



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”

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

AUTOR:

Douglas Oscar Gualpa Parra

MENCIÓN:

FÍSICO MATEMÁTICO

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DE TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Mónica Unda Costa

CENTRO UNIVERTARIO REGIONAL GUAYAQUIL

2011

INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de 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.....	12
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	17
3.1.4 El género y la profesión docente.....	20
3.1.5 Síntesis.....	22
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	23
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	24
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	27
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	33
3.3.5 Síntesis	33

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición.....	34
3.3.2	Competencias profesionales.....	34
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	35
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	37
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	40
3.3.6	Síntesis.....	40
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.....	42
4.4	Recursos.....	43
4.4.1	Humanos.....	43
4.4.2	Institucionales.....	43
4.4.3	Materiales.....	43
4.4.4	Económicos.....	43
4.5	Procedimiento.....	43
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	44
5.1	Caracterización Sociodemográfica.....	44
5.2	Situación laboral	46
5.3	Contexto laboral	55
5.4	Necesidades de formación.....	60
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
6.1	Conclusiones.....	63
6.2	Recomendaciones.....	63
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	64
8.	ANEXOS.....	66

DEDICATORIA

Durante todo el tiempo de lucha constante, de gratas vivencias, de momentos de éxito y también de angustias y desesperanzas para poder cumplir mis objetivos y así poder alcanzar uno de mis mas grandes anhelos, culminar mi carrera universitaria, los deseos de superarme y de lograr mis metas eran tan grandes que logré vencer todos los obstáculos y es por ello que debo dedicar este triunfo a quienes en todo momento me llenaron de amistad, de amor y de apoyo.

A Dios Todopoderoso por iluminarme el camino a seguir y que siempre está conmigo en las buenas y sobre todo en los malos momentos.

A mi madre Nancy por ser una mujer sabia, es mi deber marcar el ejemplo, pero nunca es tarde para incentivar el deseo del sueño anhelado. Lo comparto contigo mamá este triunfo.

A mi futura esposa Noemí, por haber compartido todos los momentos de mi vida y de lo que todavía falta por compartir; por darme aliento para continuar luchando en esta vida que a veces se pone difícil, pero compartiendo contigo la vida será hermosa.

A alguien que ya no está con nosotros, que es mi padre, siempre tendrá un espacio dentro de mi vida, él fue el motor que me dio el impulso para seguir adelante, con mucho sacrificios y mucho trabajo supo sacarme avante sintiéndose orgulloso de todo su esfuerzo. Te tengo vivo en mi corazón.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

MGS. Mónica Unda Costa

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

DOUGLAS OSCAR GUALPA PARRA, declaro ser autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular De Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente 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/trabajo de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad.

(f) _____

C.I. 0912471760



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 del autor.

(f) _____

C. I. 0912471760

1. RESUMEN

La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación.

El tema de investigación se realizó en la ciudad de Guayaquil y Daule con diversos profesionales titulados en la educación para poder determinar cuántos de ellos se encuentran laborando dentro del medio y quienes se dedican a otras actividades no inmersas en la educación y así determinar las causas del porque de esta problemática en nuestro país.

La muestra que se tomó fue de trece docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y de profesionales en la misma rama con cargos administrativos en la educación como directores, vice rectores y rectores de instituciones educativas.

También se recibió información adicional como la lista de titulados, que consistió en la cédula de identidad la cual permitió revisar en el EVA de la U.T.P.L. cierta información como el teléfono del titulado como la dirección domiciliaria.

Una vez realizado la recopilación de datos se procedió a visitar las Instituciones Educativas, residencias domiciliarias o incluso por medio de llamadas telefónicas.

Los cuestionarios en ambos casos (titulados y empleadores) no superaban los seis minutos. Una vez obtenida toda la información se tabuló en forma de tablas cruzadas, utilizando como variable la totalidad de las preguntas para en análisis integral.

Los instrumentos de trabajo fueron más cualitativos que cuantitativos teniendo en cuenta los datos estadísticos que arrojaron las encuestas hechas a diferentes docentes de la ciudad de Guayaquil.

Los instrumentos que fueron utilizados, en este caso, los cuestionarios 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.

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.

Los resultados más relevantes están en las estadísticas de pregrado, postgrado y situación laboral donde arrojan los siguientes datos en pregrado los titulados en educación inicial es de 9.2 %, en Educación Básica es de 54.5 %, Ciencias Humanas y Religiosas 15.4 % y en Lenguaje y Físico Matemático con el 9.1 % ambos.

Con respecto a posgrado (maestrías y diplomados) en otras universidades con un total de 9.2 % y la situación laboral de los docentes es la siguiente un 81.2 % trabaja como docente, un 9.2 % trabaja en áreas relacionadas con la docencia y un 9.2 % no labora actualmente, pero si en otras áreas no relacionadas a la docencia.

Por lo tanto el estudio que se realizó sobre el contexto institucional-laboral es de tipo particular con el 61.3 % y solo existe el 9.2 % que es el único caso de la muestra que realiza su docencia de tipo fiscal; es importante mencionar que el 90% de los docentes que laboran en instituciones particulares están aplicando para entrar al Magisterio Nacional

En conclusión podemos decir que el campo de la docencia debe ser mejor planeado, con nuevas estrategias y metodologías para mejorar la calidad profesional y educativa del Ecuador siendo verdaderos formadores de toda la educación, tanto inicial, básica y superior para un desarrollo integral de la sociedad ecuatoriana con miras a un futuro mejor.

2. INTRODUCCIÓN

La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación, en este tema se presenta con el fin de determinar la situación laboral actual de los titulados en dicha universidad, que han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, la misma que nos permite realizar un diagnóstico de la situación laboral y las necesidades del nuevo docente para formarse con un perfil claro y definido de acuerdo a las nuevas reformas planteadas por el Ministerio de Educación, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos para mejorar la calidad educativa de acuerdo a las expectativas y realidades de nuestro país.

Se ha desarrollado una investigación exhaustiva donde se ha percibido que un gran porcentaje de docentes egresados de la Escuela de Educación de la UTPL se dedican a esta actividad mientras un pequeño porcentaje de graduados se dedican a otras actividades que no tienen referencia con la docencia por no encontrar plazas de trabajo o los sueldos muy bajos que no les permite desarrollarse profesionalmente.

Debemos tener en cuenta que esta investigación es importante para la docencia ya que es una propuesta del sistema educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja para así alcanzar la aceptación en función de la calidad académica y formación humanista del docente ecuatoriano que le permita desarrollarse en su ambiente laboral para el cual ha sido capacitado, dentro del salón de clases y para desenvolverse dentro de un grupo de docentes que necesitan de la guía de un profesional.

Por ello es perentorio e ineludible que se reflexione desde varias perspectivas sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación tomándolo como un indicador que nos permita contar con elementos de juicio para

afianzar los procesos académicos en pos de determinar la formación profesional más adecuada, demandada por los mismos docentes y el país.

Además la calidad de enseñanza de un docente se mide en función de su capacidad para satisfacer las necesidades de un estado, con objetivos y fines claros planteados por la educación ecuatoriana y por él mismo en donde se determina a través de criterios como para qué se educa, a que metas se desea llegar con esta nueva educación de cambios positivos y transparencia curricular. Por esta razón la Universidad como formadora de docentes tiene una especial preocupación cuando considera esta tema y sobre todo en tomar en cuenta la calidad de procesos en la formación de un grupo humano que ayuda a otro a cubrir sus necesidades primordiales canalizándola a través de una gestión productiva, académica que brinda la Escuela de Educación en la UTPL.

Por otro lado existiendo varias limitaciones para realizar la investigación La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación, como por ejemplo los datos de las personas a encuestarse incompletos, la negativa de las mismas al no querer prestar la ayuda necesaria para realizar las encuestas, en la cual se tuvo que indagar muy profundamente y de visitar a cada uno de ellos para lograr un trabajo optimo y productivo para nuestra investigación.

Hay que recordar que para que una educación sea de calidad el docente debe ser de calidad y es por eso que hoy en día se exige que en el ejercicio profesional deba ser titulado para enmarcar la competitividad del mismo.

Consideramos a este tema como una propuestas de formación integral y bajo este indicio, se procederá a una evaluación seria y formal que nos permita ver la realidad del perfil de egresados ya que la educación de calidad no es un juego, sino un precedente para tener un país en desarrollo y que nos permita una visión clara de lo que queremos lograr de la educación ecuatoriana.

3. MARCO TEÓRICO

3.0 SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE

3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA.

