento de la calidad de la educación. En los Institutos Superiores Pedagógicos del país se realiza la reorientación de la formación docente con tres años post-bachillerato en sus 23 instituciones formadoras de maestros, en los niveles de educación inicial y básica. El nuevo proyecto de formación de docentes de educación básica se centra en el desarrollo de competencias, en concordancia de las necesidades de la nueva sociedad y la nueva tecnología.

El conjunto de competencias no se limita al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un contexto determinado. Es decir, no se limita a la simple ejecución de tareas, sino que también involucra una combinación de atributos con respecto al saber, saber hacer y saber ser; es decir éstos son los cuatro pilares de la educación que sustentan una adecuada y completa labor docente.

Aprender a conocer.- Supone aprender a aprender, ejercitando la memoria y el pensamiento. Hay que ser selectivos en los datos que aprendemos "de memoria" pero hay que entrenar la memoria desde la infancia.

Aprender a hacer.- Aprender a conocer y aprender a hacer van de la mano, ya que hay que enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adoptar las enseñanzas recibidas al futuro mercado de trabajo, cuyo camino, todos sabemos, que no es del todo previsible.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.- La educación tiene una

doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

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

Aprender a ser.- Todos los seres humanos deben dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismo qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

4. METODOLOGÍA

4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación científica planteada por la UTPL, es de tipo mixto y consta de dos etapas, la una cualitativa y la otra cuantitativa, dónde la técnica de investigación utilizada es la encuesta personal.

En el caso de esta investigación se utilizó el método descriptivo de la siguiente manera: La etapa cualitativa viene dada por medio de las encuestas realizadas a los titulados docentes, así como a las autoridades que forman parte de la muestra, por medio del análisis de los datos que se obtienen se aplican en la etapa cualitativa donde se relacionan los datos obtenidos con el marco teórico y el aporte personal, lo cual nos permite tener una idea general de los titulados en la escuela de Ciencias de la educación en el marco determinado de acuerdo a lo programado en la investigación.

4.2. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación la población la constituye los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

Los participantes (personas investigadas) fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL. La selección de los participantes considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas. En este caso de la provincia del Azuay, cantones Cuenca y Pucará .

Los docentes investigados poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en las menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el período 2005-2010.

La muestra en ésta investigación es de 6 titulados a quienes se aplicará el cuestionario 1 y dos autoridades educativas a quienes se aplicará el cuestionario 2

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. INSTRUMENTOS

Para la presente investigación se han utilizado para la encuesta los cuestionarios tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), los mismos que fueron adaptados y validados por el equipo planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación a la reglamentación del entorno nacional.

En ésta investigación se utilizaron dos cuestionarios:

- Cuestionario 1: Dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. (ver anexo 1)
- Cuestionario 2: Dirigido a Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas. (ver anexo 2)

La aplicación de cada cuestionario tuvo una duración no mayor a 6 minutos, y la información obtenida se tabuló en forma de tablas cruzadas teniendo en cuenta todas las preguntas del análisis general como variables.

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utilizará el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.3.2. TÉCNICAS:

La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta personal, la misma que pretende a través de un listado sistemático con la respectiva codificación y posterior análisis los datos, saber cual es la situación laboral actual de los titulados investigados.

4.4. RECURSOS

4.4.1. HUMANOS

Entre los recursos humanos en ésta investigación están:

- Los docentes investigados, en un total de seis, que poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en las menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el período 2005-2010.

○ Empleadores de los titulados

○ Tutora del Programa de grado, Lic. María Teresa Rojas

4.4.2. INSTITUCIONALES

- La Universidad Técnica Particular de Loja proporcionó la planificación del Proyecto desde los Centros de Investigación, transferencia de Tecnología, Extensión y Servicios (CITTES) en la sede central; así como la guía didáctica, el entorno virtual de aprendizaje y los respectivos tutores que guiaron el desarrollo de éste proyecto.
- Bibliotecas de las Universidades de Cuenca y Politécnica Salesiana que facilitaron la documentación bibliográfica.
- Unidad Experimental Bilingüe Rosa de Jesús Cordero
- Escuela Fiscal "Huasipamba El Paraíso"- PUCARÁ
- Universidad de Cuenca
- Escuela Fiscal "Miguel Chérrez M" -NULTI-

4.4.3. MATERIALES:

Los recursos materiales utilizados en este proyecto son:

- Guía Didáctica del programa Nacional de investigación
- Cuestionarios 1 y 2 para las entrevistas.
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Copiadora
- Papel bond tamaño A4

4.4.4. ECONÓMICOS

- Copias
- Transporte
- Impresiones
- Internet
- Empastado
- Varios

4.5. PROCEDIMIENTO

La realización de éste proyecto inició con la primera asesoría presencial donde recibimos la información pertinente para la realización del proyecto. La primera etapa del proyecto consistió en la búsqueda de la información bibliográfica referente al tema, luego de ello se inició la etapa de lo que constituyó el trabajo investigativo realizando las encuestas a los docentes asignados por el equipo planificador del proyecto al igual que a las autoridades de los planteles educativos. Una vez recabada toda la información se procedió a ingresar los datos en las tablas proporcionadas por el equipo planificador, para luego realizar la respectiva tabulación, análisis, interpretación y discusión de resultados, de donde pudimos obtener las diferentes conclusiones y recomendaciones todo esto basado en los objetivos planteados.

