



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 Santo Domingo de los Colorados provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas a los titulados entre el 2005 al 2010.

TRABAJO DE FIN DE CARRERA

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR :

Vaca Revelo Juan Antonio

MENCIÓN:

FÍSICO MATEMÁTICAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Dr. Carlos Vacacela

**CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO
2011**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Dr. Carlos Vacacela

**TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL**

C E R T I F I C A:

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

(f) _____
Loja, mayo de 2011

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Vaca Revelo Juan Antonio**, declaro ser autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____
C.I. 1714464136

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____
C.I.1714464136

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de fin de carrera a Dios en primera instancia, por su sabiduría, fortaleza, emprendimiento y dedicación entregada a este humilde servidor.

A mis queridos padres Luis y Carmen que han apoyado económicamente y espiritualmente en el desempeño de este trabajo. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A mi esposa Jacqueline que estuvo en cada uno de los procesos hasta llegar a este paso. Por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor. Es la persona que más directamente ha sufrido las consecuencias del trabajo realizado.

A mis lindos hijos Juan Sebastián y Alexa Naomi, porque son y serán el motor que mueve mi vida en cada uno de los proyectos emprendidos, especialmente este, que está en su culminación. Siempre los amaré con todas mis fuerzas y que sepan que todo lo que he hecho hasta ahora es por ustedes, por ende dejar las huellas, ejemplos y que se sientan orgullosos de su Padre.

A mis hermanos Luis y Milena, también contribuyeron de cierto modo en la ejecución del proyecto, los quiero mucho y siempre estaremos unidos en las buenas y en las malas..... queridos hermanitos.

Nunca me cansaré de agradecerles a todos, espero no defraudarlos, y contar siempre con su apoyo incondicional y desinteresado.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO

Antes de todo quiero agradecer a Dios por darme las fuerzas necesarias en los momentos en que más las necesité y bendecirme con la posibilidad de caminar a su lado durante toda mi vida.

Primero y como más importante, me gustaría agradecer sinceramente a mi tutor de Trabajo de Fin de Carrera, Dr. Carlos Vacacela, su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigador.

También me gustaría agradecer a cada uno de los profesores que formaron parte del proceso y formación en cada una de las asignaturas.

De igual manera agradecer a los directores del proyecto de investigación y autoridades en general que conducen la prestigiosa UTPL, su trabajo es excelente en la formación de profesionales y me siento orgulloso de formar parte de esta universidad.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de declaración y cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
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.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	10
3.1.4 El género y la profesión docente.....	11
3.1.5 Síntesis.....	14

3.2	CONTEXTO LABORAL.....	17
3.2.1	Entorno educativo, la comunidad educativa.....	17
3.2.2	La demanda de educación de calidad.....	20
3.2.3	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de..... Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	22
3.2.4	Políticas micro: institucionales.....	25
3.2.5	Síntesis.....	26
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	29
3.3.1	Definición.....	29
3.3.2	Competencias profesionales.....	31
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	33
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	35
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	37
3.3.6	Síntesis.....	38
4.	METODOLOGÍA.....	41
4.1	Diseño de la investigación.....	41
4.2	Participantes de la investigación.....	42
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	42
4.3.1	Técnicas.....	42
4.3.2	Instrumentos.....	43

4.4 Recursos	44
4.4.1 Humanos	44
4.4.2 Institucionales.....	45
4.4.3 Materiales	45
4.4.4 Económicos	46
4.5 Procedimiento.....	46
5 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
DE LOS RESULTADOS	
5.1 Caracterización socio demográfica.....	48
5.2 Situación laboral	52
5.3 Contexto laboral	68
5.4 Necesidades de formación.....	83
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
6.1 Conclusiones	88
6.2 Recomendaciones.....	89
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
8 ANEXOS.....	96

1. RESUMEN

La presente investigación tiene referencia a la Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular, Escuela de Ciencias de la Educación; este tema planteado por la UTPL nos permite tener un campo más abierto sobre las necesidades que actualmente afectan al campo educativo y más puntual al profesorado, con esto se puede plantear soluciones para mejorar la formación del docente en todo su campo laboral.

La investigación se realizó en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas y parte de la Provincia de Manabí, en donde residen los titulados y directivos de las instituciones a encuestar, que son pilares fundamentales en la investigación; los cuales de una manera desinteresada colaboraron para el desarrollo del trabajo. Parte del problema referente a que no se conoce con exactitud las necesidades que tiene el mercado laboral nacional en el campo de la docencia de niveles inicial, básica y bachillerato, por eso esta propuesta interesante de la universidad que nos ayudará a tener una perspectiva más clara de las diferentes necesidades.

La cantidad de titulados a encuestar fueron 6 y con respecto a los directivos de las instituciones fueron 2; se contó con un investigador el mismo que recabó la información necesaria y válida para el desarrollo del trabajo.

La verificación estuvo a cargo de un tutor guía el cual de la mejor manera contribuyó a que este trabajo este dentro de los requerimientos especificados por la universidad.

Se utilizó los instrumentos de investigación: cuestionario dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, cuestionario para empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar).

Luego de la aplicación de los instrumentos que nos permitieron recopilar la información y del análisis e interpretación de los resultados ha sido posible llegar a establecer varias conclusiones pertinentes y sus respectivas recomendaciones.

Las conclusiones generales que podemos anotar, corresponden a la formación continua que debe tener todo docente, para bien de la comunidad educativa.

La propuesta de la universidad es interesante porque no pierde de vista a sus titulados, por lo que se necesita conocer donde viven, la situación laboral, las necesidades de formación, esto determinara al final tener un visión más clara sobre las problemáticas de los titulados, por ende mejorar en periodos posteriores.

2. INTRODUCCIÓN

El docente es un pilar importante dentro de la sociedad, conocer sus necesidades en el campo laboral facilitará que se puedan proponer soluciones con el fin de desarrollar las diferentes competencias.

En vista que la Universidad Técnica Particular de Loja no tiene una base actualizada sobre los titulados desde el 2005 hasta el 2010, ha propuesto el tema de investigación Situación Laboral actual de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Como antecedentes no se ha realizado ningún tipo de encuesta a los titulados anteriormente y tampoco no se conocido de alguna universidad que ha realizado algún tipo de estudio o se haya interesado por sus profesionales, como actualmente lo está haciendo la UTPL.

Esta investigación es una necesidad porque en gran parte los titulados no tienen ese seguimiento en su campo laboral y a través esta investigación lo que se pretende es conocer la situación de cada uno de ellos.

El tema es factible debido a las condiciones del mercado laboral, la apertura y facilidades sobre la información que la universidad dio a conocer sobre los titulados y sobre el sector que donde ejercen la labor de docente. Hubo inconvenientes en los detalles de direcciones domiciliarias de los titulados, pero conforme se iba encuestando aprecian nuevas pistas por parte de los mismos titulados.

La presente investigación se guió mediante los siguientes objetivos:

Objetivo general

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

Objetivos específicos

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

Para el logro de los objetivos propuestos se ha acudido al diseño mixto que “ es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema” Teddlie y Tashakkori, 2003; Cresswell, 2005; Mertens, 2005; Williams, Unrau y Grinell, 2005) citados en Hernández. Fernández-Collado, & Baptista (2006).

El presente trabajo de investigación resulta interesante porque así podremos conocer y establecer si cada uno de los titulados ejerce la profesión de docente en cada uno de sus niveles.

3. MARCO TEÓRICO

En este apartado se tiene detallado cada uno de los capítulos concernientes al tema de investigación, esto ayudará a tener un apoyo y una base para el análisis e interpretación.

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

Revisemos lo que, respecto del tema, dicen los autores consultados:

“Se entiende como “formación inicial” aquella que ocurre antes que el docente entre a las aulas.” (*Beatrice Ávalos, 2003*).

La formación docente se inicia desde las universidades y en sus prácticas de docencia, esto ayuda al desempeño continuo de su profesión.

“La formación inicial del docente es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, expresados en estándares de desempeño, que todo profesor o profesora debe dominar al momento de titularse. El perfil debe ser consistente con la misión y los propósitos de la institución que imparte la carrera.” (*Francisco Téllez, 2006*).

Para poder iniciarse en una formación como docente, los requerimientos que debe tener y adquirir dicho docente en el trayecto de su formación, deben ser totalmente consolidados a través de su estadía en la universidad.

“ La formación del profesorado es una variable que asegura la calidad institucional y el propio desarrollo profesional. La formación, y especialmente la inicial de carácter didáctico se han convertido en una necesidad inesquivable. ” **(Diego Castro, 2006).**

Es indispensable que a nivel de educación un docente tenga una formación inicial, así aseguramos a futuro una educación de calidad, por ende el docente no puede esquivar la obligación formarse en su campo de estudio.

“ Formación Continua es toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.” **(Teodosio Pérez Amaral,2002).**

De acuerdo a lo señalado se puede manifestar que el profesional a lo largo de su vida debe adaptarse a ciertos cambios y por ende debe estar en la obligación de formarse con el fin de mejorar las la enseñanza y aprendizaje.

“La Formación Continua fundamentalmente está dirigida a conseguir los siguientes propósitos básicos:

- Reforzar el nivel de cualificación de los profesionales en los diferentes sectores, evitando así el estancamiento en su cualificación y mejorando por tanto su situación laboral y profesional.
- Responder a las necesidades específicas de las organizaciones y empresas.
- Potenciar la competitividad de las instituciones y empresas.
- Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo. ” **(Teodosio Pérez Amaral ,2002).**

El propósito de una formación continua en el profesional es mejorar la situación laboral, estar prestos a responder cuando las instituciones así lo demanden y estar continuamente en capacitaciones para mejoramiento de campo profesional. Esta parte es muy interesante pues podemos indicar que la formación continua no es sólo en función de nuestra profesión sino en otros aspectos como sociales y humanos.

“A los efectos de este Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de modalidades previstas en el mismo, dirigida tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.” (***Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2006***).

Una institución tiene la obligación y necesidad de capacitar a su personal para desarrollar en ellos las competencias requeridas. Los trabajadores personalmente deben estar conscientes que una formación constante y continua mejorará la aptitud en su empresa o institución.

“Como elemento que contribuye con el desarrollo individual y social, la formación continua es una actividad cuya práctica se ha extendido mediante la participación de diversas instancias sociales, y tiende a formar parte de manera más extendida, de políticas y esfuerzos públicos y privados que trascienden los espacios educativos tradicionales.” (***Alejandrina Mata Segred, 2007***).

Como lo dije anteriormente, la formación continua desarrolla en el individuo una mejora para sus conocimientos establecidos, conociendo cada vez más nuevas estrategias y tecnologías.

“El concepto de “formación de los educadores” abarcará en este trabajo la actualización y el perfeccionamiento de los docentes en cualquiera de los cuatro niveles educativos, ya sea en la formación inicial como en el servicio propiamente docente, ya que tanto la actualización como el perfeccionamiento constituyen tareas continuas a lo largo de la vida del docente.” *(Carlos Manterola, 2006).*

Esta cita es muy interesante, habla de la actualización y perfeccionamiento, partes fundamentales en la formación continua puesto que a nivel de educación sabemos muy bien que hay cambios de fondo y forma, y en el perfeccionamiento de buscar constantemente esas metodologías para mejorar enseñanzas y aprendizajes.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Definición.- La Carrera Profesional es el reconocimiento explícito y expreso del trayecto que un profesional realiza a lo largo de su vida laboral en relación con su competencia, formación y actividad a lo largo de este trayecto. Es, en síntesis, el reconocimiento del grado alcanzado en su desarrollo profesional. *(SEMERGEN, Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria, 2010).*

Según mi criterio puedo manifestar que al momento de ejercer nuestras profesiones estamos en la circunstancia de ser reconocidos por dicho trabajo y que abarca todo nuestro desempeño ejercido, en función del tiempo.

“Existe cierto consenso que en las últimas décadas la carrera docente se ha desvalorizado, lo cual se evidencia en el deterioro de largo plazo de los ingresos reales de los docentes, tanto en términos absolutos como en relación con los de otros profesionales.” **(Hugo Díaz y Jaime Saavedra, 2000).**

Puedo manifestar que en verdad hay una desvalorización a la carrera docente, pero en la actualidad aparentemente se están viendo cambios que mejoraran la carrera profesional.

“Capítulo I

Art. 5.- Los docentes tienen derecho:

- a) A la estabilidad en el cargo y a las garantías profesionales establecidas legalmente;
 - b) Que se le otorgue el respeto y la consideración que les debe la sociedad por su condición de educadores;
 - c) Licencia con sueldo por enfermedad y por calamidad doméstica debidamente comprobadas, en cuyo caso el reemplazante percibirá los haberes de una partida presupuestaria que se creará para el efecto;
 - d) La libertad de asociación para el estudio, la participación en la planificación y ejecución de la política educativa y la defensa de los intereses profesionales ;
 - e) Ascenso de categoría escalafonaria cada cuatro años, en el caso de los docentes que laboran en el sector urbano, y cada tres años, en el caso de quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos”.
- (Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional).**

La ley de carrera docente es muy clara y mi punto de vista de manera general es que el estado garantiza derechos como docentes profesionales, respaldan de muchas formas las responsabilidades que asumimos, pero eso es el caso de las instituciones fiscales , mientras que en muchas instituciones particulares existe una gran explotación y sobre todo sin derechos.

“Capítulo I

Art.6.- Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b) Poseer título docente reconocido por la ley ;y
- c) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.” (*Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional*).

Este artículo encierra requisitos para el ingreso al magisterio, los más importantes como tal, el ser ecuatoriano, obtener un título reconocido y participar en los concurso de ingreso al magisterio .Estos requerimientos son a nivel de instituciones públicas por ende hay un riguroso proceso para obtener una nombramiento.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

“Cada una de las condiciones que voy a describir tiene implicaciones prácticas para los profesores. Cada una puede recordarles aspectos que deben cuidar en su labor docente.

1. La importancia de tener una idea, una imagen, o un sentimiento que lo impliquen a uno, a la hora de concebir un proyecto.
2. La importancia de la continuidad del plan de estudios en las actividades del estudiante.
3. La importancia del sobre-aprendizaje o de la automaticidad.

4. La importancia de los procesos grupales, especialmente de la crítica en grupo.
5. La importancia de mostrar el progreso que han hecho los estudiantes, y de debatir sobre ello.

En el planteamiento que estoy avanzando aquí, la evaluación se concibe como un medio educativo, como un medio que en última instancia estimula el crecimiento del estudiante y su desarrollo en las artes visuales.” (*Elliotw. Eisner, 2002*).

Según mi criterio, las condiciones de enseñanza y aprendizaje es provocar en el ambiente educativo un desenvolvimiento y resultado óptimo de las ideas, planificaciones, procesos de grupo y sobre todo el progreso de los estudiantes con la ayuda de la evaluación para conocer el crecimiento y desarrollo del aprendizaje.