FORMACIÓN DE DOCENTES EN ECUADOR.

Formación inicial

La formación inicial en el Ecuador está a cargo de tres instituciones educativas como son: los Institutos Superiores Pedagógicos, Institutos Superiores Pedagógicos Interculturales Bilingües y Universidades con sus Facultades de Educación; quienes ofertan una variedad de perfiles, objetivos, requisitos y mallas.

El marco legal para la formación inicial es extenso, no permite agilizar las articulaciones necesarias para una mejor formación, ya que la bipartición entre el CONESUP y la DINAMEP causa ciertas dificultades de acción tanto en los Institutos Superiores Pedagógico como en la misma DINAMEP.

Se ha implementado una reforma significativa al proceso de selección, admisión, inducción y tutoría académica para los ISPED. Este documento fue socializado y se puso en marcha para el régimen COSTA. El proyecto reposa en la DINAMEP.

Las prácticas pre-profesionales de los docentes en el país a nivel de Institutos Superiores Pedagógicos cuentan con escuelas demostrativas (pertenecen a cada ISPED) y escuelas de práctica docente (establecimientos educativos que colaboran con cada ISPED). En el caso de las universidades, asignan menor tiempo a la práctica docente y se concentran en el sector urbano.

Las universidades cuentan con un promedio de 6 meses de práctica pre-profesional, mientras que los Institutos Superiores Pedagógicos Hispanos o Bilingües, realizan sus prácticas durante los 3 años de carrera.

En la actualidad la profesión docente no es atractiva debido al escaso reconocimiento social percibido en los últimos años, la baja remuneración salarial que recibe el maestro, lo obliga a compartir su tiempo con otras actividades u ocupaciones. Ello ha determinado que el maestro no conciba a la docencia como una tarea prioritaria ya que la sociedad ecuatoriana desvaloriza la actividad del docente y prioriza otras carreras más rentables y novedosas.

En lo que respecta a la permanencia de los docentes en los Institutos Superiores Pedagógicos hispanos y bilingües, se debe a que por nombramiento deben trabajar a tiempo completo. En las universidades los docentes, en su mayoría, laboran a tiempo parcial. Es importante resaltar que el 96% cuenta con la especialización en el área en la cual ejercen sus funciones y el 4% es de otra especialidad.

La formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Culturas.

Actualmente existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

NUEVA GESTIÓN DE LOS INSTITUTOS FORMADORES DE MAESTROS: DINAMEP (2000)

Formar docentes que orienten la educación preprimaria y primaria y en áreas especiales de estos niveles, de acuerdo con el desarrollo bio-psico-social del niño y las demandas socioeconómicas y culturales de la nación ecuatoriana.

Constituirse en centros de capacitación y perfeccionamiento docente de los profesores de los niveles de educación preprimaria, primaria y áreas especiales de la zona de influencia del IPED.

EL PERFIL DEL DOCENTE ECUATORIANO

En 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene los siguientes elementos: MEC (2000)

Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.

Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.

Capacidad profesional como diseñador del micro currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.

Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

LAS UNIVERSIDADES ECUATORIANAS Y EL MEJORAMIENTO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Las universidades intervienen en el proceso de mejoramiento profesional, aunque algunas lo hacen por medio de cursos, seminarios y otros eventos de corta duración para la capacitación. El campo de la universidad más bien ha estado en la profesionalización de los docentes por medio de programas específicos que se realizan con la modalidad semi-presencial y que captan como usuarios a los miembros del personal docente en servicio, a quienes se les ofrece un currículo complementario a su formación anterior y que finaliza con la obtención del título universitario. Este es el caso de las universidades estatales del Chimborazo y de Bolívar, que tienen un extendido programa de profesionalización de docentes de Educación Primaria, los que después de un estudio intensivo de 24 meses obtienen el título de Licenciados en Educación Básica. Merece especial interés el tratamiento curricular y el sistema de organización que tiene la Universidad Nacional del Chimborazo, de cuyo particular sistema habrá una referencia posterior.

La universidad ecuatoriana ha incursionado en los programas de postgrado en educación con el propósito de formar especialistas, como en currículo, docencia universitaria, educación especial y otras de diferente naturaleza. Es importante señalar que casi todos estos programas se organizan pensando en el mejoramiento profesional de los docentes; en muchos de ellos es requisito indispensable estar en el ejercicio de la función. Según la información proporcionada por el Conesup en 2003 estaban en funcionamiento 50 programas de postgrado en Educación o en Pedagogía, de los cuales 41 son maestrías, 6 diplomados y 3 especializaciones. Las maestrías se dan en las siguientes áreas:

Diez en Educación Superior o Docencia Universitaria – Seis en Gerencia y Gestión Educativa – Cinco Maestrías en Educación General – Tres en Educación Sexual – Tres en Educación Parvularia o Desarrollo Infantil – Dos en Planeamiento o Currículo – Dos en Educación a Distancia – Dos en Educación Ambiental – Dos en Enseñanza en Matemáticas – Uno en Historia – Uno en Desarrollo de la Adolescencia – Uno en Educación Intercultural Bilingüe – Uno en Desarrollo de la Inteligencia – Uno en Educación Física – Uno en Educación Bilingüe, Enseñanza del Inglés.

Es importante resaltar el papel que cumple la Asociación de Facultades Ecuatorianas de Filosofía y Ciencias de la Educación (AFEFCCE) en este proceso de mejoramiento profesional: ha organizado tres maestrías, en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales, en Educación Inicial y en Educación Ambiental.

ENTRE LA FORMACIÓN INICIAL, EL MEJORAMIENTO PROFESIONAL Y EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA

El problema que se menciona a continuación, posiblemente se presenta en la formación de todas las profesiones: consiste en que las instituciones formadoras le ofrecen al futuro docente una visión conceptual y teórica relacionada con las orientaciones, doctrinas, corrientes pedagógicas, teorías científicas y sociales, que en su conjunto no guardan relación con la visión práctica de las dificultades y situaciones conflictivas que se producen en la cotidianidad del trabajo docente.

Entonces, el verdadero aprendizaje de la profesión se produce en los primeros años del ejercicio profesional, que a veces se hace con distorsiones de los procesos pedagógicos. A ello se debe la práctica repetitiva, memorística, de dictados y de copias en las que viven atrapados muchos docentes, en las que no hay un desarrollo de la inteligencia, ni de ningún proceso de crecimiento personal. Otro problema relacionado con la formación y el mejoramiento profesional está en que estos tienen generalmente diseños organizativos y curriculares tradicionales, es decir, no existen innovaciones, no se introducen novedades, no llaman la atención de los usuarios, por este motivo se convierten en procesos rutinarios que no ayudan a la renovación de las prácticas pedagógicas.

ENTRE LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y LAS EXIGENCIAS DE LA SOCIEDAD: DESVALORIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DOCENTE

En uno de los capítulos anteriores se mencionó que la carrera docente no era una carrera de primera línea, en esta se inscriben quienes no pudieron ser admitidos en otras profesiones, quienes tienen serias limitaciones de carácter económico, social, cultural o académico, lo que, con las respectivas excepciones que confirman la regla, produce un panorama no muy halagüeño,

puesto que el recurso humano del que se dispone no es el de las mejores condiciones profesionales.

Ello también obedece a que los salarios no son atractivos, ya que existen otras profesiones con mejor reconocimiento social y mucho más lucrativas que el magisterio.

Esta situación provoca serios desajustes entre los requerimientos de personal, las necesidades de contar con recurso humano calificado y la realidad en la que se debaten los institutos formadores, los organismos que reclutan el personal y las instituciones educativas en general.

En los actuales momentos, y debido a los procesos de desvalorización social y cultural, la vinculación del docente con la intelectualidad es mínima a o inexistente, y el docente está más cerca de otras áreas laborales que de la intelectualidad.

(Tedesco, 2002) Dice que amplios sectores del magisterio se identifican con la clase trabajadora, con la que existe una convergencia de criterios en cuanto a las reivindicaciones y a los métodos de lucha, de manera que él define como maestros-trabajadores para identificar la posición de muchos docentes.

Muchas docentes que, por la situación social adversa que existe en Ecuador, han migrado a países como Estados Unidos, España o Italia, y actualmente trabajan como domésticas en esos países.

Por otra parte, para mejorar los ingresos económicos de los docentes, se ven obligados a desempeñar otras tareas o actividades remuneradas: profesores que trabajan en tres turnos, en la mañana en el plantel público, en la tarde en uno privado y a la noche dictan clases en universidades o centros de educación superior. Esta situación va en desmedro de la calidad de la educación, puesto que no tienen tiempo para preparar clases, no hay trabajos ni tareas escolares que puedan ser calificados a conciencia, tampoco se pueden hacer innovaciones educativas y la tarea docente se transforma en una actividad mecánica y rutinaria. Son identificados como los “profesores-taxi” que son muchos y que en poco contribuyen al mejoramiento de la educación.