Para la realización de esta investigación se cuestionaron las siguientes interrogantes:

1. ¿Las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación y/ o la evidencia de competencias?
2. ¿Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente? ¿Tienen dificultades para conseguir insertarse en el ámbito laboral?
3. Sobre el desempeño docente ¿Cuáles son las fortalezas? ¿Cuáles las debilidades?
4. ¿Ejercen únicamente la docencia o se dedican adicionalmente a otras actividades?
5. ¿Cuáles son las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas nacionales (empleador)?
6. ¿En términos de calidad, cuál sería el perfil general de Licenciado en Ciencias de la Educación?
7. ¿El colectivo docente se siente motivado para desarrollar su trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que determinan un ambiente de trabajo idóneo para mejorar las condiciones de trabajo docente en la institución educativa específica?
8. ¿EL TITULADO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, ESTÁ ACTUALMENTE LABORANDO EN EL ÁMBITO DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL?

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Caracterización socio demográfica

Tabla No. 1

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

NIVEL DE PREGRADO	F	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	4	66,7
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	1	16,7
Físico Matemáticas	1	16,7
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)		
Especialidad	0	0,0
Diplomado	1	16,7
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	5	
No contesta	0	
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. De los titulados de la escuela de ciencias de la educación, el 66,7%, se han especializado en Educación Básica, el 16,7% en Físico matemáticas y el 16,7% restante en Químico Biológicas. Es decir que la mayor parte de los titulados tiene preferencia por la Educación General Básica. Así también es importante señalar que no existen titulados que hayan realizado estudios de post grado como son Maestría / doctorado PhD.; en el caso de Diplomados podemos observar que únicamente el 16,7% ha realizado éste tipo de estudio. (Tabla 1)

Tabla 2^a

Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	F	%
Urbano	3	50,0
Rural	3	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

De acuerdo a un informe del SIMEC, citado en: http://www.ecuadorinmediato.com/Noticias/news_user_view/117823_docentes_del_ecuador_son_mujeres--29061, de la totalidad de los docentes en el Ecuador la mayoría son mujeres y laboran así mismo en su mayoría en zonas rurales, de acuerdo a la investigación realizada, tenemos que prevalece la mayoría en el género femenino representado en un 83,3%, y docentes del género masculino el 16,3% como lo muestra la tabla 2a, coincidiendo los resultados obtenidos con la información citada anteriormente.

Tabla No. 22

Género y años cumplidos de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Edad (en años cumplidos)	Género		Género		TOTAL	GÉNERO	f	%
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO				
	F	%	f	%				
21 – 30	0	0,0	0	0,0	0	Hombre	1	16,7
31 – 40	3	50,0	1	16,7	4	Mujer	5	83,3
41 – 50	2	33,3	0	0,0	2	Total	6	100,0
51 – 60	0	0,0	0	0,0	0			
más de 61	0	0,0	0	0,0	0			
No contesta	0	0,0	0	0,0	0			

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

Elaborado por: Patricia Roldán

También se obtiene como datos representativos que los docentes del género femenino están en edades comprendidas entre los 31 a 40 años y representan un 50%, el 33% están en edades comprendidas entre 41 a 50 años; De los docentes del género masculino, representado por el 16,7%, se encuentran en edades comprendidas entre los 31 a 40 años (Tabla 22).

Tabla No. 23

Provincia de residencia de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

PROVINCIA DE RESIDENCIA	F	%
Azuay	6	100,0
Otra	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Como se observa en la tabla 23 los investigadores residen en la provincia del Azuay, cabe señalar que el 83,3% en el cantón Cuenca y el 16,7% en el cantón Pucará.

Tabla No. 24

Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	F	%
Cuenca	6	100,0
Otro	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

La totalidad de los docentes investigados, estuvieron matriculados en el Centro Asociado de la Ciudad de Cuenca (Tabla 24).

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Caracterización socio demográfica

OBJETIVO 1:

Caracterizar la situación socio-demográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL

Luego del análisis respectivo, vemos que los docentes investigados residen en la provincia del Azuay, en los cantones de Cuenca (83,4%) y Pucará (16,6). Los docentes investigados, en su mayoría pertenecen a la mención de educación Básica (66,7%), mostrando con ello que en ésta especialidad hay más profesionales, no así como en las especialidades de Físico matemáticas y Químico Biológicas, con 16,7%, hay menos titulados y por ende mayores opciones de entrar en el campo laboral. O como en el caso de las otras especialidades: Lengua y Literatura, Inglés, etc., donde de acuerdo a la investigación no hay investigados.

De los docentes investigados la mayoría (83,3%), no ha realizado estudios de posgrado. Únicamente el 16.7% ha realizado un diplomado en Pedagogía. Es importante señalar que en el diálogo entablado con los investigados, se pudo conocer que el 33,3%, está realizando estudios de maestría en la UTPL.