3.1.4. El género y la profesión docente

“Compartiendo el hecho de que el magisterio es mayoritariamente femenino, y teniendo por comprobado que aunque las mujeres gocen de la independencia material y económica, la verdadera independencia es de carácter simbólica, se trata de la capacidad de cada cual para enfrentarse al mundo y para lograrlo parece necesario que las mujeres se reconozcan pertenecientes al colectivo femenino, para que puedan reconocer las valiosas diferencias, sus capacidades peculiares, sin compararse con los hombres, aceptando y valorando las diferencias de cada género”. (*Lic. Nélide Pedroza de Fasce, 2007*).

De acuerdo a lo señalado se puede manifestar que a nivel de género en el cuerpo docente se evidencia que las mujeres por mayoría ejercen la docencia, esta profesión les ha dado apertura por lo que son capaces y como cualquiera otra profesión no existen diferencias de sexo.

“Pese a las dificultades que implica extraer conclusiones de datos agregados a nivel de los países del continente, los estudios e investigaciones sugieren que el colectivo en América Latina es mayoritariamente femenino. A nivel general este predominio de mujeres en el cuerpo docente contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa.” (*Denise Viallant, 2004*).

Se diferencia claramente que a nivel de la profesión docente hay más mujeres que varones, esto es diferente con lo que puede pasar con otra profesión no docente que hay un predominio de varones o por lo menos hay cierto equilibrio de género.

“La llamada profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha invitado al estudio y a la reflexión en la historia del pensamiento occidental. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente; existe una amplia evidencia del interés por analizar dicha práctica aun antes de que se conformara el sistema educativo del Estado nacional.” (*Ángel Díaz Barriga y Catalina Inclán Espinosa, 2001*).

De hecho no hay la menor duda que la profesión reúne varias características que debe tener cualquiera de nosotros llevarla a cabo es muy diferente que tenerla, puesto que encierra la capacidad de cómo ejercer esa profesión. La profesión docente puede tener muchas denominaciones, al final la vocación es el factor común en cada una de ellas.

El docente es un profesional que se encuentra al nivel de otros, es decir, que se trata de un trabajo con énfasis intelectual, con reglas claras de funcionamiento, donde existen

mecanismos concretos de ingreso a la profesión y que cuenta con un cuerpo de conocimientos propio. (*Ángel Díaz Barriga y Catalina Inclán Espinosa, 2001*).

El docente como profesional está a la par de cualquier otra profesión con lineamientos claros, a través de la formación adquirido conocimientos concretos e independientes. Para poder aplicar y ejercer la profesión docente debe adquirir muchos parámetros especificados tanto en la ética como en la parte intelectual del docente.

“El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. Por tanto, no existe "una" definición, sino que profesión, es un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo y que se halla muy vinculado a la noción de valoración de la docencia que examinaremos en los párrafos que siguen. (*Vaillant, 2009*).

La profesión docente debe tener en cuenta que está vinculada con la educación, la parte social y cultura, puesto que un docente trabaja con alumnos que vienen de diferentes estratos y culturas, para eso está profesionalmente creado con sus diferentes formas de aceptación.

La palabra “oficio” es portadora de distintos significados que remiten a: **ocupación, cargo, profesión, función** tal como se expresa en el Diccionario de la Lengua Española. Podríamos decir entonces que la enseñanza es todo eso y esta concepción pareciera en principio salvar la simplicidad a la que conduce la opción exclusiva por alguno de sus componentes. (*Andrea Alliaud y Estanislao Antelo, 2009*).

Por lo que puedo comentar de este escrito, es que la profesión tiene varios sinónimos que podemos tomar en cuenta, ya que a nivel educativo son muy utilizados estos términos y se vinculan entre sí, sin embargo se puede llamar como quiera a una profesión, es la manera de cómo llevarla a cabo la diferencia que hace la diferencia a cada docente.

3.1.5. Síntesis

- **Formación inicial docente y formación continua**

Formación Continua es el conjunto de acciones con el fin de educar, que se desarrollan para mejorar, tanto la capacidad de competir y especializar a alguien para desempeñar un trabajo, la actividad de aprendizaje esta dentro de la formación continua que es a lo largo de su desarrollo como profesor.

La formación inicial encierra conocimientos, habilidades y actitudes que por requisito debe tener antes de obtener un título. Con la formación se desarrolla la profesión y se socializa, esto fortalecerá el primer año de labores.

La formación continua tiene como propósitos reforzar a los profesionales en los diferentes ámbitos de educación, satisfacer las necesidades e incrementar las competencias de las instituciones, acomodar a los estudiantes a crear tecnología y poderlas utilizar para desarrollar nuevas actividades económicas, esto conlleva preparar al docente para ejercer una determinada actividad o profesión.

Al formar educadores se enfocara en la actualización y mejoramiento de los docentes, ya sea al inicio de sus labores y al servicio propiamente como docente, esto será continuamente a lo largo de su función.

- **La contratación y la carrera profesional**

La Carrera Profesional es la gratitud claro al recorrido que un profesional realiza a lo largo de su vida laboral en relación a su aspiración, formación y actividad a lo largo de este trayecto. Es, en síntesis, el reconocimiento del grado alcanzado en su evolución profesional. El ambiente institucional en el que se desenvuelve el docente, influyen en la efectividad del trabajo de los maestros en ejercicio.

En la actualidad, los maestros de secundaria soportan condiciones de trabajo muy difíciles: contrataciones temporales, trabajo parcial , aumentar horas de contrato para ganar más, aumento de alumnos que atender, malas condiciones físicas de los planteles, carencia de materiales de trabajo, alto número de alumnos, bajos sueldos y pérdida del prestigio profesional, son las características actuales del trabajo docente en secundaria.

Los derechos que son irrenunciables en la carrera docente están en función de la estabilidad en el cargo, respeto y consideración, licencia con sueldo por enfermedad y por calamidad doméstica, la libertad de asociación para el estudio, la participación en la planificación y ejecución de la política educativa y la defensa de los intereses profesionales, ascenso de categoría de clasificación según sus grados cada cuatro años, en el caso de los docentes que laboran en el sector urbano, y cada tres años, en el caso de quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos.

La ley de carrera docente es muy clara y mi punto de vista de manera general es que el estado garantiza derechos como docentes profesionales, respaldan de muchas formas

las responsabilidades que asumimos, pero eso es el caso de las instituciones fiscales , mientras que en muchas instituciones particulares existe una gran explotación y sobre todo sin derechos.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

Los requisitos para el ingreso a la carrera docente a nivel de instituciones fiscales son: 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.

- **Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.**

Condiciones de enseñanza aprendizaje.

1. La importancia de tener una idea, una imagen, o un sentimiento.
2. La importancia de la continuidad del plan de estudio.
3. La importancia del sobre-aprendizaje o de la automaticidad.
4. La importancia de los procesos grupales, especialmente de la crítica en grupo.
5. La importancia de mostrar el progreso que han hecho los estudiantes, y de debatir sobre ello.

- **El género y la profesión docente.**

El predominio de mujeres en la docencia compensa claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa.

El enseñar se encuentra relacionada con la historia de la humanidad, algunos elementos permiten caracterizar como profesión esta actividad sólo se encuentran a partir de la conformación de los sistemas educativos como resultado de la estructura de los Estados.

La profesión docente se la denomina como: maestro, profesor, enseñante o docente; o está vinculada La palabra “oficio” que tiene distintos significados: ocupación, cargo, profesión, función.

El docente es un profesional que trata un trabajo dedicado a formar personas de entendimiento, con reglas claras de ingreso a la profesión y que cuenta con un cuerpo de conocimientos propio.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

“Los centros educativos son ante todo lugares de aprendizaje y diálogo en pos del desarrollo humano. El concepto de comunidad, del latín *communitas -atis*, nos remite a la idea de unidad de convivencia, o sea, a una realidad *común* en la que la individualidad queda trascendida por la participación y la comunicación. En el ámbito escolar está integrada por un conjunto de personas interesadas corresponsablemente en la formación y posee un valor pedagógico fundamental. Los distintos estamentos, aun cuando tengan funciones diferenciales dentro de la institución, se comunican y cooperan para posibilitar el perfeccionamiento humano que todo proceso educativo entraña.” (*Valentín Martínez - Otero Pérez, 2005*).

De acuerdo a lo señalado se puede manifestar que la comunidad es la integración de personas con la función de compartir distintas formas de vida aplicadas a la convivencia. Este conjunto principalmente debe ser constituido inicialmente por la familia.

“ Las comunidades cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje.” *(Neirotti, N.,Poggi, M., Alianzas,2004)*

Es necesario vivir en comunidad puesto que se comparte con las personas y esto adquiere un desarrollo personal en los sentidos educativos, sociales, culturales deportivos entre otros.

“La comunidad educativa, está integrada por estudiantes, padres de familia, docentes, directivos de la institución, ex alumnos y ex alumnas, personal administrativo y de servicios, egresados y egresadas, representantes del sector productivo y comunidad en general.” *(Proyecto Educativo institucional, Mayor de Yumbo ,2008).*

Este escrito está muy bien definido, ya que para que exista una comunidad fuerte o asentada cada uno de sus componentes especificados deben estar correctamente enlazados, de modo que la comunidad tenga la productividad esperada.

“La familia y la escuela han mantenido siempre, de manera compartida y desde sus respectivos ámbitos de responsabilidad, el protagonismo en materia de educación de niños y jóvenes. En la actualidad, lejos ya del axioma que regía en otros tiempos según el cual “la familia educa y la escuela enseña”, ésta última se configura como un elemento nuclear de la faceta educadora, la transmisión de valores y la preparación de

los alumnos desde un punto de vista integral, como personas que han de afrontar, en un futuro, todos los condicionantes de la vida adulta.” (**Pedro Núñez Morgades, 2002**).

Para que exista una verdadera convivencia y dar los frutos esperados en una comunidad educativa, la familia e institución educativa deben trabajar no de manera aislada sino conjuntamente en bien del bienestar de los alumnos. Se toma en cuenta nuevamente la función primordial e importante que tiene la familia en la creación de una buena comunidad.

“El concepto de entorno indica el ambiente o lo que rodea a una cosa o persona y que define las condiciones necesarias para que algo funcione. El entorno de alguna entidad, cosa, persona o relación está compuesto por las condiciones y circunstancias físicas, sociales, económicas, intelectuales o históricas que le permiten su existencia. El diseño de un entorno es, por tanto, una creación del intelecto humano orientada a generar las condiciones necesarias para un relacionamiento específico dentro de un espacio-tiempo determinado”. (**Ariel Vercelli, 2006**).

El criterio con respecto a lo señalado, es que una persona tiene un ambiente que lo rodea, y si lo analizamos en función de lo educativo tenemos muchas condiciones que son necesarias para relación que debe tener en cierto tiempo o espacio.

“El profesorado deberá de crear entornos con objetivos, tareas y propuestas en los que el alumnado a través de las herramientas que tiene a su disposición vaya creando y desarrollando sus espacios personales de aprendizaje.” (**Martín Hernández, 2006**).

Uno de los encargados de crear un entorno educativo óptimo es el docente, puesto que tiene la necesidad de mejorar el aprendizaje en sus alumnos, ya que tiene las condiciones para hacerlo.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

“Aunque la calidad de la educación para todos debe ser un principio rector de todo el sistema y cada uno de sus tramos, la educación obligatoria reclama hoy una atención preferente: es básica constituye el derecho esencial de la educación debida a todos los ciudadanos y por eso ha de garantizarse efectivamente, abre o cierra posibilidades hacia otras trayectorias formativas posteriores, habilita o pone en juego no solo el nivel cultural de todo el país, sino también el grado de cohesión social y la misma salud o debilidad de nuestra democracia.” (*Juan M. Escudero Muñoz, 2001*).

Con respecto a este apartado puedo comentar que las necesidades que tiene la educación son continuas, por eso se busca constantemente mejorar la educación e su totalidad. Como derecho de cada individuo en la parte o tiempo que se ubique el sistema está en la obligación de brindar una educación de calidad.

“Tanto el Gobierno como el individuo demandan educación.

La demanda de educación es el conjunto de aspiraciones, deseos y necesidades de los ciudadanos en cuestión de educación.

La demanda a nivel social, está fundada en la idea de que la educación es un BIEN para la sociedad. Se formula para satisfacer necesidades sociales. Esta demanda social, tiene a la educación como inversión.

Y la demanda individual está fundada en los derechos humanos y en el interés del hombre por formarse, por mejorar, por invertir en su desarrollo...; tiene a la educación tanto como inversión como consumo.” (**Gloria Martí.2011**).

Estoy muy de acuerdo con este apartado, puesto que todos como entes sociales estamos en la necesidad de prepararnos y esa preparación hace de una aspiración a tener una educación digna. La sociedad necesita individuos con gran preparación para fortalecerla

“La buena idea de “una educación de calidad para todos y entre todos” comporta muchas exigencias. Uno de los actores más claramente interpelado es, sin duda, el profesorado, por más que no sea el único. Los docentes de cada nivel educativo son quienes tienen que asumir la parte intransferible de los proyectos orientados en esa dirección y, dentro de ello, han de integrarse otros profesionales y fuerzas sociales, tal como ahora tanto se reclama con razón.”

(**Juan M. Escudero Muñoz, 2001**).

Los docentes son la clave para obtener una educación de calidad en las instituciones, en ellos está la mirada para provocar una verdadera revolución aplacando las necesidades educativas y mejorando los enseñanza y aprendizaje.

“La demanda de educación se produce tanto por necesidades económicas como políticas, creando así una NECESIDAD OBJETIVA de educación, que unida a otra NECESIDAD SUBJETIVA hacen que la educación se desarrolle.” (**Gloria Martí.2011**).

Si podemos en parte o totalmente cubrir las necesidades que a medida del tiempo se desarrollan, estaremos cumpliendo y acercándonos a una educación de calidad. Al crear educación de calidad la economía y la política se fortalece en los estados.

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

“La constitución es la **Ley Fundamental del Estado soberano**, escrita o no, establecida o aceptada como guía para su gobernación; es decir, es la norma jurídica de más alto rango en el ordenamiento político.

La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Estado, estableciendo así las bases para su gobierno. También garantiza al pueblo determinados derechos.

Ella establece la organización, atribuciones y relaciones entre los órganos del Estado, los derechos y garantías de las personas y los cuerpos intermedios de la sociedad, los sistemas para hacer efectiva la supremacía constitucional y el procedimiento de reformas parcial o total de la constitución”.

(Profesor en línea, 2011)

Cada uno de los ciudadanos en el Ecuador estamos cobijados por una constitución la cual a través de normas regula, estamentos en el Estado. La necesidad de organizar un país nos da la pauta para crear una carta magna así los componentes del estado se regirán sin inconvenientes.

Art.26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.” (*Constitución del Ecuador, 2008*).

La educación es necesaria para el fortalecimiento e intelectualidad de los individuos, el Estado debe hacer cumplir con el derecho a la educación estipulado en la Constitución, sobre todo de una manera equitativa.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.” (*Constitución del Ecuador, 2008*).

El estado a través de estos artículos y amparándose en la Constitución de la República está en el deber de obligación de servir a la sociedad en el aspecto educativo y a partir del contexto laborar debe garantizar al docente los diferentes mecanismos y procesos para su desempeño.