FORMACIÓN CONTINUA.

Existen propuestas interesantes de formación continua en el Ecuador. A estos actores sociales se les debería proponer un diálogo para conocer sus experiencias en la organización, ejecución y resultados en esta línea, y contrastar con la historia sobre la profesionalización docente.

La institución que estuvo a cargo de la formación continua de los docentes es la DINAMEP. Esta institución ha realizado las capacitaciones sucesivas pero desarticuladas, que responden a iniciativas particulares al margen de un sistema de desarrollo profesional que promueva los ascensos de los docentes por méritos.

El Sistema de Formación Continua de Profesores promueve el desarrollo profesional, personal y social de todos los profesores, con el propósito de mejorar los procesos formativos de los estudiantes.

Busca responder a las demandas nacionales, regionales y locales de formación de cuadros profesionales capaces de liderar y gestionar el proceso educativo; es decir, tanto el conjunto de procesos de aprendizaje y el desarrollo humano de los principales sujetos del sistema educativo: los niños, las niñas, los y las adolescentes del país, como los procesos de desarrollo institucional de los centros y redes a cargo de proveer los diferentes servicios educativos.

Las demandas presentes y futuras de la sociedad y del avance científico y tecnológico en el mundo con características de cambios rápidos y profundos, requieren un sistema que organice y gestione la formación de los profesores.

Visión.

El país cuenta en el año 2015 con un sistema educativo que ha incorporado a profesionales docentes competentes que aseguran los aprendizajes de niños, niñas, adolescentes y adultos, y saben aprovechar las oportunidades de desarrollo personal, profesional y social.

Misión.

El Sistema de Formación Continua de Profesores se orienta a dar respuesta a la necesidad de reforzar de manera permanente la formación inicial de los profesores, así como su formación en servicio, en el marco de las políticas de revaloración de la profesión docente.

3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL**LA LEY DE ESCALAFÓN Y CARRERA DOCENTE EN ECUADOR**

Esta ley es la disposición legal que determina los mecanismos para la selección, reclutamiento, ascensos, formación continua, permanencia y remuneración del personal docente en Ecuador. La primera Ley de Escalafón fue dictada en 1938 y tuvo muy corta duración, porque “no ha satisfecho las aspiraciones del Magisterio Nacional ni ha sido puesta en vigencia en todas sus partes”, por lo cual la Asamblea Nacional Constituyente de 1944 dictó la Ley de Escalafón y Sueldos del Magisterio Nacional, en noviembre de 1944, la misma que tuvo muchos años de vigencia y que perseguía las siguientes finalidades: “Dignificar la función docente, proporcionando a los servidores de la educación las garantías económicas necesarias; establecer normas de equidad profesional para realizar nombramientos, pases, suspensiones, separaciones, ingresos, reingresos y ascensos de los maestros ecuatorianos”.

Ahora está vigente la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Ecuatoriano, la misma que se expidió en agosto de 1990, en tanto que su reglamento inició su vigencia en marzo de 1991. La actual ley establece los deberes y derechos de los educadores, determina los lineamientos de la carrera docente, las condiciones para el ingreso al magisterio, el sistema de promociones, la estructura del escalafón, los mecanismos para los ascensos de categoría, la jerarquización de funciones, el sistema de remuneraciones, los estímulos y sanciones a los que se hace acreedor el docente y los procesos de mejoramiento profesional

El Escalafón Docente en Ecuador tiene diez categorías; sin embargo, las tres primeras son referenciales, porque se distribuyen a partir de la cuarta para el ingreso al Escalafón Nacional, en todos los casos, previo un concurso de merecimientos, de la siguiente manera:

- Cuarta categoría: Bachiller en Ciencias de la Educación
- Quinta categoría: Profesor de Educación Primaria o Preprimaria
- Sexta categoría: Licenciado en Ciencias de la Educación
- Séptima categoría: Máster en Ciencias de la Educación

Los ascensos de categoría se dan cada cuatro años en el sector urbano y cada tres en el rural; al ascender de categoría se incrementa un 10% al salario correspondiente.

Existen dos requisitos básicos para que se efectúe el ascenso: primero, haber cumplido el tiempo reglamentario y, segundo, asistir a un curso de mejoramiento profesional con un mínimo de 120 horas de duración. Un docente que inició su carrera con la séptima categoría si trabajó en el sector urbano puede ascender a la Décimo Cuarta con 28 años de servicio y con 21 en el sector rural.

La Ley de Escalafón establece las Comisiones de Defensa Profesional, que son las encargadas de estimular o sancionar el desempeño del docente. Los docentes con nombramiento tienen derecho a la estabilidad en el cargo. La jubilación se establece con 35 años de servicio, de 55 de edad con una aportación mínima de 420 mensualidades.

Estatuto de la profesión docente.

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional. También ampara a los docentes que trabajan en los establecimientos particulares.

El Estatuto se fundamenta en los siguientes principios:

Servicio a los intereses permanentes de la comunidad nacional, en sus aspiraciones de educación y cultura, ligados al desarrollo socioeconómico, la democracia y la soberanía del país.

Profesionalización del magisterio.

Jerarquización de funciones.

Son objetivos de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional:

Propender al mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la educación.

Determinar los deberes y derechos de los docentes.

Establecer las remuneraciones de acuerdo con el título, tiempo de servicio, perfeccionamiento docente, función y lugar de trabajo.

Determinar los títulos requeridos para el ejercicio de la docencia. El Escalafón del Magisterio Nacional es la clasificación ordenada de los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo, sobre la base de los cuales se determinan las funciones promociones y remuneraciones.

Tiempo de trabajo docente.

El profesor de nivel pre primario y primario trabaja a tiempo completo 30 horas semanales. El profesor de nivel medio trabaja un promedio de 24 horas semanales, de acuerdo con el horario de clases.

El profesor universitario de acuerdo con su categoría trabaja así:

- Tiempo exclusivo 40 horas semanales
- Tiempo completo 30 horas semanales
- Cuarto de tiempo 12 horas semanales
- Tiempo parcial 8 horas semanales

Carrera

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

Se establece la siguiente carrera docente:

Para el servicio docente

- Profesores;
- Administradores; y,
- Supervisores

Para el servicio técnico-docente:

- Técnico-docentes;
- Jefes; y,
- Supervisores.

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

Salarios

Los criterios de remuneración los establece el Estado. Los salarios de los docentes están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación inicial de los docentes, por títulos, está entre la cuarta y séptima categoría del escalafón.

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional contempla que siempre que se produzca incrementos en el salario mínimo vital general, se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad.

En los ascensos de categoría se reconoce un 10% sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante documento legal.

La tabla de funcionales es elaborada por el Ministerio de Educación y Cultura, y los valores no son menores del 30% ni mayor del 100% entre uno y otros cargos. La diferencia será siempre de un 10%.

Los porcentajes funcionales se pagan exclusivamente a quienes se encuentren desempeñando las funciones para las que fueron designados.

Cuando un cargo se hallara vacante por circunstancias de servicio y el titular se encontrara desempeñando otras funciones o en comisión de servicio, quien lo reemplace tiene derecho a percibir el porcentaje funcional que le corresponde al titular, considerando el sueldo del reemplazante o subrogante. Este beneficio es percibido a partir del trigésimo día de ejercicio del reemplazo.

Jubilación

El magisterio nacional recibe los beneficios del régimen del Seguro Social, I.E.S.S., en los términos de su Ley, Estatuto y Reglamentos.

Están sujetos al régimen del seguro social obligatorio, entre otras, las personas que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo o por nombramiento; esto es, los empleados privados, los obreros y los servidores públicos. Los maestros trabajan por nombramiento y están considerados como servidores públicos.

El maestro tiene derecho a la jubilación por razones de vejez, años de servicio o imposibilidad, con derecho a pensión. De hecho cesa en el ejercicio de su carrera.

Regularmente, el docente que ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad puede tramitar su jubilación; es decir, cumplir la edad indicada y tener 420 imposiciones (420 meses de aportación).

3.1.3 LA CONDICIÓN DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

BASES PEDAGÓGICAS DEL DISEÑO CURRICULAR

El nuevo documento curricular de la Educación General Básica se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las

vías cognitivistas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

EL DESARROLLO DE LA CONDICIÓN HUMANA Y LA PREPARACIÓN PARA LA COMPRENSIÓN

El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la **condición humana** y preparar para la **comprensión**, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del **Buen Vivir**.