La mayor parte de docentes investigados son mujeres, dato que coincide con los del SIMEC¹¹. Al conversar con los docentes sobre la supremacía de mujeres en la docencia, la atribuyen al carácter y naturaleza de la mujer en su rol dentro de la familia y lo llevan de esa forma al ámbito laboral creando la figura de una segunda madre en la escuela, es por ello que consideran esa la razón por la que se les asigna a ellas en especial los primeros años de enseñanza.

El hecho de ver a la maestra como una figura materna, puede deberse al apego que los niños y niñas tienen hacia sus madres, desarrolla en ellos seguridad y confianza por el género femenino en su mayoría, no solo se debe atribuir a eso el hecho de su trascendencia sino a su capacidad como actoras sociales relevantes.

El 66,7% de los docentes están en edades entre los 31 a 40 años, y el resto está en edades comprendidas entre 41 a 50 años, lo que indica que la edad adulta de los docentes podría ser muestra de su experiencia.

¹¹ www.ecuadorinmediato.com/Noticias/news_user_view/117823_docentes_del_ecuador_son_mujeres--29061

5.2. Situación laboral

Tabla No. 2

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

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	F	%
Trabaja como docente	6	100,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la Tabla 2, se observa que el 100% de los titulados investigados trabajan actualmente como docentes. Es decir ninguno de ellos se encuentra desempleado como lo indica la tabla 2d. De todos los docentes investigados el 83,3% de ellos han trabajado antes como docentes y solo el 16,7% no lo ha hecho, así lo podemos observar en la tabla 2b.

Tabla No. 2.b

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

Si	5	83,3
No	1	16,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Tabla No. 2.c

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	F	%
Si	1	16,7
No	5	83,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Así mismo al analizar la tabla 2c, se observa que la mayoría de los titulados, representados en un 83,3%, no trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia, donde si lo hacen el 16,7%. Es decir la mayoría labora únicamente en área docente

Tabla No. 2.d

Situación a la que mejor se ajustan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados

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

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Conforme a los datos obtenidos la totalidad (100%) de los titulados investigados no contesta la interrogante debido a que todos ellos se encuentran laborando actualmente

Tabla No. 4

Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

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

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Al analizar la tabla 4, podemos decir que la totalidad de los docentes investigados si han trabajado o trabajan en el ámbito de su especialidad, así como también se puede decir, según la tabla 4a, que la mayoría de los docentes se desempeñan en el ámbito de la Educación Básica (66,7%), El 16,7% en Químico Biológicas y de la misma manera en Físico matemáticas. También se observa la ausencia de docentes que se desempeñen en las especialidades de Educación Infantil, Lengua y Literatura, Ciencias Humanas y Religiosas.

Tabla No. 4.a

Ámbito 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	0	0,0
Educación Básica	4	66,7
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	1	16,7
Físico Matemáticas	1	16,7
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Tabla No. 7

Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 – 5	4	66,7
5,1 – 10	0	0,0
10,1 – 15	0	0,0
15,1 +	2	33,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

En la tabla 7, podemos ver que el 66,7% de los investigadores llevan trabajando como docentes en el puesto actual entre 0,1 a 5 años y el 33,3% de ellos trabaja en dicho puesto desde hace más de 15 años.

Tabla No. 8

Investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	6	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Así también podemos ver en la tabla 8 que la totalidad de los docentes investigados ejercían ya la docencia cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, es decir que ninguno de ellos tuvo la necesidad de buscar trabajo, tal como podemos ver en la tabla 8a.

Tabla 8ª

Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que no estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	F	%
0 – 12	0	0,0
13 – 24	0	0,0
25 – 36	0	0,0
37 – 48	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Como se observa en la tabla 8a, el 100% de los investigados no contestan la pregunta, esto debido a que todos ellos ya trabajaban cuando iniciaron sus estudios en la UTPL.

Tabla No. 14

Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
01 – 12	0	0,0
13 – 24	0	0,0
25 – 36	0	0,0
37 – 48	0	0,0
No contesta	0	0,0
ya trabajaba	6	100,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

De la misma forma ninguno de los docentes tuvo que buscar trabajo ya que todos trabajaban tal como lo indica la tabla 16.

Tabla No. 15

Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	1	16,7
1,6 - 3,0	4	66,7
3,1 - 4,5	1	16,7
4,6 +	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

El 66,7% de los docentes investigados han trabajado entre 1,5 y 3,0 años desde que se titularon. El 16,7% han trabajado entre 0,1 y 1,5 años, así como un porcentaje igual lo ha hecho entre 3,1 y 4,5 años.

Tabla No. 16

Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	F	%
0,1 - 1,5	0	0,0
1,6 - 3,0	1	16,7
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 - 6	0	0,0
No contesta	5	83,3
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Al observar la tabla 16 la totalidad de los docentes no contesta el 83,3% indicando con ello que no tienen o tenían un trabajo no docente. El 16,7% trabaja o trabajó entre 1,6 a 3 años.

Tabla No. 17

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual, o su último empleo para aquellos que en la actualidad no trabajan

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	0	0,0
No	6	100,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Conforme se observa en la tabla 17, ninguno de los docentes cambio de lugar de residencia por motivo de su trabajo, es decir que los trabajos en los que se desarrollan están en sus lugares de residencia.