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

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. ” (**DINAMEP,2008**).

Es de bien saber que existe un órgano a nivel del gobierno que se interese en los procesos y capacitaciones de los docentes, es conlleva al mejoramiento laboral, las expectativas hoy en día se están cubriendo con los diferentes talleres y módulos para las planificaciones anuales.

”La ley incorpora a la comunidad y a las familias en el proceso educativo, además de los docentes y estudiantes, que tradicionalmente eran los principales autores. ” (**Nueva ley de Educación, 2011**).

Es importante conocer que anteriormente el proceso educativo únicamente estaban inmiscuidos los docentes y estudiantes, ahora con esta nueva ley de educación e interculturalidad incorpora otros pilares que son la familia y la comunidad.

” POLÍTICA 7: Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.” (*Plan Decenal de Educación, 2006-2015*)

Este plan a largo plazo resultará una gran ayuda para el desarrollo de la educación en el estudiante y el docente, tanto el apoyo debe realizárselo económico como de formación, para llevar a cabo las manifestaciones educativas.

El Plan Nacional para el Buen Vivir postula, como uno de sus principales retos, la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural. **EL Buen Vivir** es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.” (*Plan Nacional de Desarrollo, 2009*).

La propuesta del Plan Nacional de Desarrollo de la igualdad y justicia social también abarca la parte educativa, así el buen vivir proyecta la convivencia entre las diferentes grupos sociales, étnicos, culturales religiosos que tiene nuestro país.

3.2.4. Políticas micro: institucionales

“La micro política se refiere al uso del poder formal e informal por los individuos y los grupos, a fin de alcanzar sus metas en las organizaciones. En gran parte, las acciones políticas resultan de las diferencias percibidas entre los individuos y los grupos, unidas a la motivación por usar el poder para ejercer influencia y/o proteger. Políticas micro institucionales que permiten atraer y retener buenos profesionales: Valoración social, entorno laboral, formación inicial continua, evaluación.” (*Joseph Blase, 2002*).

Un individuo puede tener poder a fin de alcanzar cualquier objetivo planteado.

Dentro de una institución existen parámetros internos o reglamento, estos deben ser en función del mejoramiento de la institución educativa y de la convivencia como tal.

“La dimensión micropolítica, tiene como escenarios privilegiados en el centro y aula, si es que compete distinguir entre dos tipos de cambio educativo que se promueven de ambas esferas (la mejora y la innovación), en correspondencia con los dos tipos de actuación a los que cada una se corresponde (el gobierno del centro y la práctica de aula)”. **(Eduardo Terán, 2004).**

Se puede distinguir ciertas virtudes en una institución y profesorado, el mejoramiento y la innovación constantes son parte importante. Si se tiene definida las orientaciones y directrices se tendrán los resultados esperados.

3.2.5. Síntesis

- **Entorno educativo, la comunidad educativa.**

El concepto de comunidad, es la unidad de convivencia, o una realidad general por la participación y la comunicación individual o en grupo de personal. En la parte escolar está integrada por un conjunto de personas interesadas en la formación y posee un valor pedagógico fundamental, para posibilitar el perfeccionamiento humano.

La comunidad educativa es la familia, la primera escuela de humanidad y las instituciones escolares deben de ayudar a la familia para fortalecerla.

La comunidad educativa también se distingue por cumplir las normas morales que rigen la conducta humana estas normas que la comunidad educativa ejerce sobre el educando acontece sobre todo de manera delicada, a través ambiente que se desenvuelve.

El entorno indica el ambiente o lo que rodea a una cosa o persona y que define las condiciones necesarias para que algo funcione, las condiciones y circunstancias físicas, sociales, económicas, intelectuales o históricas que le permiten su existencia.

El docente está en la obligación de crear entornos con objetivos, tareas y propuestas en los que el alumnado a través de las herramientas que tiene a su disposición pueda crear e innovar.

- **La demanda de Educación de calidad.**

La demanda de educación es el conjunto de aspiraciones, deseos y necesidades de los ciudadanos en cuestión de educación.

La demanda a nivel social, está fundada en la idea de que la educación es un BIEN para la sociedad. Se formula para satisfacer necesidades sociales. Esta demanda social, tiene a la educación como inversión.

La demanda de educación de calidad está definida por las necesidades que tiene una institución, entonces la más razonable es satisfacer esas necesidades y uno de los actores es el profesor.

- **Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP**

La Constitución o Carta Magna es la Ley Fundamental del Estado soberano, escrita o no, establecida o aceptada como guía para su gobernación; es decir, es la norma jurídica de más alto rango en el ordenamiento político.

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber necesario e injustificable del Estado. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo

El Estado garantizará al personal docente la estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

En el Plan Decenal de Educación tiene como una de sus políticas educativas es desarrollar en el docente el profesionalismo, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

El *Plan Nacional para el Buen Vivir* creado por el plan nacional de desarrollo como uno de sus principales retos, la construcción de un Estado con múltiples nacionalidades y culturas.

- **Políticas micro: institucionales**

Micropolítico se refiere al uso del poder formal e informal por los individuos y los grupos, a fin de alcanzar sus metas en las organizaciones. Políticas microinstitucionales que permiten atraer y retener buenos profesionales: Valoración social, entorno laboral, formación inicial continua, evaluación

La dimensión micropolítica, tiene como escenarios privilegiados en las autoridades y aula, si es que compete distinguir entre dos tipos de de cambio educativo que se promueven la mejora y la innovación.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

“Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para realizar su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.” (*Rosa María González Tirados, 2007*).

Las necesidades de formación docente se las puede evaluar a través del transcurrir del tiempo, puesto que existen profesores que se mantienen con técnicas pasadas y en ellos la falta de mejora e innovación.

“Todo profesional tiene la obligación de actualizarse permanentemente, para estar al día con las nuevas corrientes o los nuevos avances científicos y tecnológicos. Los maestros están incluidos en ese grupo de profesionales. Pero el tema despierta mayor interés en la sociedad porque hay un sentir generalizado que el maestro no tiene la preparación suficiente para desempeñar adecuadamente su labor.” (**Martha López de Castilla, 2007**).

La actualización permanente es importante en el proceso educativo y la obligación adquirida que debe tener cada maestro para aplacar ciertas necesidades de formación.

“Una cuestión previa -que el maestro debe saber- es saberse formador. Desde que alguien está estudiando para ser maestro, debe asumirse como sujeto de la producción del saber. Debe estar convencido definitivamente que enseñar no es transferir conocimiento, sino crear condiciones para su producción y construcción”. (**Paulo Freire, 1997**).

La producción del saber constante, ese intercambio de información con sus alumnos son necesidades continuas que como profesor consciente debe calmar esas necesidades y como formador esta en el compromiso de mejorar sus condiciones de trabajo.

“Es el conjunto de acciones planificadas de capacitación que facilitan la mejora del desempeño del puesto de trabajo.” (*Guillén y Guil, 1999*).

Mejorar el desempeño laboral es primordial, así cubrimos las necesidades con acciones planificadas y la capacitación es una de ellas.

“La detección de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia. Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual. La detección de necesidades orientadas a la oportunidad, enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apresar todas circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo. Las diferentes dimensiones de las necesidades de formación nos obligan a tomar decisiones que impactan el proceso metodológico a seguir en su identificación.” (*Arturo Barraza Macías- Dolores Gutiérrez Rico, 2005*).

Al necesitar una formación profesional hay que satisfacerla porque así estamos garantizando un desempeño de calidad del docente. Al encontrar una necesidad implica deficiencias en el sistema hay trabajar lo más pronto para cubrirla.

3.3.2. Competencias profesionales

“La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los

trabajadores con experiencia.” (*José Tejada Fernández - Antonio Navío Gámez, 1999*).

La capacidad que cada profesional debemos tener en nuestros lugares de trabajo es aplicar nuestras habilidades con el fin de que nuestras actividades tenga un buen nivel.

“Con base en los elementos presentados en los párrafos anteriores, a los que se agrega la componente axiológica indispensable en la formación universitaria de un profesional íntegro, se propone definir la competencia profesional como un **conjunto interrelacionado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que hace posible desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico y que impulsa el mejoramiento continuo del ser, del saber y del hacer.**” (*Carlos Rodríguez Lalinde, 2005*).

Un profesional competente debe tener como valor agregado ciertas virtudes que nos hacen diferentes a las personas por ende estos valores, conocimientos habilidades destrezas ayudan en el desempeño diario de cualquier actividad

Definición: comprender y conocer los diferentes ámbitos de intervención implica tener un conocimiento global de la profesión acerca del ámbito y del rol profesional. Saber analizar las diferencias y similitudes entre los diferentes ámbitos, y la aptitud para trabajar y adaptar los conocimientos generales a éstos. (*Elena Barberà, Guillermo Bautista, Anna Espasa y Teresa Guasc, 2006*).

La aptitud y el conocimiento forman parte de una persona, y hace esta una destreza en cualquier ámbito laboral que así lo requiera. La transferencia y captación de

información que aporta al mejoramiento continuo, se lo puede analizar otra competencia profesional.

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

“La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

- *Aprender a conocer*, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de 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.
- *Aprender a hacer* a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, 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* 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.
- *Aprender a ser* 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. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.” (*Jacques Delors, 2005*).

Los cuatros pilares de la educación para el siglo XXI, están muy bien fundamentados en lo que se requiere, para cumplir con una educación de calidad todo en función de lo que se quiere aprender los conocimientos básicos, a la aplicación de los conocimientos, vivir en comunidad con una convivencia sana y a fortalecernos desde nosotros mismo, tanto espiritual como de personalidad independientemente.

Aprender a conocer, este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana.

Aprender a conocer y aprender a hacer son actividades, en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX. A través de los medios de comunicación, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación.

Aprender a ser, desde su primera reunión, la Comisión ha reafirmado enérgicamente un principio fundamental: la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad

individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y, crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por si mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.”(*Ministerio de Educación del Ecuador*).

El aprender a conocer y hacer, están asociados por el conocimiento previo y la aplicación de este a cualquier campo profesional. El aprender a vivir juntos está relacionado con el compartir de ideas, criterios, afinidades esa convivencia es la que nos hace falta a muchas personas.

Aprender a ser, se lo relaciona de una forma personal desde un punto de vista de formar personas competentes y con valores totalmente centrados.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

“Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios –dramáticos en algunos países– tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor. No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes. Se precisan nuevos profesionales del aprendizaje, con un papel y un estatus redefinidos. Los profesionales de la educación deberán reorientar sus objetivos en función de la cultura circundante, así como sus procedimientos y técnicas. Necesitan cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupalmente, su relación con la organización del centro y la manera de acceder a la información que se necesite.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No podemos seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado. “**Ricardo Fernández Muñoz, 2004**).

Los maestros como formadores debemos acomodarnos a los cambios de continuos que se provocan a nivel de educación, especialmente debemos estar en constante innovación y mejora, porque la tecnología avanza a pasos agigantados y tenemos que estar pendientes de cómo cubrir esa necesidad. A nivel de clases cambiar las estrategias metodológicas, evaluaciones estas deberán promover destrezas.

“Entendemos por competencias profesionales docentes al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarios para desempeñar con eficacia el puesto docente.

Entre ellas hay algunas que son transversales, es decir, son competencias que debe tener todo docente, aunque haya que considerar diferencias según el puesto docente que se ocupe. Las hemos denominado competencias comunes.

Otras, sin embargo, son específicas, sobre todo, de determinados puestos docentes vinculados a la gestión, dirección, coordinación, etc. Las hemos denominado competencias específicas.” **(Antonio Zaragoza Lorca, 2007)**.

El maestro como un profesional capaz debe portar en su bagaje de virtudes, las competencias que son de gran importancia para el desempeño laboral: conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas.

Estas competencias como obligación el docente debe transmitir y aplicar en todo su campo laboral, puede haber ciertas competencias específicas como la labor de un inspector, director, coordinador estas competencias se las adquiere con la experiencia.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

“El Ecuador de hoy, demanda un Estado Estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Un nuevo y mejor Estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, convertir al servidor público en un factor del desarrollo.”(*Instituto de Altos Estudios Nacionales, 2010*).

El Estado ecuatoriano siente esas necesidades de formación en los profesionales para poder aplacar esas deficiencias que existen a nivel de educación, los objetivos a cumplir solo se los conseguirá cumpliendo a cabalidad con las exigencias. Las capacitaciones y aplicaciones de las nuevas tendencias de formación harán que mejore la educación en el Ecuador.

3.3.6. Síntesis

- **Definición**

Las necesidades de formación docente nos orientan en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta faltas o considera importantes para realizar su labor diaria.

Todo profesional tiene la obligación de actualizarse permanentemente, para estar al día con las nuevas corrientes o los nuevos avances científicos y tecnológicos

Las necesidades de formación docente es el conjunto de acciones planificadas de capacitación que facilitan la mejora del desempeño del puesto de trabajo docente .La necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, a buscar el desempeño deseado.

- **Competencias profesionales**

La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades transfiriendo las destrezas correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo.

La competencia profesional como un conjunto interrelacionado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que hace posible desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico y que impulsa el mejoramiento continuo del ser, del saber y del hacer.

Definición: comprender y conocer los diferentes ámbitos de intervención implica tener un conocimiento global de la profesión acerca del ámbito y del rol profesional.

- **Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI**

- *Aprender a conocer*, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias.

- *Aprender a hacer* a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

- *Aprender a vivir* juntos 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.

- *Aprender a ser* 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

- **Competencias profesionales docentes**

Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios – dramáticos, tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes. Los profesionales de la educación deberán reorientar sus objetivos de su entorno, así como sus procedimientos y técnicas. Necesitan cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupalmente, su relación con la

organización del centro y la manera de acceder a la información que se necesite.

Entendemos por competencias profesionales docentes al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarios para desempeñar con eficacia el puesto docente.

Las competencias comunes son las que debe tener todo docente, aunque y las específicas que se determinan en los puestos docentes vinculados a la gestión, dirección, coordinación, etc.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

El paradigma de investigación puede complementarse entre dos o más diseños de investigación, sin que necesariamente exista una confrontación entre ellos; por tanto, se utilizó el **diseño mixto**, ya que es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema” Teddlie y Tashakkori, 2003; Cresswell, 2005; Mertens, 2005; Williams, Unrau y Grinell, 2005) citados en Hernández, Fernández-Collado, & Baptista (2006).

Los datos cuantitativos dentro de este diseño son los que por cantidad se los pueden analizar e interpretar y están especificados en las diferentes tablas de los titulados, mientras que los datos cualitativos son las preguntas que se las realizaron a los empleadores.

El enfoque metodológico, fue complementado con el análisis descriptivo-explicativo; en el caso de la descripción, “(...) su objetivo fue describir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad” y para el explicativo, (...) “tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables.” (Marqués Graells, 2009).

Lo que puedo manifestar es que el análisis por descripción es detallar los diferentes aspectos relacionados con tema de investigación; el análisis explicativo es definir proceso de la cada uno de los objetivos.