Proceso epistemológico: un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo

El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos. El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica. Esto implica ser capaz de:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas.
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar acerca de conceptos, hechos y procesos de estudio.
- Indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas, desde los diferentes niveles de pensamiento.

La proyección epistemológica se refleja en el gráfico siguiente:



Una visión crítica de la Pedagogía: aprendizaje productivo y significativo

Esta proyección epistemológica tiene sustento teórico en ciertas visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del **protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas**, participando activamente en la transformación de la sociedad. En esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología de estudio, para llegar a la **metacognición**, por procesos tales como:

El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro-curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) dentro del proceso educativo, es decir, de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como:

- Búsqueda de información con rapidez.
- Visualización de lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio.
- Simulación de procesos o situaciones de la realidad.
- Participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje.
- Evaluación de los resultados del aprendizaje.
- Preparación en el manejo de herramientas tecnológicas que se utilizan en la cotidianidad.

La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje

La evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. **Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua** que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de los estudiantes, a fin de implementar sobre la marcha las medidas correctivas que la enseñanza y el aprendizaje requieran.

Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (**resultados concretos del aprendizaje**) de los estudiantes mediante diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterios de desempeño para hacerlo es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad de las habilidades y los conocimientos que se logren, así como la integración entre ambos.

Al evaluar es necesario combinar varias técnicas a partir de los **indicadores esenciales de evaluación** planteados para cada año de estudio: la producción escrita de los estudiantes, la argumentación de sus opiniones, la expresión oral y escrita de sus ideas, la interpretación de lo estudiado, las relaciones que establecen con la vida cotidiana y otras disciplinas, y la manera como solucionan problemas reales a partir de lo aprendido.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano integral, que deben alcanzarse en el estudiantado, y que tienen que ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano (procesos) y en su comportamiento crítico-reflexivo ante diversas situaciones del aprendizaje.

Para evaluar el desarrollo integral deben considerarse aspectos como:

- Las prácticas cotidianas de los estudiantes, que permiten valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño tanto al principio como durante y al final del proceso, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje; así como en el deporte, el arte y las actividades comunitarias.
- La discusión de ideas con el planteamiento de varios puntos de vista, la argumentación, y la emisión de juicios de valor.
- La expresión de ideas propias de los estudiantes a través de su producción escrita.
- La solución de problemas de distintos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos.

3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

Pensar en la profesión docente es pensar en la calidad de la educación.

En este marco, PREAL y su Grupo de Trabajo sobre Profesionalización Docente, aseguran que "Una de las problemáticas principales con que se enfrenta el sector educativo en la actualidad es cómo mejorar el desempeño de los docentes." Por esto, el estudio presentado contiene un análisis desde la situación socioeconómica de los docentes latinoamericanos, estadísticas de género y edad, expectativas profesionales con respecto a otras carreras, formación inicial y de servicio,

condiciones salariales, gestión institucional y evaluaciones. Con base a estos temas se desarrolló una reflexión sobre el estado de la profesión y de los docentes en Colombia; la formulación de las políticas públicas con respecto al tema y el papel del empresariado en la promoción de una educación de calidad en nuestro país.

El trabajo para conseguir la educación para todas y todos exige priorizar la igualdad entre los géneros.

Así al considerar al contexto educativo un reflejo de la sociedad, las acciones tomadas deben ir enfocadas a apoyar la igualdad y combatir la discriminación derivada de prácticas sociales y malas condiciones económicas.

En este sentido, la UNESCO pone sus esfuerzos en promover la igualdad de los sexos en la educación, en lo que respecta al acceso y los rendimientos académicos, mediante iniciativas conjuntas con organizaciones, además de la investigación y apoyo al desarrollo de directrices y políticas públicas.

Uno de los objetivos del Marco de Acción de Dakar considera imprescindible aplicar estrategias integradas con miras a la igualdad entre los géneros en la educación, con la necesidad de modificar actitudes, valores y prácticas.

El Sector de Educación de la Oficina de la UNESCO en Quito consciente de la importancia del tema en la región andina, se ha propuesto, como objetivo, producir conocimientos que aporten a un sistema de indicadores de escuelas de calidad, en base a la inclusión del enfoque de derechos, en particular el enfoque de género en la educación.

PROFESIÓN DOCENTE

La profesión docente afronta varios retos en los ámbitos de formación, trabajo y desempeño profesional.

A través de estos mecanismos, la UNESCO contribuye a fortalecer el papel de los docentes como **protagonistas fundamentales del cambio educativo**. Por esta razón, las políticas educativas de los países andinos, deben buscar las condiciones para su desarrollo integral, desde

la formación inicial hasta el servicio profesional en distintos ambientes laborales, incluidos los de la escuela.

Realización de estudios nacionales sobre temas docentes, con el propósito de relevar los temas fundamentales que requieren atención de la política educativa y de los actores sociales que trabajan por el derecho a la educación. Articulación de esfuerzos de diversas organizaciones que en los planos nacional y subregional se ocupan de la condición docente como uno de sus focos de trabajo, mediante el Programa de Políticas para la Profesión Docente.

“La profesión docente es siempre una actividad ambivalente. Nos presenta, como en el mito de Jano el de las dos caras - una puerta abierta por la que podemos entrar o salir. Por una parte, la enseñanza puede vivirse con optimismo, y convertirse en una forma de autorrealización profesional, ya que en ella podemos darle sentido a toda una vida. Por otra parte, no es posible esconder la otra cara de la profesión docente: una profesión exigente, a veces físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio de un público que con sus preguntas nos pone a prueba, no solo en nuestros conocimientos, sino también en nuestra propia coherencia personal.”

1.5 SÍNTESIS.

La formación de los docentes depende en gran medida de la Institución y las diferentes gamas de Universidades, su enfoque al desarrollo del perfil del docente es base para desarrollar capacidades y aptitudes en los maestros.

El Sistema de Formación Continua de Profesores promueve el desarrollo profesional, personal y social de todos los profesores, con el propósito de mejorar los procesos formativos de los estudiantes, busca responder a las demandas nacionales, regionales y locales de formación de cuadros profesionales capaces de liderar y gestionar el proceso educativo; es decir, tanto el conjunto de procesos de aprendizaje y el desarrollo humano de los principales sujetos del sistema educativo: los niños, las niñas, los y las adolescentes del país, como los procesos de desarrollo institucional de los centros y redes a cargo de proveer los diferentes servicios educativos.

La contratación o selección de la que forman parte los docentes tiene ahora un nuevo sistema de escogitamiento, se toma en cuenta la carrera profesional y sus condiciones de enseñanza y aprendizaje que son evaluados en el proceso a lo largo del proceso de selección.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Plan Estratégico

Misión

Formar integral e integradamente seres humanos con competencias para la acción, solidarios y éticos, respetuosos del entorno, desde el nivel inicial al bachillerato, en el marco de una propuesta pedagógica inclusiva e intercultural, acorde a las necesidades de la sociedad del conocimiento e información, que responda a estándares nacionales e internacionales de calidad, y permita el exitoso desenvolvimiento de los ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país.

Visión

Ser un Sistema Educativo de calidad y calidez, que funcione en el marco de la unidad nacional, descentralizada mente, bajo un marco jurídico adecuado, que responda a la realidad multiétnica y pluricultural, a las necesidades de desarrollo del país, sobre la base de sus principios, con énfasis en participación y distribución equitativa de recursos, que lidere los cambios sociales y el desarrollo cultural y socioeconómico nacional.

Objetivo

Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de la formulación de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad, y el desarrollo de competencias generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

Jurídico.- Respeto y aplicación de las normas vigentes, a nivel nacional y local; la garantía de que su formulación responda al carácter pluricultural y multiétnico del país.

Calidad.- Creación de condiciones adecuadas en las instituciones educativas del Sistema Educativo Nacional, con el objetivo de que los ciudadanos y ciudadanas de todos los pueblos y nacionalidades del país desarrollen las competencias necesarias para su desenvolvimiento exitoso en la vida.

Pertinencia. Necesidad de que el Sistema Educativo Nacional, cuente con un Proyecto Educativo que garantice la formación integral e integrada de los estudiantes, para su inserción creativa, reflexiva y propositiva en la sociedad del conocimiento y la información, considerando y respetando la diversidad y promoviendo la interculturalidad.