Tabla No. 21

Mejóro la condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	3	50,0
Probablemente si	3	50,0
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la tabla 21, podemos indicar que para el 50% de los docentes investigados definitivamente sí mejoró su condición de vida luego de titularse en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y para el otro 50% considera que Probablemente mejoró su condición de vida.

Tabla No 6
(EMPLEADORES)

Incentivos por parte de la institución

	f	%
Reconocimiento económico	1	50,0
Homenaje público	1	50,0
Ninguno	0	0,0
TOTAL	2	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Con respecto a los Empleadores/Directivos, analizando la tabla 6, podemos decir que el 50% otorga reconocimientos económicos a los docentes por su desempeño y el otro 50% otorga reconocimientos honoríficos.

Tabla No 8
(EMPLEADORES)

Expectativas en torno al personal docente

	f	%
Responsabilidad en tarea educativa	2	50,0
Vivencia de valores	2	50,0
TOTAL	4	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Si analizamos la tabla 8 de Empleadores/Directivos, se puede señalar que entre las expectativas que ellos tienen con respecto a los docentes están en un 50% La Responsabilidad Educativa y en igual porcentaje La Vivencia de Valores.

Tabla 10 (empleadores)

Otras actividades a cargo de los docentes (UTPL)

	f	%
Actividades extracurriculares (proyectos comunitarios)	2	40,0
colabora en varias comisiones	1	20,0
Recuperación pedagógica	2	40,0
TOTAL	5	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la tabla 10 de Empleadores/Directivos, podemos señalar que los docentes graduados en la UTPL, a más de la carga docente, realizan otras actividades como: Actividades extracurriculares (20%), colaboración en varias comisiones (40%) y Recuperación Pedagógica (40%).

Tabla No 11 (EMPLEADORES)

Habilidades especiales de los docentes de la utpl.

	f	%
Si	2	100,0
No	0	0,0
TOTAL	2	100,0

FUENTE: Elaboracion personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Empleadores/Directivos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Patricia Roldán

Tabla 11a (EMPLEADORES)

Habilidades que poseen los docentes

	f	%
Poseen habilidades artísticas (música, manualidades, poesía)	2	50,0
Manejo de la informática	1	25,0
Competencias (otros títulos) medicina, ingeniería, psicología, etc	1	25,0
TOTAL	4	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Como se observa en las tablas 11 y 11a de Empleadores/Directivos, éstos afirman que los docentes titulados en la UTPL poseen habilidades que constituyen un valor agregado a la docencia, entre los que están: El 50% poseen habilidades artísticas como son: música, arte, poesía, etc., el 25% maneja la informática el 25% restante, poseen competencias en otras áreas como la medicina, ingeniería, psicología.

INTERPRETACION DE RESULTADOS: Situación Laboral

OBJETIVO 2:

Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral

En la actualidad el 100% de los titulados se encuentran laborando como docentes. De ellos la mayoría ya ha trabajado como docentes, solo el 16,7% de ellos no lo ha hecho. Así mismo el 16,7% trabaja hasta la actualidad en otro puesto no relacionado con la docencia y el 33,3% laboró en el campo no docente, pero ya no en la actualidad. El 100% de los titulados labora en el ámbito de su especialidad: Educación Básica 66,7%, Físico Matemáticas (16,7%) y Químico Biológicas (16,7%).

El 66,7% de los docentes que labora en el puesto docente actual entre 1 y 5 años, mientras que el 33,7% restante labora desde hace más de 15 años. Es decir que éste

grupo de docentes tiene una mayor experiencia. Este dato también ratifica los resultados obtenidos con respecto a que los docentes investigados ya trabajaban antes de iniciar sus estudios en la UTPL. De acuerdo a su residencia, los docentes laboran en lugares de donde no tuvieron que cambiarse debido a su trabajo, es decir que son parte de la comunidad en la que laboran.

Para el 50% de los investigados su condición de vida mejoró definitivamente, y para el 50% restante consideran probable la mejora, la mayoría de ellos acotaron que daba dicha respuesta en razón de que aspiraban a la educación continua y que al responder en forma definitiva sería como haber concluido con su formación.

Entre las motivaciones e incentivos que ofrecen las instituciones educativas a las que pertenecen los docentes investigados tenemos que el 50% otorga reconocimientos económicos y el otro 50% otorgan reconocimientos tanto reconocimientos económicos como económicos. Es importante señalar que los docentes consideran que los incentivos no se dan de manera justa y equitativa, es por ello que lo resultaría para el que recibe el reconocimiento una motivación, para otros podría ser razón de desánimo.

En relación a las expectativas de los Empleadores/Directivos con respecto de los docentes, se encuentran la responsabilidad educativa (50%) y la vivencia de valores (50%), entendiendo con ello que demandan de su personal docente en forma equitativa tanto calidad y eficiencia como el ser ejemplo de vida para sus educandos.

En relación a las habilidades que poseen los docentes investigados (UTPL), los empleadores/Directivos consideran que constituyen un valor agregado a la docencia: las habilidades artísticas (50%), manejo de la informática (25%), y el 25% restante poseen competencias en otras áreas: medicina, psicología, ingeniería. Las habilidades son aplicadas con éxito por los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje.