4.2 Participantes de la investigación

Para el presente trabajo 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.

Cabe indicar la muestra a investigar (titulados) fue asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, considerando que el investigador pertenece al centro universitario de Santo Domingo.

Los participantes (investigados) poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes).
- 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
- Los empleadores, quienes a portan una valiosa información.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

Las técnicas que nos permitieron la recopilación de la información y luego de su respectivo tratamiento fueron: dos encuestas (titulados y empleadores) y la entrevista.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos (cuestionarios) utilizados fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

- Cuestionario dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Cuestionario para empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar).

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 utilizó el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

- Encuestados, que se detallan en la siguiente tabla:

Código de los titulados	Apellidos y nombres	Dirección domiciliaria	Teléfono	email
SDT28	Madrid Toapanta Ana Lucía	Santo Domingo, Parroquia el Esfuerzo	0223840065	Almt1969@hotmail.com
SDT29	Mena Rivera Nancy Beatriz	Santo Domingo, Vía Quevedo km 14	022750622	Nancyka08@hotmail.com
SDT30	Mendieta Carrión Dina Vicenta	Santo Domingo, Parroquia el Esfuerzo	0223840065	vicentamendieta@yahoo.com
SDT31	Montenegro Ruiz Martha Jeanneth	Santo Domingo, Parque de la Madre	022701986	j.montenegro.r@hotmail.com
SDT32	Ramos Toro Celmira Cleofe	Santo Domingo, Vía Chone km 2,5	022700868	No tiene
SDT33	Rendon Pazmiño María Asunción	Manabí, La Bramadora	053019302	No tiene

- Los directivos (empleadores):
 - Lcdo. Rómulo Augusto Naranjo – Escuela Fiscal mixta John F. Kennedy - Subdirector.
 - Sor. Dolores Robalino – Unidad Educativa Raúl González Astudillo - Vicerrectora.
- Juan Antonio Vaca Revelo como investigador.
- Equipo planificador de la UTPL.
- Tutor de la presente investigación Dr. Carlos Vacacela.

4.4.2 Institucionales

Entre las instituciones involucradas en la presente investigación tenemos:

- La Universidad Técnica Particular de Loja como proponente del proyecto de investigación.
- Centro Universitario Santo Domingo (UTPL).
- Escuela Fiscal mixta John F. Kennedy.
- Colegio Adventista del Ecuador (CADE).
- Centro de Desarrollo Infantil Hna. Lourdes.
- Unidad Educativa Raúl González Astudillo.
- Unidad Educativa Juan Pablo Segundo.
- ANDINATEL, fuente importante en la investigación.
- Dirección de Educación, donde no encontré mayor información.

4.4.3 Materiales

Parte importante y que ayudaron en la recolección de información, fueron los siguientes materiales:

- Cámara fotográfica: Con este material se obtuvo las evidencias debidas de la presente investigación.
- Cuestionarios: Se recurrió a la aplicación de estos documentos para la recolección ordenada de datos de los distintos titulados y directivos.

4.4.4 Económicos

En el desarrollo de la presente investigación fue necesario contar con el factor económico para solventar gastos de movilización (50 \$), para la localización de los titulados y para contactarse con los directivos (10 \$); adquisición de una cámara fotográfica (150 \$), para reproducir los informes y empastados (200 \$).

Como una cantidad total aproximada en lo que se refiere a los recursos económicos hubo un gasto de (460 \$).

4.5 Procedimiento

Las expectativas eran muy grandes por conocer el tema de investigación, el mismo que se lo pudo conocer, en la ciudad de Loja en el seminario de fin de carrera, fue una experiencia bárbara conocer la ciudad de Loja y las instalaciones de la Universidad.

Al regreso a mi ciudad Santo Domingo se pudo comenzar inmediatamente a buscar información de la parte del marco teórico, poniéndose en contacto con el tutor para las respectivas correcciones y recomendaciones.

Una vez que se recibió el listado de los titulados, pero sin ningún número telefónico, se requirió acercarse al centro universitario para recabar más información de donde me proporcionaron la ayuda necesaria, facilitándome dicha información.

Se procedió a ponerse en contacto con cada uno de ellos y especificamos las previas citas para aplicar los cuestionarios, todos de una manera muy cordial accedieron a brindarme todas las facilidades del caso.

Cuatro de los seis titulados viven en el sector rural, se tuvo que dirigirse a estos recintos tanto en moto, como en bus interprovincial puesto que uno de ellos asistía al Centro Universitario de Santo Domingo cuando estaba estudiando, pero vive en la Parroquia La Bramadora, Cantón El Carmen de la Provincia de Manabí.

Tampoco se puede quejar de los directivos, aportaron con información valiosa y necesaria dando la apertura para que se realice la recolección de datos.

Una vez recabada la información se procedió a introducir los datos en las diferentes tablas proporcionadas por el programa de investigación y a enviarlas de inmediato en las fechas establecidas.

Ya con los datos y los capítulos corregidos el informe completo estaba listo ser presentado en la segunda asesoría presencial en la ciudad de Quito.

Después de las debidas correcciones del informe se procedió a la reproducción y entrega al CUA de los 3 ejemplares del informe y anillados de encuestas.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente interpretación, análisis y discusión de resultados tiene una base fundamentada en la investigación, plasmada en las tablas correspondientes a cada categoría y pregunta.

5.1 Caracterización sociodemográfica

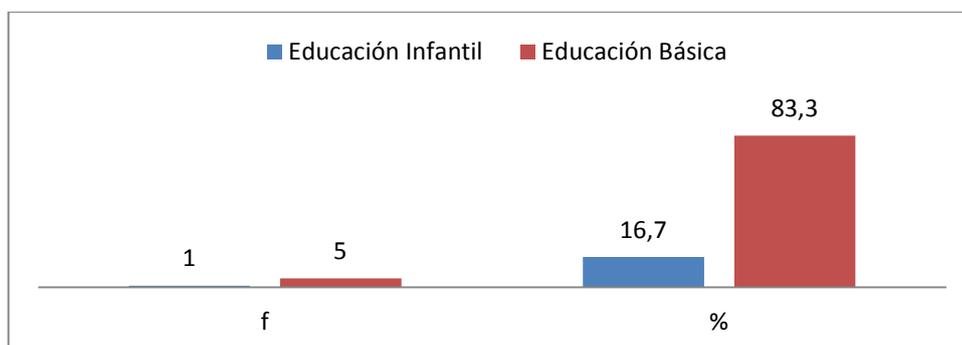
Se pone a consideración el estudio estadístico de los titulados, referido a un determinado momento o a su evolución.

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

TABLA N°1

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	1	16,7
Educación Básica	5	83,3
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemático	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N°1



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. *(José Tejada Fernández - Antonio Navío Gámez ,1999).*

La mayoría de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (83.3%) tienen un nivel de formación en Educación básica, esto es porque ya venían trabajando en el nivel antes mencionado antes de obtener su titulación.

Los titulados se han preparado en los niveles correspondientes para ejercer su trabajo y dar a conocer sus capacidades para los que fueron formados

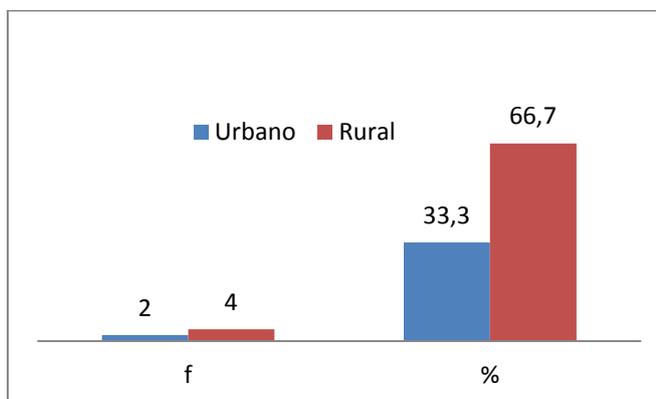
A nivel de postgrados no hay información porque los titulados no continuaron preparándose para este nivel.

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

TABLA N°2

SECTOR DE LABORES	f	%
Urbano	2	33,3
Rural	4	66,7
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N°2



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

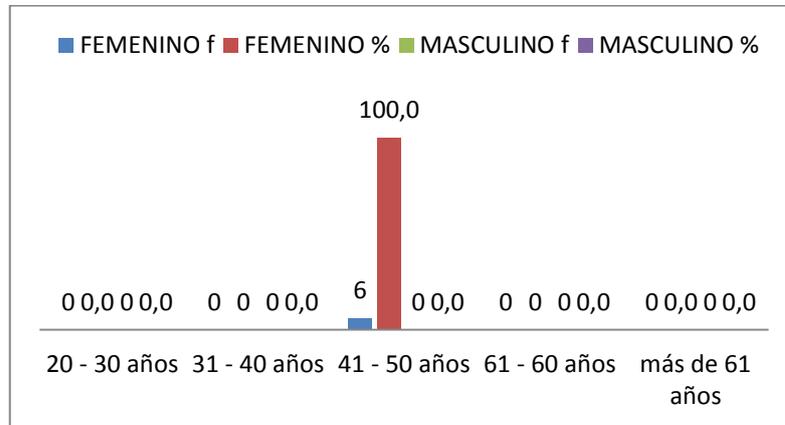
Cada una de las partes de una colectividad, grupo o conjunto que tiene caracteres peculiares y diferenciados, en estas partes está el sector urbano y rural. El 66,6% labora en el sector rural y el 33,3% en el sector urbano, esto debido a que cada titulado es residente en estos sectores, por lo que no tuvieron la necesidad de cambiar de residencia. Es raro que para este estudio en especial, la mayoría está laborando en el sector rural, esto conlleva a concluir que existen diferentes sectores donde cumplir con la docencia y en el sector rural se están abriendo nuevas plazas para cubrir las diferentes necesidades educativas.

Pregunta A1, A2. Género, años cumplidos

TABLA N° 3

Edad	Género		TOTAL		
	FEMENINO	MASCULINO	f	%	
20 - 30 años	0	0,0	0	0,0	0
31 - 40 años	0	0	0	0,0	0
41 - 50 años	6	100,0	0	0,0	6
61 - 60 años	0	0	0	0,0	0
más de 61 años	0	0,0	0	0,0	0
No contesta			0	0,0	0

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

El predominio de mujeres en el cuerpo docente contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa." (*Denise Viallant, 2004*); por ende todos los titulados de la presente investigación son mujeres y están entre los 41 y 50 años, con referencia al nivel que tienen la mayoría podemos indicar que este género (femenino) tiene un apego a la educación por la niñez. Las mujeres por su personalidad y su sensibilidad con los niños sienten esa vocación más directa y en su gran mayoría tienden a escoger esta profesión.

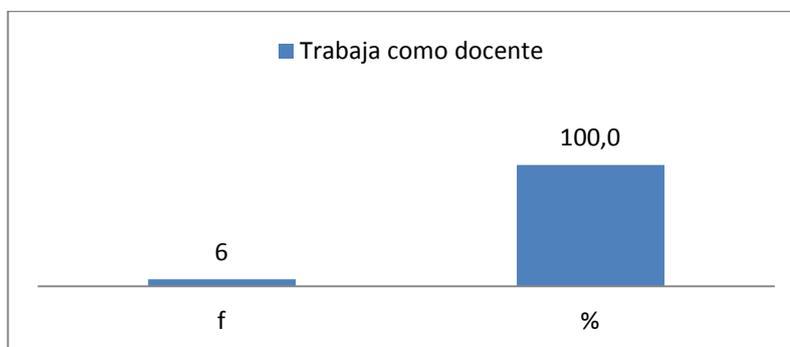
5.2 Situación laboral

Pregunta N°.2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?

TABLA N° 4

SITUACION LABORAL	f	%
Trabaja como docente	6	100,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.	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
Otras situaciones (especifique)	0	0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

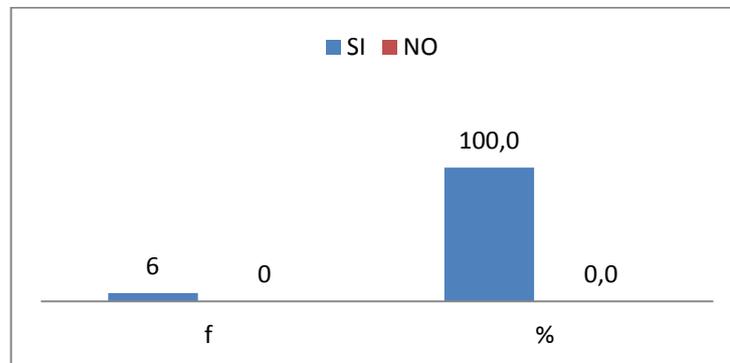
En la situación con respecto a labores, los seres humanos podemos estar desempeñando cualquier tipo de labor, por lo que el 100% de los titulados en esta investigación ejerce la profesión de docente, es decir está trabajando dentro del campo de formación. Es beneficioso conocer que cada uno de los titulados desempeñan una labor para los que fueron especializados que es la de docente.

Pregunta N° 2b. ¿Ha trabajado antes como docente?

TABLA N° 5

¿HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE?	f	%
SI	6	100,0
NO	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

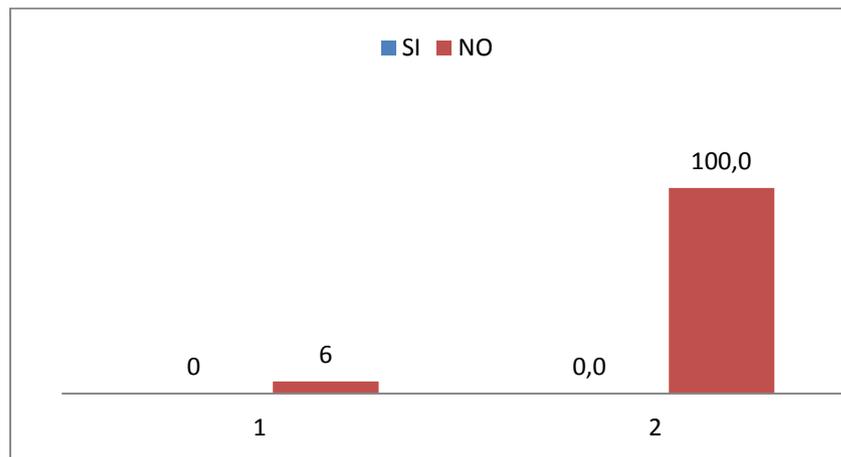
La formación inicial en el docente es importante esto ayudará a sentar bases en el propio docente y el alumno, la vocación en cada uno de los titulados se pone a la vista, puesto que todos antes de obtener su titulación ya laboraban en un puesto como docente. Las oportunidades que se pueden dar antes de obtener una titulación son muchas y especialmente cuando se trata de docente, la experiencia que se gana es enorme, y se complementará al ingresar a un centro universitario.