Eficiencia.- Establecimiento de un modelo que garantice la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y financieros nacionales y de cooperación internacional, en beneficio de los ciudadanos y ciudadanas de todos los pueblos y nacionalidades del país.

Participación.- Gestión escolar compartida entre los distintos miembros de la comunidad educativa: directivos, maestros, estudiantes, padres de familia y demás actores sociales, para fortalecer el desenvolvimiento de las instituciones con la intervención activa y positiva de quienes son los beneficiarios de la educación.

Rendición de cuentas.- Necesidad de que todos los miembros de la comunidad educativa del Sistema Educativo nacional, así como el Ministerio de Educación y sus funcionarios, rindan cuentas a la sociedad sobre su gestión, y la calidad de educación que imparten los centros educativos del país, y garantizar el acceso a la información a través de la implementación de mecanismos idóneos para su efecto.

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD.

CALIDAD EDUCATIVA

La Calidad De Los Servicios Educativos

El Estado ecuatoriano ha realizado importantes esfuerzos por lograr cuantitativamente cubrir el territorio del país con el servicio educativo, principalmente a través de escuelas que a pesar de tener un solo docente hace presencia en los lugares más recónditos del Ecuador.

Medición de la Calidad de la Educación

- Evaluación de los Candidatos al Magisterio
- Evaluación de los Docentes en Funciones
- Evaluación del Desempeño Académico de Estudiantes

DINSE

Dirección Nacional de Servicios Educativos

MISION

Dotar de Infraestructura escolar, Equipamiento, Producción y Comercialización de Material Educativo a nivel nacional, mediante la aplicación de tecnología apropiada, para cubrir la demanda del sector educativo, con calidad.

VISION

Ser una Institución líder en la generación de bienes y servicios educativos de calidad, contando con recursos humanos calificados y con capacidad de gestión, contribuyendo al desarrollo educativo del país.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Construir y mantener la infraestructura escolar, para satisfacer la demanda existente en el país.

Dotar de equipamiento a los establecimientos escolares para el mejoramiento de la calidad educativa.

Producir y comercializar textos, cuadernos y material educativo para cubrir los requerimientos a nivel nacional.

UNIDADES EDUCATIVAS DEL MILENIO

Las Unidades Educativas del Milenio (UEM) son instituciones educativas fiscales, con carácter experimental de alto nivel basado en conceptos técnicos, administrativos, pedagógicos y arquitectónicos innovadores y modernos. Las UEM son referentes de la nueva educación fiscal en la República del Ecuador, en aplicación de los derechos y garantías constitucionales, los compromisos internacionales, las políticas de estado, el Plan Decenal de Educación y los objetivos y planes trazados por el gobierno ecuatoriano.

Objetivos

Las Unidades Educativas del Milenio tienen como objetivos: brindar una educación de calidad y calidez, mejorar las condiciones de escolaridad, el acceso y la cobertura de la educación en sus zonas de influencia y desarrollar un modelo educativo que responda a necesidades locales y nacionales.

Características

Las Unidades Educativas del Milenio emplean un modelo educativo innovador complementado con infraestructura pertinente, recursos pedagógicos adecuados, docentes apropiados y vincula a diversos actores relevantes según la problemática local.

Calidad

Las UEM tienen oferta de educación inicial, básica y bachillerato, ya sea con su propia cobertura, o mediante escuelas y jardines fiscales “anexos”. Gracias a su carácter experimental, las UEM elaboran su Proyecto Educativo Institucional, de forma participativa, respetando las características culturales, sociales y económicas de la zona de influencia y en concordancia con los planes de desarrollo local, regional y nacional. Cada Proyecto Educativo Institucional es inclusivo y propende al establecimiento de una cultura democrática y equitativa en términos económicos, sociales, étnicos y de género; favorece la pertinencia cultural y lingüística; fomenta el liderazgo individual y colectivo; y promueve un alto compromiso y acción proactiva de cuidado medioambiental.

Infraestructura

El diseño arquitectónico, vinculado a su modelo pedagógico, considera las características etnográficas de su zona de influencia y la accesibilidad requerida para las personas con limitaciones físicas. De acuerdo a su malla curricular, goza de aulas con ambientes temáticos, con equipamiento moderno y tecnología de punta tanto en bibliotecas, laboratorios y centros de prácticas técnicas, deportivas y culturales.

Tecnología

Las Unidades Educativas del Milenio incorporan elementos modernos de tecnología de la información en el proceso de enseñanza y aprendizaje, utilizando a la tecnología como un medio para potenciar la educación desde las etapas más tempranas de desarrollo.

3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS: CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DINAMEP.

Sección octava - De la educación

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social.

Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán, sin costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios

Art. 68.- El sistema nacional de educación incluirá programas de enseñanza conformes a la diversidad del país. Incorporará en su gestión estrategias de descentralización y desconcentración administrativas, financieras y pedagógicas.

Art. 69.- El Estado garantizará el sistema de educación intercultural bilingüe; en él se utilizará como lengua principal la de la cultura respectiva, y el castellano como idioma de relación intercultural.

Art. 70.- La ley establecerá órganos y procedimientos para que el sistema educativo nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades del desarrollo nacional.

Art. 71.- En el presupuesto general del Estado se asignará no menos del treinta por ciento de los ingresos corrientes totales del gobierno central, para la educación y la erradicación del analfabetismo.

Art. 72.- Las personas naturales y jurídicas podrán realizar aportes económicos para la dotación de infraestructura, mobiliario y material didáctico del sector educativo, los que serán deducibles del pago de obligaciones tributarias, en los términos que señale la ley.

Art. 73.- La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.

Art. 74.- La educación superior estará conformada por universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos.

Art. 75.- Serán funciones principales de las universidades y escuelas politécnicas, la investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación y desarrollo de la cultura nacional y su difusión en los sectores populares, así como el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país.

Art. 76.- Las universidades y escuelas politécnicas serán creadas por el Congreso Nacional mediante ley, previo informe favorable y obligatorio del Consejo Nacional de Educación Superior, que autorizará el funcionamiento de los institutos superiores técnicos y tecnológicos, de acuerdo con la ley.

Art. 77.- El Estado garantizará la igualdad de oportunidad de acceso a la educación superior. Ninguna persona podrá ser privada de acceder a ella por razones económicas; para el efecto, las entidades de educación superior establecerán programas de crédito y becas.

Ingresarán a las universidades y escuelas politécnicas quienes cumplan los requisitos establecidos por el sistema nacional obligatorio de admisión y nivelación.

Art. 78.- Para asegurar el cumplimiento de los fines y funciones de las instituciones estatales de educación superior, el Estado garantizará su financiamiento e incrementará su patrimonio.

Art. 79.- Para asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación, que funcionará en forma independiente, en cooperación y coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior.

Para los mismos efectos, en el escalafón del docente universitario y politécnico se estimularán especialmente los méritos, la capacitación y la especialización de postgrado.

Sección novena

De la ciencia y tecnología

Art. 80.- El Estado fomentará la ciencia y la tecnología, especialmente en todos los niveles educativos, dirigidas a mejorar la productividad, la competitividad, el manejo sustentable de los recursos naturales, y a satisfacer las necesidades básicas de la población.

Sección décima

De la comunicación

Art. 81.- El Estado garantizará el derecho a acceder a fuentes de información; a buscar, recibir, conocer y difundir información objetiva, veraz, plural, oportuna y sin censura previa, de los acontecimientos de interés general, que preserve los valores de la comunidad, especialmente por parte de periodistas y comunicadores sociales.

Sección undécima

De los deportes

Art. 82.- El Estado protegerá, estimulará, promoverá y coordinará la cultura física, el deporte y la recreación, como actividades para la formación integral de las personas. Proveerá de recursos e infraestructura que permitan la masificación de dichas actividades.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

"Derechos del buen vivir"

Bajo el Título II, que habla de los "Derechos", capítulo segundo, sobre los "Derechos del Buen Vivir", en la sección quinta, artículos 26 al 29, la Constitución de 2008 establece los principios generales de la educación.

LEY DE EDUCACIÓN

Análisis del Art. 26

- Este artículo 26, presenta el concepto fundamental de educación que propone la nueva Constitución. Destacando cuatro aspectos importantes para las familias y la sociedad.
 - a.- La educación como un derecho permanente de las personas.
 - b.- La educación como un área prioritaria de la inversión estatal.
 - c.- La educación como una garantía de inclusión.
 - d.- La educación como un espacio de participación de las familias.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Plan Decenal de Educación.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa:

Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio. Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años. Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad.