5.3. Contexto laboral

Tabla No. 3

Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	3	50,0
Municipal	0	0,0
Particular	3	50,0
Fisco misional	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la tabla 3 se puede afirmar que de los titulados investigados, la mitad de ellos labora en instituciones educativas fiscales y el otro 50% lo hace en instituciones educativas particulares. Por ende no hay titulados que laboren en instituciones Municipales ni Fisco misionales

Tabla No. 3.a

Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	0	0,0
Básico	4	66,7
Bachillerato	1	16,7
Superior	1	16,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Al realizar el análisis de la tabla 3a, podemos observar que ninguno de ellos se desempeña en el nivel Inicial, mientras que el 66,7%, que es la mayoría, lo hace en Educación Básica. El 16,7% se desempeña en el Bachillerato, al igual que el 16,7% restante lo hace en el Nivel Superior.

Tabla No. 5

Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	3	50,0
Contrato indefinido	3	50,0
Contrato ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

De los docentes investigados la mitad lo hace con nombramiento y la otra mitad, tiene una relación de contrato indefinido, así se observa al analizar la tabla 5.

Tabla No. 6

Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	5	83,3
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	16,7
Otras	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán.

Al considerar la tabla 6, se puede indicar que la mayoría de los investigados (83,3%), tiene una relación laboral a tiempo completa y el 16,7% restante tiene una relación laboral a tiempo parcial.

Tabla No. 9

Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	1	16,7
Empresa privada	2	33,3
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	3	50,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la tabla 9, se puede decir que de los investigados que desarrollaban su trabajo no docente, el 33,3% lo hacen o hacían en la empresa privada y el 16,7% en la administración pública. El 50% restante no contesta debido a que no realiza trabajo no docente.

Tabla No. 10

Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	F	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2	33,3
Ninguna/No se exige titulación	1	16,7
No contesta	3	50,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

De los titulados que trabajan o trabajaban en un puesto no docente, la institución en la que laboran o laboraban la mayoría (33,3%) exigía para el puesto un título de Tercer nivel, mientras que el 16,7% no exigía ninguna titulación. Tabla 10.

Tabla No. 11

Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	1	16,7
Laboral de duración determinada	2	33,3
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	3	50,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Tabla No. 12

Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	2	33,3
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	16,7
Otras	0	0,0
No contesta	3	50,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Según el análisis de la tabla 11, en los trabajos no docentes que realizan o realizaban los titulados la mayoría era de duración laboral determinada (33,3%), y los demás titulados que han trabajado en el campo no docente han tenido o tienen una relación laboral indefinida. El 50% que no responde, pertenece a los docentes que no han laborado en el campo no docente. Así mismo, la mayoría de ellos (33,3%) según la tabla 12, tiene

o tenía una relación laboral a tiempo completa, y el 16,7% tiene o tenía una relación laboral por horas.

Tabla No. 13

Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 – 5	2	33,3
5,1 – 10	1	16,7
10,1 – 15	0	0,0
15,1 - 20	0	0,0
No contesta	3	50,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la tabla 13, se puede señalar que la mayoría de los titulados que trabajan o trabajaron en un puesto no docente lo hicieron entre 0,1 y 5 años, y el 16,7% restante que en realidad corresponde al 25% de los docentes que han trabajado en la no docencia lo hace o ha hecho entre 5,1 y 10 años.

Tabla No 1 (EMPLEADORES)

Requisitos para postular a un cago docente.

	f	%
Título de tercer nivel	2	28,6
Experiencia docente	1	14,3
Preferencia por el género femenino	1	14,3
Documentos personales	2	28,6
Ganar concurso de meritos y oposición	1	14,3
TOTAL	7	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Al analizar la tabla 1 Empleadores/Directivos, se observa que entre los requisitos exigidos por la institución que dirigen están: En mayor porcentaje, con el 28,6% cada uno, el Título de tercer nivel y los Documentos personales. Y con un porcentaje del 14,3% cada uno se exigen: Experiencia docente, Pertenecer al género femenino y ganar concurso de méritos y oposición.

Tabla No 2 (EMPLEADORES)

Ha recibido solicitudes de empleo en el último año

	f	%
SI	1	50,0
NO	1	50,0
TOTAL	2	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Tabla No 2a (EMPLEADORES)

En caso de afirmación, cuántas recibió.

	f	%
1 a 10	0	0,0
más de 10	1	100,0
Ninguna	0	0,0
	1	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la tabla 2 de Empleadores/Directivos, la mitad de ellos han recibido solicitudes de empleo en la institución educativa, Y según lo indica la tabla 2a el número de solicitudes recibidas es mayor a 10, correspondiendo al 100%.

Tabla No 3 (EMPLEADORES)
Requiere más personal docente

	f	%
SI	1	50,0
NO	1	50
TOTAL	2	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Al realizar el análisis de la tabla 3 de Empleadores/Directivos se observa que en el 50% de las instituciones necesitan de más personal docente. El otro 50% dice no necesitarlo debido al bajo número de educandos que tiene el establecimiento educativo.