Pregunta N°2c. En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

TABLA N° 6

¿TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA?	f	%
SI	0	0,0
NO	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

“El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan.” (Vaillant, 2009). En este caso especial, ninguno de los titulados ejerce otra profesión que no sea la docencia, se dedican a pleno al profesorado. Se puede practicar cualquier labor eso depende para lo que

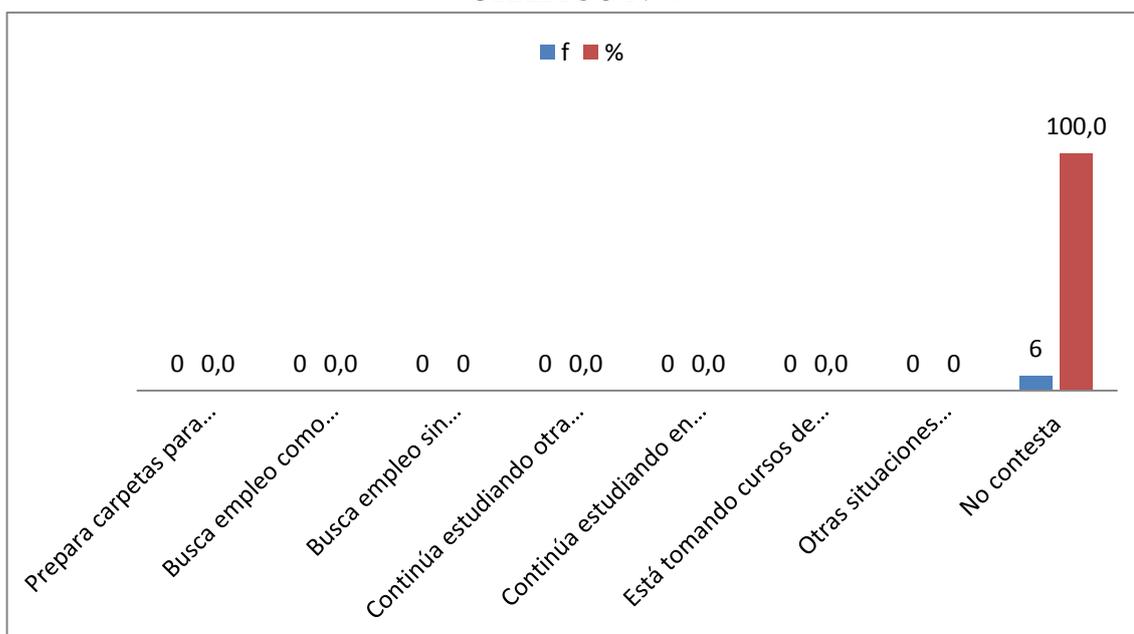
fueron preparados. Las remuneraciones que tienen los participantes son aceptables puesto que con este puesto les basta para cubrir sus necesidades.

Pregunta N° 2d. En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?

TABLA N° 7

EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO	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
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	0	0,0
Otras situaciones (especifique)	0	0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

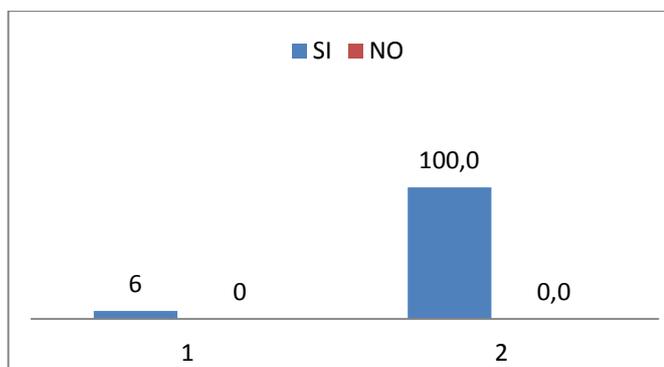
La situación de estar en un paro forzoso y buscar un empleo para cubrir sus necesidades está en función de cada uno de los seres humanos, pero ninguno de los titulados busca alternativas de empleo por que ya se dedican a la profesión de docente y tienen un trabajo definido, es por eso que esta tabla se especifica que no contesta. Es una buena noticia conocer que los participantes estén en plena actividad así no tienen el inconveniente de golpear puertas para conseguir un empleo.

Pregunta N°4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

TABLA N° 8

¿TRABAJA ACTUALMENTE EN SU ESPECIALIDAD?	f	%
SI	6	100,0
NO	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

La especialidad es aquella en la que un ser humano se ha formado para ser competente y aplicar sus conocimientos. Todos se desempeñan laborando actualmente en función de su especialidad. Me agrada conocer que trabajan en la

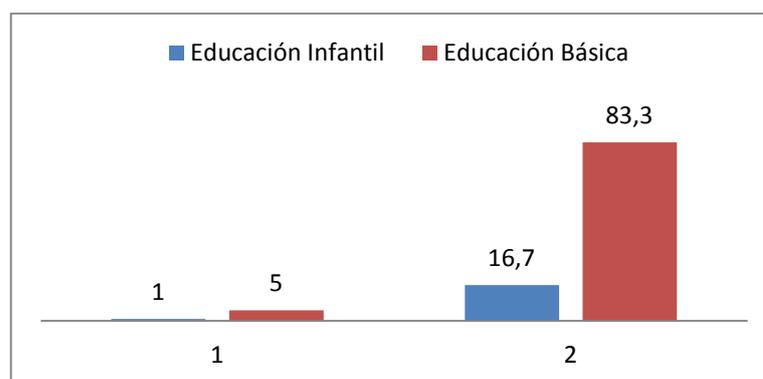
especialidad que se han formado, esto hace que en su entorno donde laboran puedan demostrar de la mejor manera sus saberes o habilidades

Pregunta N° 4a. En caso de respuesta afirmativa en P.4., ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?

TABLA N° 9

AMBITO QUE EJERCE	f	%
Educación Infantil	1	16,7
Educación Básica	5	83,3
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

El ejercer una actividad tiene un ámbito directo en la profesión que aplica. En el contorno de su espacio por lo que se profesionalizaron, el 83,3% de titulados ejercen la educación básica, el mismo porcentaje que obtuvieron como nivel de

pregrado y el 16,7% ejerce la educación infantil, también el mismo porcentaje como nivel de pregrado de los titulados.

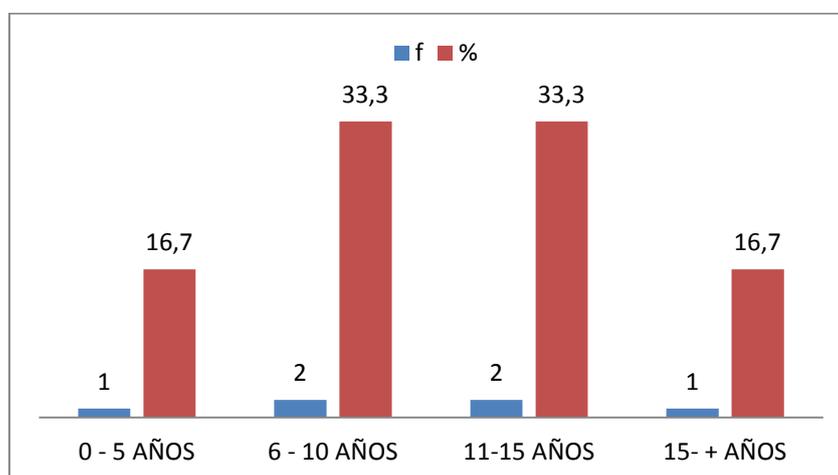
Los espacios comprendidos dentro de los límites determinados concuerdan con el ámbito que ejercen los titulados esto les ayudará a ejercer en su campo profesional.

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

TABLA N° 10

¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL?	f	%
0 - 5 AÑOS	1	16,7
6 - 10 AÑOS	2	33,3
11-15 AÑOS	2	33,3
15- + AÑOS	1	16,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 10



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Los años de servicio en una institución son primordiales, con esto el trabajador ganará experiencia y constancia. En la mayoría de encuestados el tiempo de trabajo

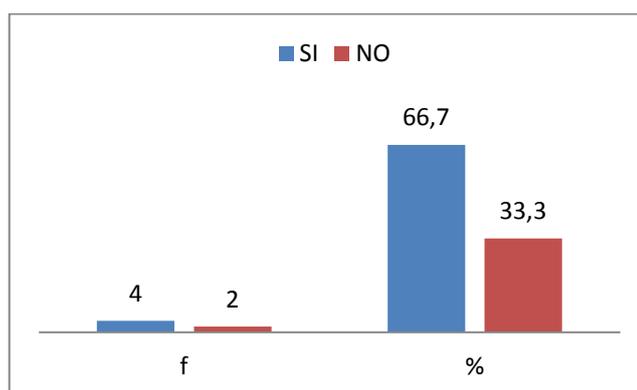
es de los 6 años en adelante, es por eso que su situación laboral en todas las instituciones que laboran es indefinida. Tener una estabilidad en función de años hace que el docente se establezca y se motive en su labor diaria.

Pregunta N° 8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

TABLA N° 11

¿CUANDO INICIÓ SUS CLASES ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?	f	%
SI	4	66,7
NO	2	33,3
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 11



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

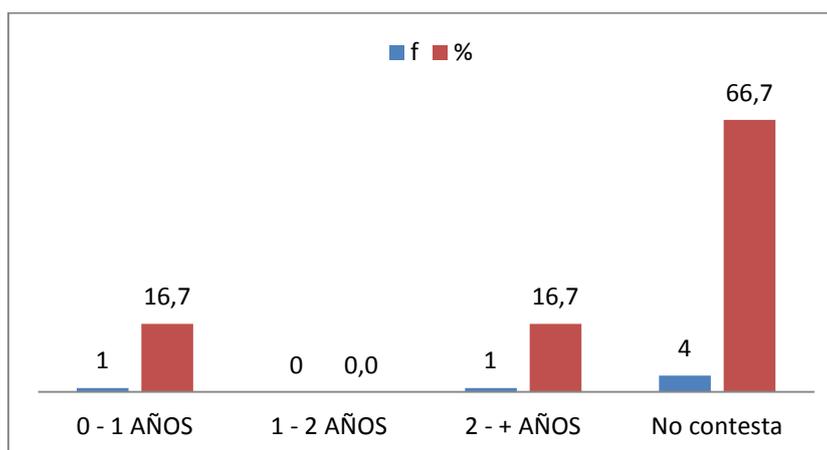
Se entiende como “formación inicial” aquella que ocurre antes que el docente entre a las aulas.” (*Beatrice Ávalos, 2003*). La mayoría de titulados tenía sus trabajos establecidos y la necesidad de formación continua les demandó a obtener una titulación. Estos titulados están en ventaja de otros, puesto que han ganado mucha experiencia y han complementado la parte práctica con la parte teórica que imparte la universidad.

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

TABLA N° 12

¿CUÁNTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE DESPUÉS QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?	f	%
0 - 1 AÑOS	1	16,7
1 - 2 AÑOS	0	0,0
2 - + AÑOS	1	16,7
No contesta	4	66,7
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 12



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

La falta de empleos en el Ecuador hace que un titulado le cueste obtener una plaza de trabajo en el ámbito de su carrera, pero en este caso especial puede evidenciar que la mayoría ya estuvo trabajando como docente antes de titularse, mientras que dos titulados se tardaron considerablemente en conseguir su primer empleo, esto por la falta de vacantes existentes en las instituciones. La facilidad que obtuvieron

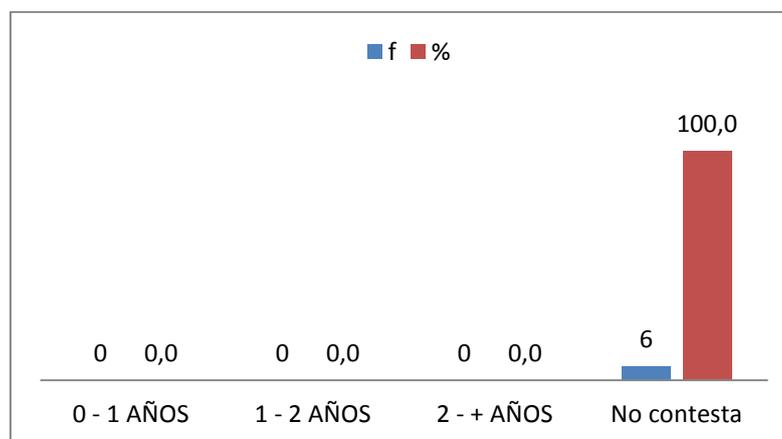
los docentes en las instituciones de contar con su trabajo aún no siendo titulados es de gran importancia para su formación y autoestima.

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

TABLA N° 13

¿CUÁNTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO NO DOCENTE DESPUÉS QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?	f	%
0 - 1 AÑOS	0	0,0
1 - 2 AÑOS	0	0,0
2 - + AÑOS	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 13



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Un empleo no docente es aquel que no pertenece o no es relativo a la enseñanza. Todos los titulados de esta investigación se dedicaron toda su vida a la docencia por lo que no tuvieron empleo como no docente. La ventaja de tener un empleo como

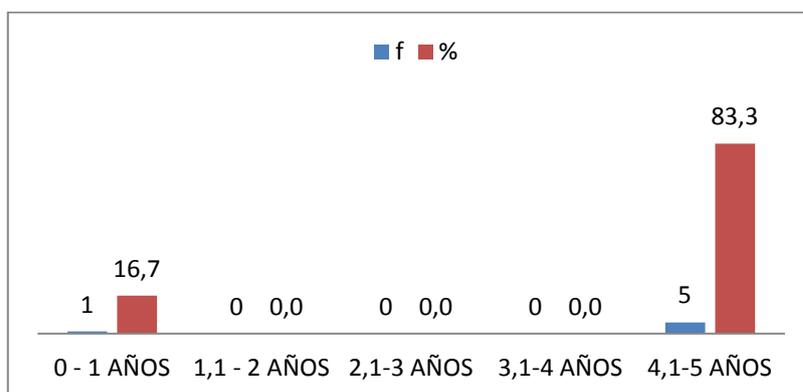
docente antes y después de la titulación hace que estos participantes no hayan tenido la alternativa de buscar otro empleo.