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

Principales líneas de acción:

1. Rectoría del Ministerio de Educación los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel.
2. Articulación de la educación inicial con la educación general básica.
3. Inclusión y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial.
4. Implementación de educación infantil, familiar comunitaria o intercultural bilingüe.

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

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 desectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

3.2.4 POLÍTICAS MICROINSTITUCIONALES.

ALFABETIZACIÓN

Programa Nacional de Alfabetización: “Minga por la Esperanza”

Este programa tiene como objetivo desarrollar el Programa Nacional de Alfabetización, a través de nuevas estrategias metodológicas para reducir el índice de analfabetismo, a fin de garantizar una mayor participación de estos grupos excluidos en la vida política, económica y social de los ecuatorianos.

EDUCACIÓN EN VALORES

Campaña Nacional de Educación Ciudadana

La campaña cuenta con 3 ejes que buscan propiciar actividades y espacios de participación en los que estudiantes y maestros puedan entender y luego ejercer la ciudadanía en beneficio de un mejor país para todos. Un Ecuador positivo de ciudadanos comprometidos.

Textos Escolares Gratuitos

Programa iniciado en el año lectivo 2007-2008, cuya misión es la entrega de textos en forma gratuita a los alumnos de Educación General Básica.

3.2.5 SÍNTESIS

Dentro del entorno educativo que se aprecia en la actualidad, se está desarrollando profesionales con conocimientos sólidos para que puedan responder a las exigencias que demanda la Educación del Milenio, basada en la incorporación de tecnología y nuevos modelos educativos que formen a profesionales con carácter.

Las exigencias a los docentes tienen su punto de partida en la Ley de Educación que ampara los siguientes parámetros:

- a.- La educación como un derecho permanente de las personas.
- b.- La educación como un área prioritaria de la inversión estatal.
- c.- La educación como una garantía de inclusión.
- d.- La educación como un espacio de participación de las familias.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES

3.3.1 DEFINICIÓN.

FORMACIÓN: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL.

Proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral (García, Rubio y Lillo, 2003).

3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.

La formación, desarrollo y perfeccionamiento de competencias profesionales pedagógicas

La formación de la noción de competencia en el dominio de la formación profesional y en el campo de la enseñanza escolar, es un hecho presente en los discursos educativos hace 20 años. Está íntimamente asociada a los trabajos de transformación de los programas de formación y de los procedimientos de evaluación para corresponder mejor a las exigencias sociales. El interés pedagógico por la noción de competencia se basa en la distancia entre un saber formalizado, sobre el dominio de prácticas, y la naturaleza de las técnicas aplicadas a ellas.

Los maestros necesitan cambiar su modo de actuar en la sala de clase, mientras los alumnos necesitan ser capaces de aprender a aprender y no solo memorizar. La escuela necesita cambiar para adecuarse a las nuevas tecnologías de la sociedad contemporánea. Todo eso acaba generando la necesidad de transformar el modelo de enseñanza existente. No basta solo con calificar al profesional de la educación, concediéndole un diploma. Es preciso que el maestro pueda desarrollarse profesionalmente, buscando una forma más flexible de manejar los contenidos, o sea, el maestro necesita tener conciencia de la necesidad de innovar, necesita ser capaz de elaborar proyectos para que la escuela pueda adaptarse a esas transformaciones del mundo del trabajo.

El profesional de la educación necesita desarrollar sus competencias y no solo las competencias de quienes él forma. Hay una necesidad de revertir el proceso de formación del maestro para que él pueda ser de hecho, un agente de transformación de ese nuevo modelo que se espera del trabajador. Los currículos han sido cambiados y en buena parte de sus programas existe la afirmación de que los contenidos deben ser transmitidos para que los alumnos comprendan la importancia de la calificación y la necesidad de poseer las competencias necesarias para el trabajo.

(González, 1996) destaca que la comunicación es la que determina la atmósfera psicológica en todo grupo humano, y es la función esencial de la educación. Además, considera que la atmósfera institucional debe ser percibida por el niño como cálida, disciplinada, bien estructurada y participativa.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA SIGLO XXI.

La sociedad del siglo XXI vive cambios y transformaciones radicales en todos los ámbitos de la vida. Muy probablemente, sea la primera ocasión en la historia, en que se acumulan tantas y tan intensas variaciones estructurales. El sistema educativo no escapa a esta serie de hechos sociales, donde tanto docentes como dicentes están involucrados junto con todo el sistema educativo mundial.

Los nuevos tiempos reclaman, día a día, que cada una de las partes de su estructura se ajusten, volviéndose funcionales, es decir, atendiendo las exigencias de un sistema globalizado que no admite objeciones en su inserción.

La Educación del siglo XXI comprende cuatro aprendizajes fundamentales – Pilares del conocimiento en la persona.

Aprender a conocer: Significa adquirir los instrumentos de la comprensión.

Implica aprender a comprender el mundo que los rodea con el fin del placer de comprender, conocer y descubrir. Para aquello se necesita: Aprender a aprender – Ejercitación de la atención - Ejercitación de la memoria y Ejercitación del pensamiento.

Aprender a hacer: significa poder para influir sobre el propio entorno e implica:

Capacitación al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y trabajar en equipo y Desarrollo de la calificación profesional para el mundo del trabajo.

Aprender a vivir juntos: significa participar y cooperar con los demás e implica:

Comprensión del otro., Distintas formas de interdependencias (proyectos comunes y preparación para tratar los conflictos), además de Vivir el pluralismo, la comprensión mutua y la paz.

Aprender a ser: significa un proceso fundamental que recoge los tres anteriores e implica:

Desarrollo de la propia personalidad y Capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social.

3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

La sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos para la población en su conjunto, considerándose el conocimiento como el principal factor de desarrollo. También se piensa en él como un elemento sustancial, garante del ejercicio de la democracia, que planteará el complejo orden social.

Compartimos la preocupación por mejorar la calidad de la educación con equidad para responder oportunamente a las exigencias de nuestra sociedad en el umbral del Siglo XXI.

Aquellos niños y jóvenes que queden al margen de una educación de calidad serán marginados de la sociedad. Al mismo tiempo, una comunidad integrada, democrática, con un desarrollo económico y tecnológico importante, requiere que todos los habitantes compartan los valores, códigos, conocimientos y competencias para acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades que se les brinda.

Cada escuela por si sola no puede generar estrategias para garantizar la calidad y neutralizar todas las diferencias. Por ello hay que enmarcarlas en un conjunto de políticas sociales y educativas que tiendan a compensar estructuralmente las diferencias de origen.

Es necesario detectar los factores problemáticos que existen al interior de cada institución y la necesidad de ampliar y legitimar los grados de autonomía, para que el personal docente no sea el único responsable de los resultados.

DESAFÍOS DE LA PERSONALIZACIÓN

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

Profesionalizar el sistema educativo

Un sistema educativo de mejor calidad con igualdad de oportunidades, es considerado uno de los pilares que permite alcanzar un desarrollo integral para la sociedad. Se torna así imprescindible definir algunos lineamientos básicos que debieran orientar las acciones en los diferentes niveles:

- Fortalecer el sistema democrático, pluralista y participativo que posibilite la integración nacional, la cohesión social, la proyección de las culturas locales, un mayor protagonismo de las personas y los grupos.
- Favorecer el desarrollo de los conocimientos y las competencias equitativamente para formar a las personas en los valores, principios éticos, capacidades intelectuales, habilidades instrumentales.
- Atender a la diversidad para poder desarrollar capacidades que permitan efectuar un tratamiento diferenciado a grupos y sectores sociales desfavorecidos y marginados mediante políticas compensatorias que asignen recursos financieros y técnicos.
- Mejorar la formación de recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo, a las actuales formas de organización del trabajo, a la irrupción de nuevas tecnologías de información tanto en el proceso productivo como en la vida social y a la reconversión permanente a la cual están sometidas todas las profesiones.
- Incorporar y difundir el progreso científico y técnico en la sociedad .
- Adoptar nuevas concepciones organizacionales, con mayor autonomía y dinamismo, flexibilidad y adaptabilidad a situaciones cambiantes, mejor calidad de los procesos y los resultados y con capacidades de cooperación y negociación.
- Fortalecer procesos de descentralización y desconcentración de funciones hacia unidades menores de gestión educativa, con regulaciones mínimas que establezcan claras definiciones de competencias que promuevan la autonomía y la responsabilidad por los resultados.