Tabla No 3a (EMPLEADORES)
En caso de afirmación, nivel y la especialidad

NIVEL	Ed. General. Básica		Bachillerato	
	f	%	f	%
Ámbito del conocimiento				
lengua y literatura	1	50,0		
Inglés	1	50,0	1	100,0
TOTAL	2	100,0	1	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

El análisis de la tabla 3a de Empleadores/Directivos así mismo, nos muestra que las instituciones que requieren de más personal docente, lo necesitan en su mayoría en Educación General Básica, en los ámbitos de Inglés (50%) y Lengua y Literatura(50%), mientras que en el Nivel de Bachillerato requieren personal docente en la especialidad de Inglés.

Tabla No 4 (EMPLEADORES)

Desempeños de docentes con y sin experiencia

	Experiencia			
	Con		Sin experiencia	
	f	%	f	%
Excelente	1	50,0		
Disponibles			1	50,0
Seguros	1	50,0		
Inseguros			1	50,0
TOTAL	2	100,0	2	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

De acuerdo a la tabla 4, los Empleadores/Directivos consideran que los Docentes con experiencia tienen un excelente y seguro desempeño, mientras que los docentes sin experiencias demuestran inseguridad pero existe una mayor disponibilidad de ellos.

Tabla No 5 (EMPLEADORES)

Planificaron cursos de educación continua

	f	%
SI	2	100
NO	0	0
TOTAL	2	100

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Tabla No 5a (EMPLEADORES)

En caso de afirmación, cuáles fueron los cursos

	f	%
Liderazgo y Valores	1	20,0
Pedagogía y didáctica	1	20,0
Lectura crítica	1	20,0
Actualización y fortalecimiento curricular	1	20,0
Desarrollo del pensamiento	1	20,0
TOTAL	5	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

En relación al mejoramiento y desarrollo profesional, tabla 5 Empleadores/Directivos, se afirma que se han planificado cursos de formación continua, entre los cuales según el análisis de la tabla 5a, tenemos: Liderazgo y Valores (20%), Pedagogía y didáctica (20%), Lectura crítica (20%), Actualización y fortalecimiento curricular (20%) y Desarrollo del pensamiento (20%).

INTERPRETACION DE RESULTADOS: Contexto Laboral

OBJETIVO 3:

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

Los titulados investigados laboran de forma equitativa en instituciones fiscales y particulares.

El 66,7%, de los docentes se desempeña en ámbito de Educación Básica, El 16,7% labora en bachillerato y el 16,7% lo hace en el nivel superior. La mitad de los docentes investigados labora con nombramiento y la otra mitad labora con contrato indefinido, constituyendo los dos tipos de relación laboral estable para los docentes.

Es importante señalar que el 50% de los docentes investigados no se dedicaban únicamente a la docencia, laboraban tanto en la empresa pública como en la privada. En la actualidad solo el 16,7% se dedica a más de la docencia a otro trabajo no docente. La mayor parte de los docentes (83,3%) labora a tiempo completo y son los que se dedican únicamente a la docencia, mientras que el 16,7% restante labora tiempo parcial y son los que a más de la docencia laboran actualmente también en el campo no docente.

A los docentes que laboraban en la empresa pública no les era exigida ninguna titulación para el cargo que tenían, mientras que en la empresa privada se exigía título de tercer nivel para el mismo. En los trabajos no docentes, la mayor parte de ellos laboraban definida a tiempo completo, lo que muestra que de cierta forma este trabajo es considerado temporal. El 33.3% restante, es decir quienes mantenían una relación laboral indefinida, trabajaban por horas, las mismas que se acomodaban a la disponibilidad después del trabajo docente.

El 50% de los Empleadores/Directivos han recibido solicitudes de empleo en un número mayor a diez, donde existe así mismo la necesidad de más personal docente tanto para Educación Básica, en su mayoría para las áreas de inglés y Lengua y Literatura; como para el Bachillerato donde se requiere docentes para el área de inglés.

De acuerdo a lo analizado sobre el desempeño docente en lo que respecta la experiencia podemos decir que la fortaleza que presentan los docentes con experiencia es la seguridad que muestran al realizar la tarea docente, por lo que califican de “excelente” su desempeño. En los docentes sin experiencia en cambio como fortaleza predominante se encuentra la disponibilidad que presentan para realizar su labor y como debilidad podría decirse que en algunas áreas muestran cierta inseguridad.

Las instituciones Educativas de los docentes investigados, han realizado en los últimos dos años varios cursos de formación continua, cabe recalcar que en las instituciones particulares tienen mayor relevancia los cursos de Liderazgo y Valores así como Pedagogía y Didáctica. Mientras que en las Instituciones Fiscales han tenido relevancia todos aquellos cursos relacionados a la nueva reforma curricular, como son: Actualización y fortalecimiento, desarrollo del Pensamiento, Etc. Lo que muestra en ambos casos el interés por la mejora en la calidad de la educación.

5.4. Necesidades de formación

Tabla No. 18

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	1	16,7
Francés	1	16,7
Portugués	1	16,7
Otros	0	0,0
No	3	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Analizando la tabla 18, el 50% de los docentes investigados se comunica con fluidez en otra lengua distinta al español. El 16,7% lo hace en inglés, francés y portugués respectivamente. Podemos observar también que ninguno de ellos se comunica en lengua ancestral: quichua.