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

TABLA N° 14

¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?	f	%
0 - 1 AÑOS	1	16,7
1,1 - 2 AÑOS	0	0,0
2,1-3 AÑOS	0	0,0
3,1-4 AÑOS	5	83,3
4,1-5 AÑOS	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 14



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Desde que una persona obtiene su titulación se lo considera como profesional. La mayoría de titulados ya venían ejerciendo la docencia, puesto que al momento de

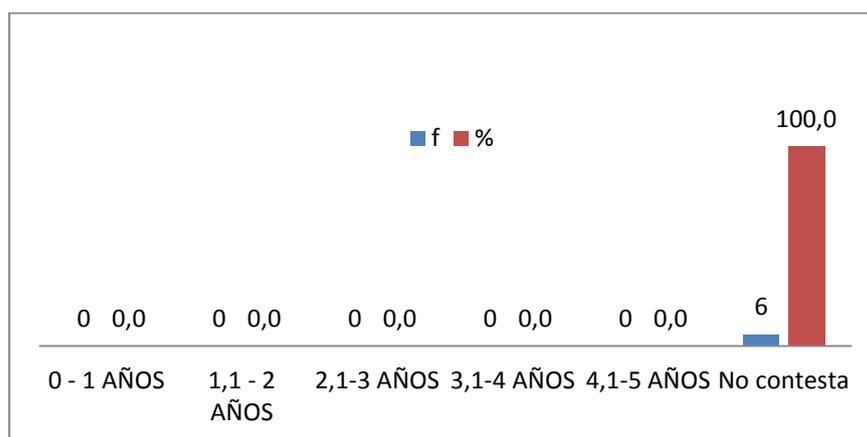
titularse ya tenían un trabajo de docente. ¿Hay ventaja o no hay ventaja que ya hayan estado trabajando antes de titularse? Los participantes sí han tenido ventaja antes de titularse, es que ya tenían cierta experiencia. ¿Y ahora, una vez titulados, la educación mejoraría? Claro que mejoraría la educación puesto que se complementa con los bases asentadas en la universidad.

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

TABLA N° 15

¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL EN UN PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?	f	%
0 - 1 AÑOS	0	0,0
1,1 - 2 AÑOS	0	0,0
2,1-3 AÑOS	0	0,0
3,1-4 AÑOS	0	0,0
4,1-5 AÑOS	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 15



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

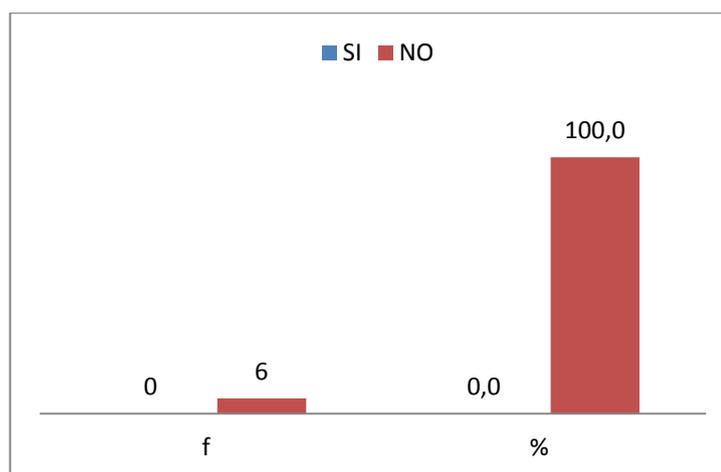
Un puesto profesional no docente hace referencia a cualquier actividad que no tenga que ver con la enseñanza. Cuando obtuvieron la titulación, ninguno de los titulados ha trabajado en un puesto no docente por lo que en esta tabla no se detalla los años de trabajo. No tienen años de experiencia en otro trabajo, en verdad es una desventaja puesto que no tienen práctica en otras profesiones donde a lo mejor pueden tener a futuro un ingreso extra.

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

TABLA N° 16

¿SU TRABAJO ACTUAL LE DEMANDÓ CAMBIAR EL LUGAR DE RESIDENCIA?	f	%
SI	0	0,0
NO	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 16



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

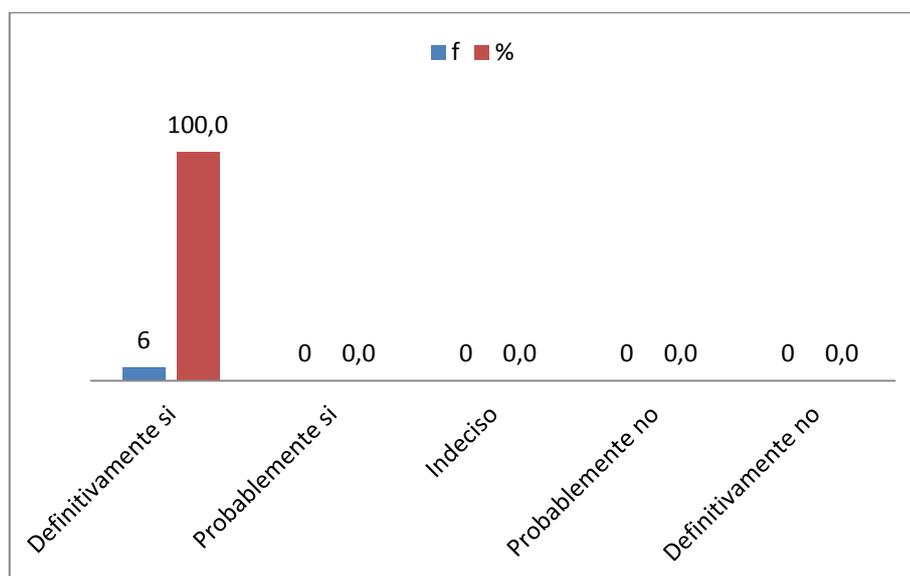
Muchas veces al obtener un trabajo la necesidad obliga a cambiarse del lugar de residencia eso repercute en el docente y en su familia. Actualmente todos los titulados ejercen su trabajo en el lugar donde viven, por lo que no les demandó cambiar de residencia, eso les facilitó tener un lugar determinado para el ejercicio de labores. Una gran ventaja es laborar en su lugar de residencia, en este caso particular los titulados tienen a sus familias cerca, y el entorno social propicio.

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

TABLA N° 17

SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL, ¿HA MEJORADO?	f	%
Definitivamente si	6	100,0
Probablemente si	0	0,0
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 17



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

La condición de vida está en función de las necesidades que se han podido cumplir a través de la mejoría en cuanto a lo económico y estabilidad emocional, en este caso todos los titulados han mejorado su condición de vida después de haber obtenido su título, es interesante que conocer que una titulación como docente tenga expectativas y mejore por completo una condición.

Directivos

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

- La institución no cuenta con ningún tipo de incentivo.
- Económico.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Cada institución está en capacidad de retribuir incentivos de cualquier índole, se puede analizar que un maestro tiene ese derecho de recibir cualquier retribución por el trabajo tan arduo que realiza. La motivación es esencial en el maestro y no le viene nada mal un incentivo en su remuneración.

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

- Valor de la responsabilidad.
- Buenos profesionales.
- Piden buena remuneración económica.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

La dedicación de un docente es importante y con un valor agregado de valores se llenará las expectativas de cualquier institución. La esperanza de que un docente cumpla con la visión y misión de una institución es responsabilidad del maestro con la ayuda de su formación inicial y continua.

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

- Coordinadora del área de educación infantil.
- Coordinadora de la comisión social.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

En una institución educativa existes diferentes actividades donde un docente puede colaborar y podemos evidenciar que los graduados en la UTPL tienen condiciones, por lo que han sido tomados en cuenta en otras actividades importantes para la mejora de la institución. Es de gran orgullo conocer que los titulados tienen condiciones para cumplir otras actividades diferente a lo que es la docencia, esto evidencia el profesionalismo y compromiso de los compañeros.

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

- Manualidades.
- Religión.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Un profesional que tenga una habilidad agregada lo hace más competente en su lugar de trabajo. Los titulados tienen otras habilidades extras como un valor agregado, esto facilita para ser tomados en cuenta en actividades extracurriculares.

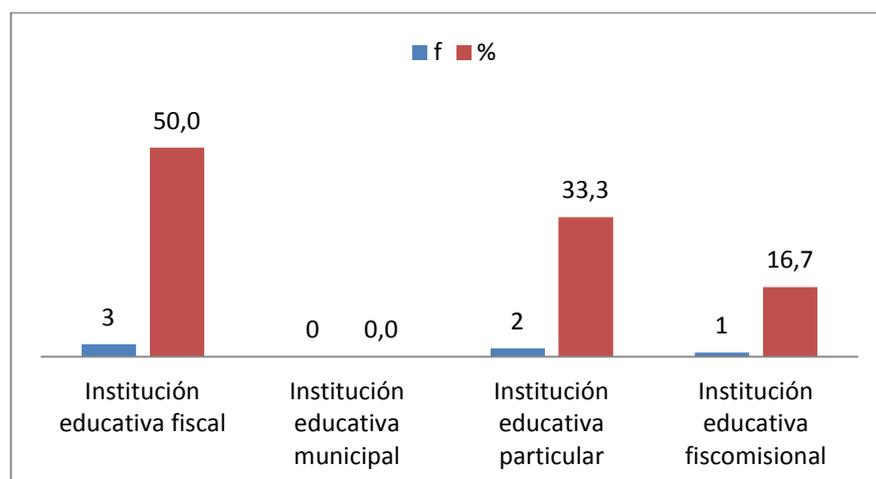
5.3 Contexto laboral

Pregunta N° 3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

TABLA N° 18

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	3	50,0
Institución educativa municipal	0	0,0
Institución educativa particular	2	33,3
Institución educativa fiscomisional	1	16,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 18



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

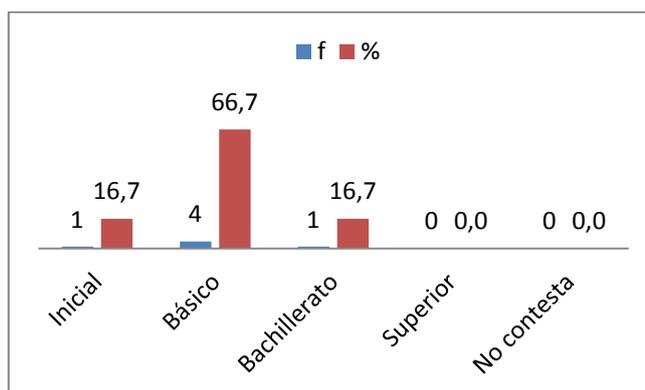
La institución es un organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente, estas instituciones se rigen por normas estrictamente de gobierno o de carácter privado. La mitad de los titulados labora en una institución fiscal, el 33,3% en una particular y en la institución fiscomisional el 16,7%, todos los titulados están laborando en casi todas las instituciones de tipo educativo esto beneficia el desarrollo de su trabajo. Es importante conocer que las instituciones que acogen a los titulados cumplen con todos los parámetros para ser consideradas como tal.

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

TABLA N° 19

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

GRÁFICO N° 19



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

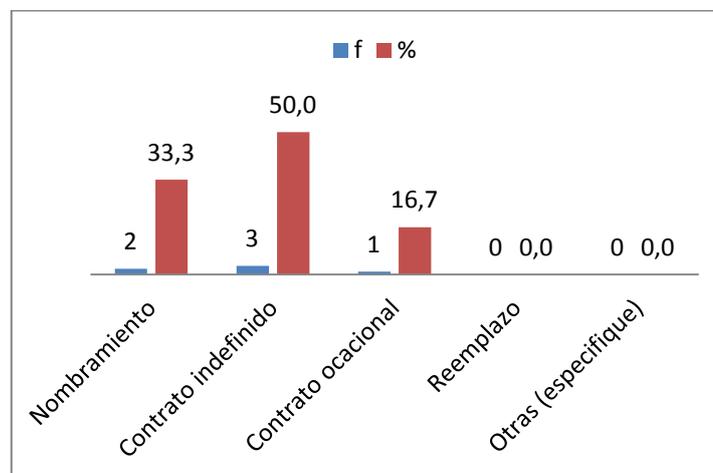
Los niveles están regulados por las necesidades que tiene la institución educativa con el fin de alcanzar ciertos aspectos sociales, el 66,7 % en el básico, el 16,7 en el inicial y el 16,7 en el bachillerato esto concuerda en gran parte con el nivel de pregrado en los que fueron formados. Los niveles en los que los titulados se desempeñan están correctamente vinculados con el título obtenido, esto para beneficiar el grado de bienestar de la institución en función de lo educativo.

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

TABLA N° 20

RELACIÓN LABORAL CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Nombramiento	2	33,3
Contrato indefinido	3	50,0
Contrato ocasional	1	16,7
Reemplazo	0	0,0
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 20



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

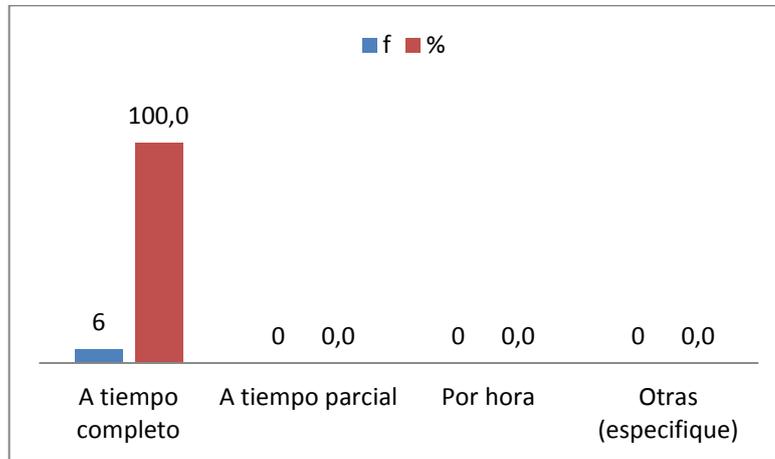
A fin de tener una conexión o correspondencia directa con la institución se procede a entablar un dialogo o escritura para llegar a un acuerdo de trabajo y su remuneración correspondiente. Los titulados que desempeña esta profesión en el 50% tiene un contrato indefinido, el 33,3% tienen nombramiento y el 16,6% un contrato ocasional, todos tienen un contrato que los ampara, legalmente están percibiendo todos los beneficios y una estabilidad laboral con decencia. Los derechos de un trabajador son irrenunciables, cabe indicar que si no existe una relación laboral propicia no se puede triunfar en esta profesión, el acuerdo es importante y saludable para la institución y maestro, con esto se evitaría tener impases legales.

Pregunta N° 6. ¿La relación laboral es/era...?

TABLA N° 21

¿LA RELACIÓN LABORAL ES?	f	%
A tiempo completo	6	100,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por hora	0	0,0
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N°21



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

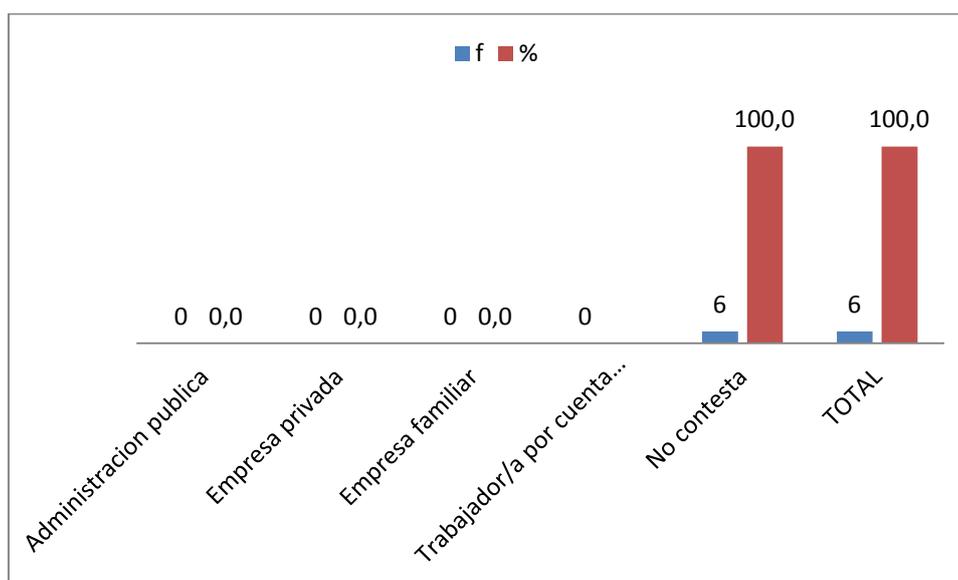
“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.”(*Constitución del Ecuador, 2008*)., siendo así el 100% de los titulados trabajan a tiempo completo esto es que las instituciones necesitan de los maestros en toda su extensión de trabajo. Es beneficioso conocer que al estar en toda su jornada educativa pueden alcanzar más experiencia, tener más tiempo para planificar y sobre todo relacionarse con la comunidad educativa. El respaldo que tiene un docente en función de que la constitución ampara una relación laboral es favorable para el desempeño de su carrera.