Profesionalizar las instituciones educativas

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

- El desarrollo de capacidades pedagógicas focalizando los esfuerzos en el logro de metas que atiendan la calidad de los resultados educativos, el mejoramiento del ambiente y de las condiciones de aprendizaje.
- Un ámbito con capacidad de decisión para la elaboración del proyecto educativo en función de las demandas sociales y del sistema educativo.
- Un estilo de gestión institucional diferenciada y flexible en su organización que contemple las desigualdades que se producen durante los años de escolaridad.
- Ejercer un desempeño institucional eficiente que rinda cuenta a la comunidad de los resultados del aprendizaje.
- Las relaciones institucionales, el trabajo en equipo, la práctica cotidiana de valores democráticos, la continua negociación de conflictos.
- Desarrollar capacidades para la articulación orgánica con las instancias intermedias o regionales y centrales del sistema educativo a través de redes.

Para viabilizar esta serie de recomendaciones, una condición decisiva en las escuelas es la autonomía de gestión, construida y ejercida tanto en aspectos pedagógicos como administrativos y de vinculaciones con la comunidad. Una institución es autónoma cuando:

- elabora su propio currículum educativo;
- define los tiempos de aprendizaje y el uso de los espacios educativos;
- selecciona y produce los materiales necesarios para que cada alumno tenga la oportunidad de adquirir los conocimientos, valores y competencias básicas;
- evalúa los resultados de los alumnos y de la institución;
- administra sus recursos humanos y financieros;
- desarrolla programas compensatorios institucionales con financiamiento;

- estimula y acrecienta la participación de la comunidad, define ampliar las relaciones con otras instituciones.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

El desarrollo de una educación inclusiva implica un cambio importante en el rol de la educación especial, la cual se concibe como un conjunto de conocimientos, técnicas y recursos especializados que se ponen al servicio de la educación común para atender las necesidades educativas especiales que puedan presentar los alumnos de forma temporal o permanente. La tendencia es que los centros de educación especial se transformen en centros de recursos y apoyo a la comunidad y a las escuelas comunes, y que sólo escolaricen a aquellos alumnos con necesidades educativas especiales muy significativas, aunque también existen experiencias en las que estos alumnos están en la escuela común.

El desarrollo de una educación inclusiva implica un cambio importante en el rol de la educación especial, la cual se concibe como un conjunto de conocimientos, técnicas y recursos especializados que se ponen al servicio de la educación común para atender las necesidades educativas especiales que puedan presentar los alumnos de forma temporal o permanente.

3.6 SÍNTESIS

La formación sistemática de carácter académica y la accesibilidad que tengan los docentes en las Ciencias de la Educación será importante para forjar profesionales conscientes al desarrollo de la educación y a sus demandas, que cada vez se vuelven más exigentes al mundo globalizado en el que nos desenvolvemos.

4. METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación utilizada es MIXTO es decir cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial).

En este Trabajo de Investigación es de método DESCRIPTIVO, donde se deberá analizar los cuestionarios (cuantitativo-cualitativo) respondidos por los Titulados y los Empleadores, cuyo objetivo es identificar los aspectos relevantes de la realidad en cada unos de titulados de la U.T.P.L.

La meta de la investigación consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de preguntas presentadas en un cuestionario, documento que tomado de la ANECA y adoptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Se realizó el cuestionario a cada titulado que fue proporcionado del Universo de la U.T.P.L. que son los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, de donde se tomó una muestra de 13 titulados correspondiente a los Centros Asociados de Daule y Guayaquil.

Para el caso de investigación específico, se estructuran de la siguiente forma: La caracterización socio demográfica cuyo objetivo es caracterizar la situación demográfica de los titulados. La Situación Laboral Docente que permitirá definir la relación laboral entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, el Contexto Laboral que reconocerá el contexto institucional – laboral de los titulados y las Necesidades de Formación la cual identificará las necesidades a base del mercado laboral.

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

En 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 Matemático, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas. Cabe indicar que el

segmento a investigar será asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los participantes investigados poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- 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.

4.3 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS

Los instrumentos que fueron utilizados, en este caso, los cuestionarios 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.

- Cuestionarios 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionarios 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación.

Para la observación, se utilizará el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.4 RECURSOS

Recursos Humanos

Docentes titulados de la Universidad Particular Técnica de Loja de Guayaquil y Daule, Tutores, Coordinadores del programa Nacional de Investigación.

Recursos Materiales

Cuestionarios- Cd R- Impresiones – Resmas – Textos – Internet – Revistas

Recursos Económicos

Los gastos de investigación son solventados por parte del investigador.

4.5 PROCEDIMIENTO

La Universidad Técnica Particular de Loja proporcionó en su base de datos de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, una muestra de trece titulados del Centro Regional de Guayaquil y Daule con su respectivo código para la identificación de la misma.

También se recibió información adicional como la lista de titulados, que consistía en la cédula de identidad la cual nos permitía revisar en el EVA de la U.T.P.L. cierta información como el teléfono del titulado como la dirección domiciliaria.

Una vez realizada la recopilación de datos se procedió a visitar a las Instituciones Educativas, residencias domiciliarias o incluso por llamadas telefónicas. Los cuestionarios en ambos casos (titulados y empleadores) no superaban los seis minutos. Una vez obtenida toda la información se tabulará en forma de tablas cruzadas, utilizando como variable la totalidad de las preguntas para en análisis integral.

Para el análisis descriptivo, se requiere que antes se hayan codificado los instrumentos, organizado e ingresados en un matriz para analizarlo. El primer resultado que obtendremos de este proceso es la tabulación de datos; luego, procederemos a hacer el análisis de los resultados obtenidos.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Tabla No. 1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	1	9,1
Educación Básica	6	54,5
Lengua y Literatura	1	9,1
Químico Biológicas		0,0
Físico Matemáticos	1	9,1
Ciencias Humanas y Religiosas	2	18,2
Otra mención		0,0
En otra universidad		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	11	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo		0,0
Maestría en Pedagogía		0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia		0,0
Otro Postgrado		0,0
En otra universidad	1	9,1
No contesta	10	90,9
TOTAL	11	100,0
NIVEL DE POSTGRADO		
	f	%
Especialidad	1	9,1
Diplomado		0,0
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	90,9
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

De la muestra proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja corresponden a la Provincia del Guayas, el 69.2% pertenecen al Centro Regional de Guayaquil y el 30.8 %

pertenecen al Centro Regional de Daule; de las cuales la especialización que más tiene tendencia elevada es la mención de Educación Básica que representa el 54.5% seguidas de la mención de Ciencias Humanas y Religión con el 18.2% y en las menciones de Lenguaje, Físico Matemática y Educación Infantil con el 9.1 % respectivamente.

Con respecto al nivel de postgrados solo el 9.1 % realiza la maestría en otra universidad como también el 9.1 % realizó un diplomado, es decir que el grupo de titulados de mi muestra no han realizados estudios de postgrados equivalente al 90.9 %.

Así mismo la muestra indicó que el 84.6% equivale a los titulados de género femenino y masculino de 15.4%, cuya edad fluctúa entre 31 a 40 años equivalente al 46.2%; cabe recalcar que el 23.1% representado con la edad entre 51 a 60 años es la segunda tendencia más alta, cumpliéndose lo que la Constitución Política de la República del Ecuador, aprobado en 1998, fija los lineamientos generales del Sistema Educativo Ecuatoriano, así mismo como dicta la ley Orgánica de Educación que establecen los procesos de organización y estructuración del sistema, en tanto que la Ley de Carrera Docente con su reglamento, norman el ejercicio y desarrollo de la docencia.

Tabla # 2

¿En caso de que trabaje como docente, la Institución educativa en la que se desempeña es del sector?

SECTOR	f	%
Urbano	7	63,64
Rural	1	9,09
No contestan	3	27,27
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los docentes que trabajan en instituciones educativas, desempeñan sus labores en el sector urbano con el 63.6 %; y existe un docente que trabaja en el sector rural con el 9.1 %.

De los titulados investigados el 27,3 % no contestaron esta pregunta porque ellos realizan otras actividades que no son la docencia sino que realizan actividades administrativas y comercio.

5.2 SITUACIÓN LABORAL

Tabla # 3

¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral?

SITUACIÓN LABORAL	f	%
Trabaja como docente	8	72,73
Trabaja en un puesto relacionado con la docencia		0,00
Trabaja en un puesto no relacionado con la docencia	1	9,09
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado como docente		0,00
Sin trabajo actualmente, ha trabajado en puesto relacionado con docencia	1	9,09
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado como no docente	1	9,09
Otras situaciones		0,00
No contestan		0,00
TOTAL	11	100

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

La situación laboral que tienen los titulados investigados es que el 72,7 % trabajan como docentes, es decir que la carrera que decidieron estudiar la están ejerciendo en sus respectivas especialidades.