Tabla No. 19

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, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twitter	6	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Al observar la tabla 19 podemos observar que todos los docentes investigados (100%), manejan la informática a nivel de usuario

Tabla No. 20

Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CURSOS DE CAPACITACIÓN	F	%
Didáctica y Pedagogía	2	18,2
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	4	36,4
Temas relacionados con su área de formación	0	0,0
Organización y Gestión de centros educativos	0	0,0
Diseño y planificación Curricular	4	36,4
Educación en valores	0	0,0
Otros: Educación Ambiental, Desarrollo del Pensamiento.	1	9,1
No me interesan	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Con respecto a los cursos en los que los docentes investigados requieren actualización profesional, según la tabla 20 están en primer lugar: El manejo de herramientas relacionadas con TIC y Diseño y Planificación de currículo con el 36,4%, cada una. Seguida de Didáctica y Pedagogía con el 18,2%. Y finalmente los docentes investigados consideran que requieren actualización en otros campos como: Educación Ambiental y Desarrollo del Pensamiento.

Tabla No 7 (EMPLEADORES)

Factores que contribuyen a un mejor desempeño laboral

	f	%
Relaciones humanas	1	33,3
Conocimiento intelectual	1	33,3
Valores morales y espirituales	1	33,3
TOTAL	3	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

En relación a los Empleadores/Directivos, analizando la tabla 7, vemos que de forma equitativa con un 33,3% cada una están: las Relaciones humanas, el Conocimiento intelectual y los Valores morales y espirituales como factores que favorecen un buen desempeño laboral.

Tabla No 8 (EMPLEADORES)

Expectativas en torno al personal docente

	f	%
Responsabilidad en tarea educativa	2	50,0
Vivencia de valores	2	50,0
TOTAL	4	100,0

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

Elaborado por: Patricia Roldán

Así mismo analizando la tabla 9, se puede señalar que los docentes graduados en la UTPL la mayormente realizan tareas en el aula (66,7%), y el resto de funciones (33,3%), lo realizan en diferentes comisiones.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Necesidades de Formación

OBJETIVO 4:

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

El 50% de los docentes se comunica con fluidez en otras lenguas diferentes al español, entre las que están inglés, francés y portugués, todas en igualdad de porcentajes. Es importante señalar que ninguno de los docentes se comunica en lengua ancestral, la misma que es ya parte de la nueva ley intercultural de educación, en la que se incluye dichas lenguas.

La totalidad de los docentes investigados utilizan la informática a nivel de usuario, mostrando con ello su interés por incorporar las nuevas tecnologías en la labor docente.

Entre los cursos que los docentes investigados consideran necesitar para su formación, de acuerdo a la acogida, están: El manejo de herramientas relacionadas con TIC y Diseño y Planificación de currículo con el 36,4%, cada una. Seguida de Didáctica y Pedagogía con el 18,2%. Y finalmente consideran que requieren actualización en otros campos como: Educación Ambiental y Desarrollo del Pensamiento.

De acuerdo a la información proporcionada por los Empleadores/Directivos, los docentes investigados no realizan únicamente su labor en el aula, sino que además realizan actividades diversas como parte de varias comisiones, las mismas que les permite interactuar con la comunidad educativa. Además consideran que entre otras las siguientes condiciones favorecen un buen desempeño laboral: El conocimiento intelectual y las relaciones humanas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones:

- Todos los docentes investigados pertenecen a la provincia del Azuay, y así mismo el 100% de ellos estuvieron matriculados en el Centro asociado Cuenca, en su mayoría son mujeres (83,3%) de entre 31 a 40 años. Desempeñan su labor educativa tanto en el sector urbano (50%), como en el sector rural (50%). La mayor parte de ellos son titulados en Educación Básica (66,7%), seguida de Químico Biológicas (16,6%) y Físico Matemáticas (16,6%), existe total ausencia de otras titulaciones, mostrando con ello que podría existir una saturación en la especialidad en Educación básica y una marcada carencia de docentes en otras áreas.

- La totalidad de los docentes investigados (100%) se encuentran laborando en el ámbito de su especialidad, ya sea en área urbana o rural, consientes de que su titulación no es el tope de su carrera profesional En su mayoría se dedican exclusivamente a la docencia (83,3%). El 16,7% restante a más de la actividad docente realiza un trabajo no docente acorde a su otro título profesional, luego de cumplir su jornada de trabajo docente. Así mismo todos los docentes investigados ya laboraban como docentes al iniciar sus estudios en la UTPL, lo que indica su interés por su actualización y desarrollo permanente. Todos los docentes desarrollan actividades no solo relacionadas al trabajo de aula, sino que realizan actividades en las se relacionan con la comunidad en la que trabajan, y poseen diversas habilidades que constituyen un valor agregado a la docencia, integrando a todos los componentes de la comunidad educativa y aplicando las innovaciones en la docencia de acuerdo a la actualización recibida en su formación, la misma que ha mejorado la condición de vida de los docentes, según afirma el 100% de ellos.