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

TABLA N° 22

¿ EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLA SU TRABAJO COMO NO DOCENTE?	f	%
Administración pública	0	0,0
Empresa privada	0	0,0
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N°22



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

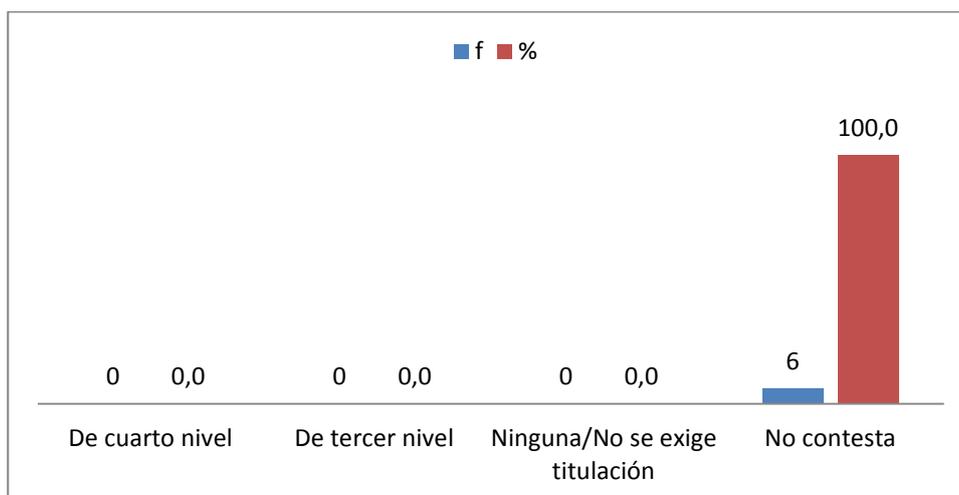
Una institución se puede desarrollar cualquier actividad y en ellas se especifica la clase a la que pertenece. Ninguno de los titulados trabajó en una institución no docente, se dedicaron y se dedican únicamente a la docencia, por lo que se verifica en un el 100% de no contesta a esta pregunta. Los titulados no han tenido experiencia en otra institución que no sea la docente, con esto existe la ventaja de experiencia netamente en el campo educativo y desventaja porque al querer cambiar de profesión no tiene una recomendación para sustentar otro trabajo no docente.

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

TABLA N° 23

¿ QUÉ TITULACIÓN EXIGE LA INSTITUCIÓN DESARROLLA SU TRABAJO COMO NO DOCENTE?	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	0	0,0
Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 23



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

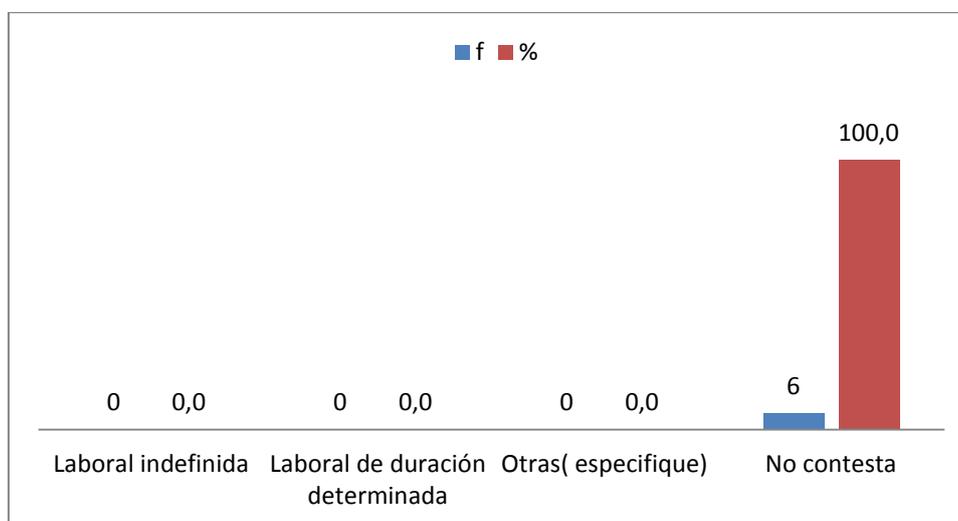
Actualmente en una gran mayoría, las instituciones exigen a sus aspirantes títulos de distintos niveles con el fin de tener una planta de profesionales competentes. "Para ingresar a la carrera docente se requiere: poseer título reconocido por la ley." (*Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional*). A ninguno de los titulados le han exigido titulación en una institución no docente, se dedicaron y se dedican únicamente a la docencia, por lo que se verifica en un el 100%. En las instituciones educativas especialmente en las gubernamentales unos de los requisitos es tener un título de docencia, esto hace que la competencia entre universidades aumente para mejorar la formación inicial en el docente.

Pregunta N° 11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

TABLA N° 24

¿ QUÉ TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA?	f	%
Laboral indefinida	0	0,0
Laboral de duración determinada	0	0,0
Otras(especifique)	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 24



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

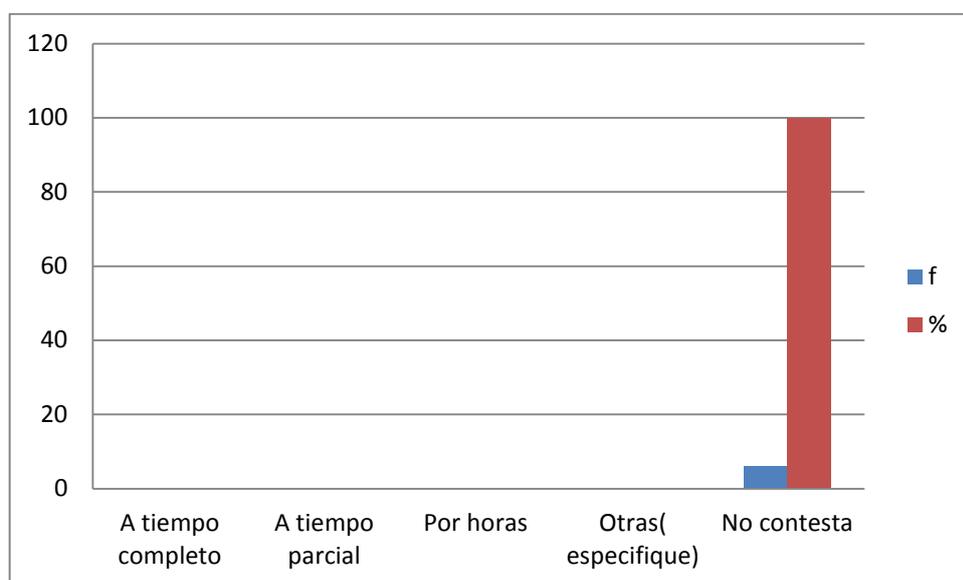
La relación laboral está en función del tiempo de servicio que tiene un trabajador. Los titulados no han tenido ninguna relación laboral con otra institución que no sea docente, esto hace pensar que no han experimentado otro tipo de relación como puede ser las 8 horas que actualmente el estado por ley tiene que tener un trabajador.

Pregunta N° 12. ¿La relación laboral es/era en el trabajo no docente?

TABLA N° 25

¿QUÉ RELACIÓN LABORAL ES/ERA?	f	%
A tiempo completo	0	0,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras(especifique)	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 25



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

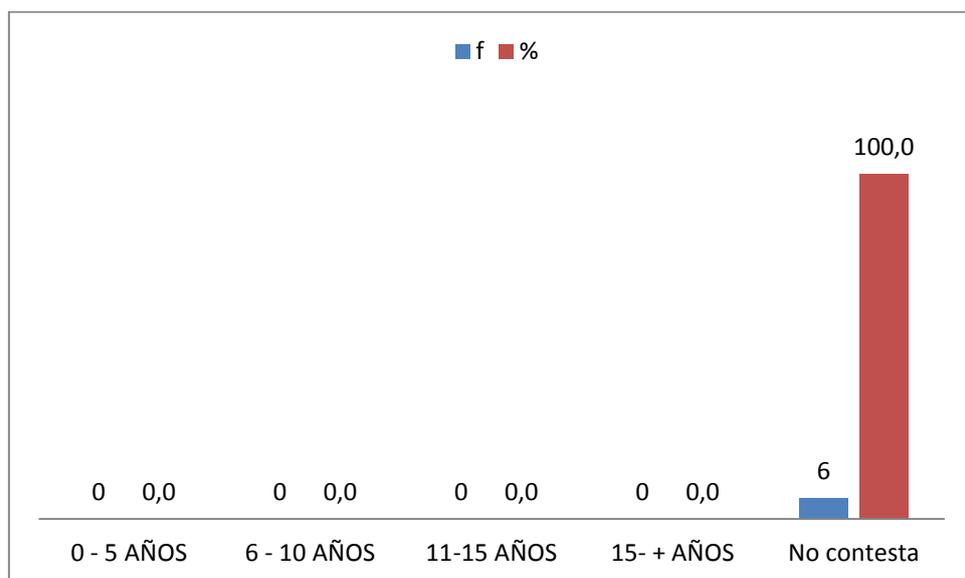
La relación laboral que tiene una institución con un trabajador depende de la actividad que debe realizar para situarlo con las horas respectivas. Los titulados no han tenido relación laboral con otro trabajo no docente. Nuevamente podemos indicar que no han tenido la experiencia de someterse a una relación laboral no docente y básicamente con respecto a una relación laboral docente no hay mucha diferencia cuando se trata tiempo completo.

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

TABLA N° 26

¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL NO DOCENTE ?	f	%
0 - 5 AÑOS	0	0,0
6 - 10 AÑOS	0	0,0
11-15 AÑOS	0	0,0
15- + AÑOS	0	0,0
No contesta	6	100,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 26



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

El tiempo es importante en un trabajo docente o no docente, con esto se afianzará las relaciones internas con el patrono y la institución como tal, en este caso los titulados no tienen años de experiencia en un puesto no docente, esto no les permite que en su hoja de vida se resalte certificados de otros puestos, únicamente en lo que tiene que ver con la docencia.

Directivos

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

- Solicitud dirigida al rector del plantel.
- Copias certificadas de los títulos.
- Copias certificadas de documentos personales.
- Título de docente.
- Se acomode a los lineamientos de la institución.
- Dispuesto a cumplir la función de educador

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

“ **Art.6.-** Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- a. Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b. Poseer título docente reconocido por la ley ;y
- c. Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.” (*Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional*).

Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.” (*Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional*).

Existen muchos requisitos por los directivos, uno de los más básicos es el título parte importante de la formación inicial del docente, por supuesto no debe quedar atrás el compromiso que debe adquirir con la institución y los lineamientos a los que debe estar sujeto. Los directivos están sujetos a las normas institucionales y están en la obligación de hacer cumplir todos los requisitos.

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

Once solicitudes.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Las solicitudes son enviadas por el trabajador con el fin de conseguir un puesto digno, para cubrir las necesidades. Son considerables el número de solicitudes en estas instituciones, esto indica que hay un gran número de docentes en busca de una plaza de trabajo. Todavía no se puede lograr mitigar la falta de empleo especialmente en el área de educación pero de a poco a nivel del gobierno se abren plazas cada periodo.

Pregunta 3. ¿Requiere de más personal docente?

- 3er nivel (Matemáticas)
- 4to nivel todas las especialidades

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Art.6.- Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- a. Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b. Poseer título docente reconocido por la ley ;y
- c. Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.” (*Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional*).

Se evidencia que los directores como base buscan profesionales con títulos de tercer nivel, es por las exigencias actualmente a nivel de educación.

En el ámbito educativo en general los requerimientos han cambiado, es por eso que estamos en la obligación de prepararnos y escalar cada vez más alto en bien de la comunidad educativa.

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

Con experiencia

- Capaces en su desempeño.
- Comprometidos en la institución.
- Deseando ser mejores.
- Instalados en lo de antaño.

“ Formación Continua es toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.” (*Teodosio Pérez Amaral,2002*).

La experiencia es parte de la formación y las instituciones sienten esa necesidad de tener profesionales con cierta experiencia, el cual tiene un gran peso en el ejercicio de la docencia fortalece al docente y lo forma continuamente.

Docentes que recién ingresan

- Con deficiencias en el manejo del aula.
- Control de disciplina.
- Acoplamiento en el entorno laboral.
- Falta de seguridad en la materia.
- Con facilidad se dejan dominar.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

“La formación inicial del docente es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, expresados en estándares de desempeño, que todo profesor o profesora debe dominar al momento de titularse. El perfil debe ser consistente con la misión y los propósitos de la institución que imparte la carrera.” (*Francisco Téllez, 2006*).

Esa necesidad de tener una experiencia y por novatos tengan dificultades en el control de disciplina y la integración en la comunidad educativa.

No hace falta tener una formación inicial nada más, sino que basado en la experiencia complementar esa formación, para tener relevancia en el proceso educativo.

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

- Lectura crítica.
- Nuevo currículo.
- Planificación curricular.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

“El concepto de “formación de los educadores” abarcará en este trabajo la actualización y el perfeccionamiento de los docentes en cualquiera de los cuatro niveles educativos, ya sea en la formación inicial como en el servicio propiamente docente, ya que tanto la actualización como el perfeccionamiento constituyen tareas continuas a lo largo de la vida del docente.” (*Carlos Manterola, 2006*).

La formación continua en estos dos últimos años en las instituciones educativas con respecto a cursos, no han sido demás numerosos puesto que actualmente la necesidad de capacitación es primordial para el mejoramiento del docente en la actualización y perfeccionamiento.

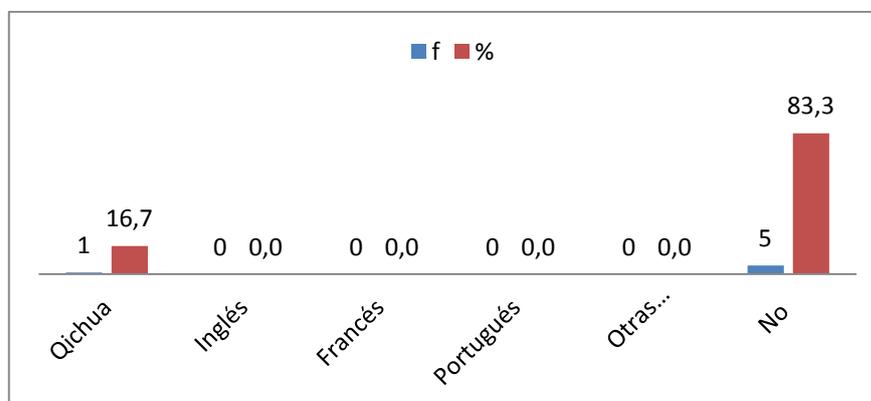
5.4 Necesidades de formación

Pregunta N° 18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?

TABLA N° 27

¿SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?	f	%
Quichua	1	16,7
Inglés	0	0,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otras (especifique)	0	0,0
No	5	83,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N° 27



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

La lengua que por mayoría se practica en nuestro país es el español, por lo que el 83,3% no tiene una segunda lengua de comunicación, pero si es relevante que uno

de los titulados se comuniquen en quichua ya que es muy difícil mantener una segunda lengua, cabe indicar que la titulada no es indígena sino mestiza.

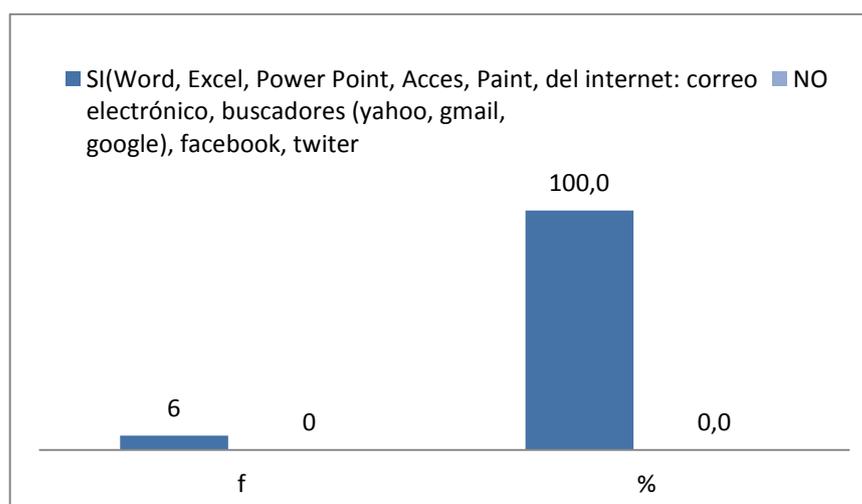
Como valor agregado al docente es de gran orgullo que por lo menos uno de 6 titulados tenga esta habilidad de practicar otra lengua y aún siendo una de las lenguas autóctonas.

Pregunta N° 19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

TABLA N° 28

¿MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?	f	%
SI (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter)	6	100,0
NO	0	0,0
TOTAL	6	100,0

GRÁFICO N°28



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

“La Formación Continua fundamentalmente está dirigida a conseguir adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo.” (*Teodosio Pérez Amaral,2002*).

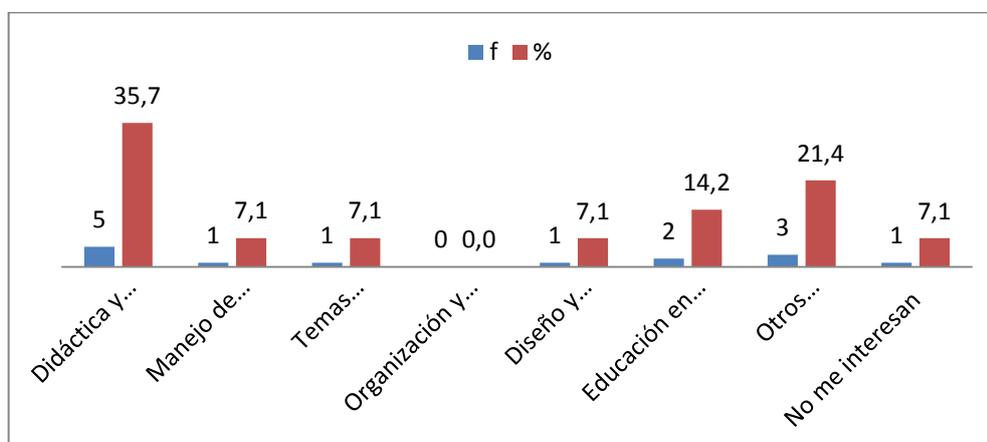
El manejo de la informática a nivel de usuario es conocer ciertos paquetes indispensables para la comunicación, como el internet, por lo que todos los titulados de la presente investigación manejan sin problemas los programas indicados en la pregunta. Es de bien conocer que al manejar estos paquetes a nivel de usuario, están en la línea tecnológica requerida por la gran mayoría de las instituciones, esto es parte de la formación continua del maestro.

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

TABLA N° 29

¿LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN SON?:	f	%
Didáctica y Pedagogía	5	35,7
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	1	7,1
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	1	7,1
Organización y Gestión de centros educativos	0	0,0
Diseño y planificación Curricular	1	0,0
Educación en valores	2	0,0
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	3	21,4
No me interesan	1	0,0
No contesta		
TOTAL	14	100,0

GRÁFICO N° 29



FUENTE: Encuesta a titulados.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

Los titulados sienten esa necesidad de capacitarse, por ende tenemos que en los cursos nombrados como actualización profesional nombran la mayoría y en otros casos, el titulado señaló más de un curso, eso constata la falta de capacitación y actualización que existe en las instituciones educativas.

Los docentes continuamente estamos en la obligación de actualizarnos en los diferentes campos educativos, es por eso que se necesita de la colaboración tanto del gobierno o de las instituciones privadas para promover cursos de capacitación docente.

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

- Cuando se tiene claro la misión y la visión.
- Cubrir con las expectativas planteadas.
- Formación personal.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

“La Formación Continua fundamentalmente está dirigida a conseguir responder a las necesidades específicas de las organizaciones y empresas. ” (*Teodosio Pérez Amaral,2002*).

Aparece un factor importante en el desempeño laboral, que es la formación que debe ser continua, añadido con los objetivos y la filosofía que debe tener cada maestro.

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

- Netamente como docente.
- Comisiones internas.
- Parte de la disciplina.

FUENTE: Encuesta a empleadores.

ELABORACIÓN: Juan Vaca Revelo (2011).

El titulado de la UTPL puede desempeñar otras actividades que no sea la de docente, esto porque tiene la capacidad y ha sido formado para otras tareas. Esta parte es interesante porque cada uno de lo utepelinos tenemos capacidades en las cuales podemos aplicarlas en cualquier actividad, cuando así lo requiera la institución.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones:

- Se logró determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, gracias a que se pudo encontrar cada uno de los investigados, eso proporcionó valiosa información para la investigación.
- Se determinó que, a nivel de la situación sociodemográfica los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, ejercen la docencia en cada uno de sus lugares de residencia. Mayoritariamente lo hacen en el sector rural esto ha tenido connotación puesto que la apertura que ha tenido la Universidad para la formación inicial ha sido de lo más aceptado por los investigados.
- La relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral es de lo más aceptable, puesto que actualmente todos los titulados trabajan como docentes, ejerciendo en su ámbito para lo que fueron formados.
- Las instituciones en las que desarrollan su trabajo proporcionan a los titulados la estabilidad que demanda el código de trabajo a través de sus respectivos contratos con los niveles establecidos en la Ley de Educación.
- A nivel de los directivos se necesita formar sobre control de disciplina en el aula, dominio de los contenidos, planificaciones y valores
- Se estableció que la formación inicial que han tenido los titulados de la UTPL, les han servido para mantenerse en sus instituciones que actualmente laboran.

6.2 Recomendaciones:

- La UTPL haga un seguimiento a cada uno de los titulados a través de este tipo de investigaciones y proponga los programas y facilidades para llevarlo a cabo.
- Se tenga una base de datos de los titulados más detallada para evitar contratiempos en la investigación.
- Promover a los titulados cursos de capacitación, carreras a nivel de postgrado de una manera más directa a través del EVA, anuncios televisivos y radiales.
- Agilitar en los procesos de anuncios de tutores para los egresados, con esto se evitaría retrasos en la entrega de los trabajos.
- Se mantenga este tipo de investigaciones en los periodos posteriores, y así formar parte de ellos.
- Crear un encuentro de los titulados de tal manera que se pueden plantear debates y conferencias sobre la situación laboral y así poder complementar en estas investigaciones planteadas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

La bibliografía en esta presente investigación se tornó muy interesante e importante por lo que detallo a continuación los textos y direcciones electrónicas utilizadas.

Textos:

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana.

Vercelli, A. (2006). Aprender la libertad. Buenos aires: Creative Commons.

Artículos en publicaciones periódicas electrónicas:

Ávalos , B.(2003, agosto). La formación docente inicial en Chile. Disponible en: <http://www.unap.cl/~jsalgado/subir/formaciondocentechile.pdf> [consulta 2010, 10 de diciembre]

Castro, D. (2003). Formación inicial del profesorado en la UPF. Disponible en: www.peremarques.pangea.org/dioe/diegocastro.doc [consulta 2010, 10 de diciembre]

Mata, A. (2007). Formación continua en las sociedades de hoy. Disponible en: http://reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/80_2/formacion.pdf [consulta 2010, 13 de diciembre¹

Semergen- Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria. (2010). Formación continua en las sociedades de hoy. Disponible en: http://www.semergen.es/semergen/microsites/doc_sanitarios/carrera/doc_semergen.htm [consulta 2010, 20 de diciembre¹

Días, H. (2002). La carrera de maestro: factores institucionales incentivos económicos y desempeño. Disponible en:

<http://www.5.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubR-410.pdf>

[consulta 2010, 21 de diciembre]

Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional .Disponible

en:<http://www.educacionlitoral.gov.ec/pages/interna.php?txtCodiInfo=199>[consulta 2010, 21 de diciembre¹

Elliot, E. (2002). Ocho importantes condiciones para la enseñanza y el aprendizaje en las artes visuales. Disponible en:

<http://revistas.ucm.es/bba/11315598/articulos/ARIS0202110047A.PDF>

[consulta 2010, 26 de diciembre]

Pedroza , N. (2004). Reflexiones sobre las cuestiones de Género y la Formación Docente. Disponible en:

http://iesecleston.buenosaires.edu.ar/Pedroza%20de%20Fasce_8.pdf [consulta 2011, 03 de enero]

Vaillant , D. (2004, agosto). Construcción de la Profesión Docente en América Latina. Disponible en:

http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vailant.pdf

[Consulta 2011, 03 de enero]

Díaz , A. (2001). El Docente en las Reformas Educativas. Disponible en:
www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/educacion/.../barriga.doc
[consulta 2011, 03 de enero]

Alliaud , A. (2009). Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar.
Disponible en:
www.sistemavalladolid.com/.../ff2a25_INICIARSEALADOCENCIA.doc
[consulta 2011, 05 de enero]

Martínez, V. (2005, diciembre). Consideraciones pedagógicas sobre la
comunidad educativa: el paradigma de la "escuela- educadora". Disponible en:
<http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0606120051A.PDF>
[Consulta 2011, 09 de enero]

Proyecto Educativo institucional, Mayor de Yumbo, (2008). Disponible
en:www.colmayoryumbo.net/portal/files/Varios/PEI_2008_09.pdf [consulta
2011, 09 de enero]

Núñez, P. (2002,). Familia, escuela y entorno social. Disponible en:
<http://www.cesdonbosco.com/revista/revistas/revista%20ed%20futuro/EF12/REVISTA%2012/Art%C3%ADculos/Pedro%20N%C3%BA%20B1ez%20Morgades-%20Familia,%20escuela%20y%20entorno%20social.pdf> [consulta
2011, 09 de enero]

Escudero, J. (2001). Educación de calidad para todos y entre todos. Disponible en:

http://www.oei.es/evaluacioneducativa/educacion_calidad_todos_debate_necesario_escudero.pdf [consulta 2011, 12 de enero]

Martí, G. (2011, febrero). Demanda de educación. Disponible en:

<http://gloriamarti.blogspot.com/2011/02/demanda-de-educacion.html>
[consulta 2011, 12 de enero]

Constitución del Ecuador. (2008). Disponible en:

www.asambleanacional.gov.ec/.../constitucion_de_bolsillo.pdf
[consulta 2011, 15 de enero]

Plan Nacional de Desarrollo. (2009-2013). Disponible en:

www.senplades.gov.ec/ [consulta 2011, 15 de enero]

Ley de Educación del ecuador. (2011). Disponible en: www.educacion.gov.ec

[consulta 2011, 17 de enero]

Plan Decenal de Educación del ecuador. (2006-2015). Disponible en:

www.educacion.gov.ec [consulta 2011, 21 de enero]

DINAMEP. (2008). Disponible en: www.educacion.gov.ec

[consulta 2011, 22 de enero]

Blase, J. (2002). Las micropolíticas del cambio educativo. Disponible en:

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev61ART2.pdf> [consulta 2011, 25 de enero]

González, R. (2007, agosto). Diagnostico de necesidades y estrategias de formación docentes en las universidades. Disponible en: <http://www.ub.edu/obipd/docs/educacionu/Publicaciones/13.pdf> [consulta 2011, 25 de enero]

López de Castilla, M. (2007, junio). ¿Capacitación docente o formación en servicio? Disponible en: www.ipp-peru.com/upload/INFORME612007.pdf [consulta 2011, 01 de febrero]

Barraza, A. (2005, noviembre). Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de formación docente. Disponible en: www.upd.edu.mx/librospub/varios/TENECFOR.pdf [consulta 2011, 10 de febrero]

Tejada, J. (1999). A cerca de las competencias profesionales. Disponible en: www.peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf [consulta 2011, 10 de febrero]

Fernández, R. (2004). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. Disponible en: www.uclm.es/profesorado/ricardo/.../competenciaprofesionales.pdf [consulta 2011, 13 de febrero]

Zaragoza, A. (2007). Competencias profesionales docentes y detección de necesidades de formación. Disponible en: <http://www.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/planRegional/1/secciones/8/contenidos/46/puestosf.pdf> [consulta 2011, 13 de febrero]

Barberá, E. (2006). Desarrollo de competencias de la red .Disponible en:
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/780/78030212.pdf> [consulta 2011, 13 de febrero]

Rodríguez, C. (2005). Competencias profesionales. Disponible en:
<ftp://ftp.eia.edu.co/Institucional/proyectoInstitucional/Articulo%20competencias%20profesionales.pdf> [consulta 2011, 13 de febrero]

Instituto de Altos Estudios Nacionales, (2010). Disponible en:
<http://www.iaen.edu.ec/wordpress/> [consulta 2011, 13 de febrero]

8. ANEXOS

A través de las siguientes fotografías podemos evidenciar el trabajo que se cumplió de la mejor manera.