- Los titulados en ciencias de Educación de la UTPL laboran tanto en instituciones fiscales (50%), como particulares (50%), presentando estabilidad laboral ya sea con contrato indefinido o nombramiento, donde se reconoce y valora su titulación de tercer nivel y el hecho de contar con las competencias necesarias para desempeñarse en el cargo, el mismo que es calificado por sus Empleadores/Directivos como excelente dada la experiencia que poseen los docentes. Todas las instituciones donde laboran los titulados se preocupan por su formación continua ya que han realizado varios cursos para ello. Además entre las necesidades planteadas por los Empleadores/Directivos acerca de las necesidades de personal docentes para sus instituciones están áreas como inglés tanto para Educación Básica como para Bachillerato; y el área de Lengua y Literatura para Educación Básica.

- Los Empleadores/Directivos consideran que el conocimiento intelectual y las relaciones humanas favorecen el desempeño laboral de los docentes. Los docentes investigados no tienen conocimiento de ninguna lengua ancestral pero algunos se comunican en inglés, francés y portugués. Además el 100% de ellos manejan la informática a nivel de usuario, muchos de ellos sin haber seguido ningún curso de capacitación para ello. En las instituciones que laboran han recibido varios cursos de formación continua, a pesar ello los docentes consideran necesitar para sus formación cursos relacionados a el manejo de herramientas relacionadas con TIC, Diseño y Planificación de currículo, Didáctica y Pedagogía y finalmente en otros campos como: Educación Ambiental y Desarrollo del Pensamiento.

6.2. Recomendaciones:

- Promover de forma motivadora el resto de especialidades con el fin de evitar la saturación de una sola especialidad evitando así disminuir las posibilidades de acceso en el campo laboral en dicha área y escasas de docentes para las otras.
- Fomentar el desarrollo en el ámbito de su especialidad, a través de los estudios respectivos de posgrado o título de cuarto nivel ya que los investigados son conscientes de la necesidad de este tipo de preparación con el cual se perfeccionaría su labor docente, buscando siempre el servicio a la comunidad. Además es importante que el ejercicio de la función docente sea exclusiva, en lo posible no tener un trabajo paralelo no docente que impida o desvíe la misión que se tiene como docente.
- Sugerir a las instituciones educativas dar la apertura necesaria los docentes sin experiencia laboral, quienes son el resultado de una sólida formación integral en la docencia en la UTPL. De la misma forma sugerir se siga con los cursos de formación continua de acuerdo a las necesidades en cada institución educativa.
- Proponer la creación de cursos de capacitación, en temas puntuales, como son: Manejo de Herramientas Tecnológicas, Diseño y Planificación de currículo, Didáctica y Pedagogía, Desarrollo del pensamiento, etc.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1. TEXTOS

- **DELORS Jacques** (1996), *La Educación encierra un tesoro*, Madrid: Santillana.
- **JARAMILLO, MALDONADO** (2010), *Guía Didáctica Programa Nacional de Investigación*, Utpl, Ecuador.
- **TENTI FANFANI Emilio** (2006), *El oficio del docente; vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*, Editorial siglo XXI, Argentina.

7.2. REFERENCIAS DE LA WEB

- **BURÓ INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN** (2010) Ecuador: datosmundialesdeducaciónUNESCOIBE, <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecaupssp/Doc?id=10418141&ppg=36>, Suiza.
- **CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR** (2010): <http://www.conea.net/>
- **CONSEJO NACIONAL DE LA EDUCACIÓN Y CULTURA** (1998) *Reforma Curricular para la Educación básica*, Quito-Ecuador.
- **ESPACIO EUROPEO DE EDUCACION SUPERIOR. Docencia.** (2011) <http://www.uji.es/CA/canals/eeu/>
<http://www.recursoseees.uji.es/fichas/fc7.pdf>
- **INSTITUTO DE LA NIÑEZ Y LA FAMILIA** (2010): <http://www.infa.gov.ec>

- **LOS RECURSOS EN LA RED CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR** (2010): <http://www.conesup.net>
- **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA** (2010). *El desarrollo de la educación. Informe del Ecuador*. Documento presentado ante la 47a reunión de la Conferencia Internacional de Educación. Ginebra. : <http://www.infa.gov.ec/>
<http://www.educacion.gov.ec/CNIE/pdf/Estructura%20Sistema%20Educativo>.
- **ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN**, (2010): *Sistemas educativos nacionales: la Ciencia y la Cultura*: <http://www.oei.es/infibero.htm>
- **SISTEMA DE INFORMACIÓN DE TENDENCIAS EDUCATIVAS EN AMÉRICA LATINA** (2010) – SITEAL (IIPE-UNESCO y Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura): Buenos Aires <http://www.siteal.iipe-oei.org>

8. ANEXOS

CERTIFICACIONES

MODELO DE LOS CUESTIONARIOS

FOTOGRAFIAS



Lcda. Miriam Peralta



Lcda. Luisa Peralta



Lcda. Carmen Reinoso



Lcda. Verónica Pinos



Lcdo. Edgar Pesantez



Lcda. Victoria Palacios