También existe un resultado equivalente al 9.1 %, de los titulados que trabajan en un puesto que no es la docencia; otro que ha trabajado como docente pero se encuentra sin trabajo como otro que ha trabajado en un puesto relacionado con la docencia.

De la investigación realizada me pude dar cuenta que los titulados que no ejercen la docencia son las que tienen especialización en Ciencias Humanas y Religiosas, existe una posibilidad de que estas personas de mi muestra no han tenido posibilidades de trabajo en una institución educativa; sin embargo, prestan sus servicios en el área administrativa o de comercio.

Tabla # 4

¿Ha trabajado antes como docente? ¿Trabaja en otro puesto no relacionado con la docencia?

Sector Puesto	Si		No		no contestan		Total
	f	%	f	%	f	%	
Trabajo como docente	9	81,82	2	18,18	0	0	11
Relacionado con docencia	2	18,18	8	72,73	1	9,09	11

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los titulados investigados, desde que realizaban sus estudios en la Universidad Técnica Particular de Loja, ya realizaban trabajos de docencias cuyo resultados son del 81.8 %, solo el 18,2 % no trabajaban como docentes.

Los investigados solo el 72,7 % no han trabajado en puestos relacionados con la docencia y el 18.2 % si han trabajado en puestos relacionados con docencia.

Tabla # 5

¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

PUESTO PROFESIONAL	f	%
Si	2	18,2
No	8	72,7
No contestan	1	9,1
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los resultados con respecto a los titulados si trabajan en otro puesto profesional que no tiene relación con la docencia nos indica que el 18.2 % si realizan otra actividad que no es docencia; mientras que el 72.7 % no tienen otras actividades más que la docencia.

Cabe recalcar que los titulados que no realizan docencia coinciden en la especialización, es decir en Ciencias Humanas y Religiosas, realizando sus actividades en el campo de la administración y comercio.

Tabla # 6

En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación laboral?

SITUACIÓN ACTUAL	f	%
Preparar carpetas para docencia	8	72,73
Buscar empleo como docente sin preparar para concurso de méritos	1	9,09
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	2	18,18
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación		0,00
Continúa estudiando en otra área de conocimientos		0,00
Está tomando cursos de formación continua		0,00
Otras situaciones		0,00
No contestan		0,00
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Si los titulados estuviesen en calidad de desempleados, unas de las alternativas en que se ajusta a su situación actual es preparar carpetas para trabajar como docentes con el 72.7 %, el 18.2 % buscarían empleos sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.

Así mismo, el 9.1 % estaría buscando empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.

Tabla # 7

¿Trabaja actualmente o trabajaba en su ámbito de su especialidad?

ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	8	72,7
No	3	27,3
No contestan		0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los titulados investigados trabajan actualmente en su ámbito de su especialidad con el 72.7 % como así mismo existen titulados que a pesar de incorporarse como licenciados en sus respectivas especializaciones, ellos tienen que trabajar en otra especialidad para realizar un trabajo educativo equivalente al 27,3 % de la muestra.

Tabla # 8

¿En qué ámbito ejerce su profesión?

PROFESIÓN QUE EJERCE	f	%
Educación Infantil	1	9,1
Educación Básica	5	45,5
Lengua y Literatura		0,0
Químico Biológicas		0,0
Físico Matemáticas	2	18,2
CC HH y Religiosas		0,0
Otras	2	18,2
No contestan	1	9,1
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

En la investigación los docentes titulados en la U.T.P.L., el 72.7% trabaja en el ámbito de su especialidad, la tendencia más alta es en Educación Básica con el 45.5 %, también podremos indicar que los titulados ejercen su profesión en el área de Matemáticas como en otras especializaciones con el 15,4 %, respectivamente; de la muestra, el 9.1% ejerce en educación infantil.

De los titulados encuestados el 9.1% decidió no contestar, ya que no realiza labores de docencia y se dedica a actividades de comercio.

Tabla # 9

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente?

TIEMPO DE SERVICIO	f	%
0 - 5 años	3	27,3
6 - 10 años	3	27,3
11 - 15 años	3	27,3
15 o más		0,0
No contestan	2	18,2
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los titulados, durante sus estudios universitarios en la UTPL, ya trabajaban como docentes en instituciones educativas pero necesitaban el título que acreditaba como tal. Por lo tanto en la investigación realizada el tiempo de servicio varía con relación al tiempo pero tienen el mismo porcentaje, es decir los titulados tienen de 5 años de servicios, hasta 10 años y 15 años de servicios con el 27,3 % en cada uno de los tiempos de servicios respectivamente.

Existe un 18.2 % de titulados que no tienen tiempo de servicios en docencia aunque podrán tener tiempo de servicios en sus respectivos trabajos en el área administrativos y de comercio.

Tabla # 10

¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

INICIO DE ESTUDIO/TRABAJÓ COMO DOCENTE	f	%
Si	8	72,7
No	2	18,2
No contestan	1	9,1
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Como se indicó anteriormente, los titulados de la UTPL, durante sus estudios universitarios ya realizaban trabajos como docentes con el 72.7 %; así mismo el 18.2 % no trabajaban como docentes.

Es importante mencionar que los titulados cuando ya adquirieron su certificado que acredita ser licenciados en Ciencias de la Educación, ya tenían sus trabajos, por lo tanto no se puede determinar el tiempo que demoró en conseguir su primer empleo luego de la titulación.

Tabla # 11

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

TIEMPO COMO DOCENTE	f	%
0 - 1 años	1	9,1
1,1 - 2 años	1	9,1
2,1 - 3 años		0,0
3,1 - 4 años		0,0
4,1 - 5 años	9	81,8
No contestan		0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Como ya hemos mencionado anteriormente, los titulados ya ejercían la profesión de docente aunque sin títulos, pero a partir que adquirieron sus certificados en los años 2005 al 2007, el 81.8 % tienen de 4 a 5 años trabajando y el 9.1 % tienen 1 hasta 2 años ejerciendo su profesión.

Tabla # 12

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

PUESTO PROFESIONAL	f	%
0 - 1 años		0,0
1,1 - 2 años		0,0
2,1 - 3 años		0,0
3,1 - 4 años		0,0
4,1 - 5 años	2	18,2
No contestan	9	81,8
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Como se mencionó antes, los titulados con mención en Ciencias Humanas y Religiosas, representa el 18.2 % que desde que se titularon llevan de 4 a 5 años de servicios, realizando actividades para la empresa privada y de trabajo independiente en el comercio.

La gran mayoría de los encuestados, es decir, el 81.8 % representan los titulados que no contestar porque para este grupo realizan actividades de docencia.

Tabla # 13

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

CAMBIÓ DE LUGAR DE RESIDENCIA	f	%
Si		0,0
No	11	100,0
No contestan		0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Definitivamente, el trabajo que ejercen los titulados encuestados no le demandó cambiar de lugar de residencia representando el 100% debido que el lugar de la institución donde labora se encuentra cerca de su vivienda, o porque la misma institución le proporciona facilidades al profesor titulado como el servicio de expresos.

Tabla # 14

Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ Ha Mejorado?

CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	3	27,3
Probablemente si	8	72,7
Indeciso		0,0
Probablemente no		0,0
Definitivamente no		0,0
No contestan	0	0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Para algunos titulados su condición de vida ha mejorado definitivamente si con el 27.3%, así mismo, para otros titulados su condición de vida probablemente si ha mejorado con el 72.7 %.

Cuando se realizó las encuestas se pudo observar que los titulados se mostraban contentos por la labor realizada en la Universidad y que obviamente su vida profesional sufrió cambios positivos para su vida personal.

Con respecto a los empleadores, también se realizaron encuestas, en especial a los coordinadores académicos de las Instituciones donde prestan servicios los titulados de la UTPL.

Los coordinadores académicos indicaron que los tipos de incentivos que tiene considerado la Institución Educativa son felicitaciones verbales por la labor realizada, reconocimiento en público, ofrecer una placa de reconocimiento al profesor, ofrecer un buen ambiente de trabajo y entregar una medalla de oro con un reconocimiento económico de dos salarios mínimos vitales.

De la misma forma, los coordinadores académicos , demanda la siguientes expectativas en los titulados de la UTPL: rendimiento académico, armonía y trabajar en equipo como manejar proyectos educativas, tener valores éticos y morales, responsabilidad con los estudiantes, tener mística y empatía con los alumnos.

Además de la carga docente, el profesor titulado de la UTPL debe realizar otras actividades extracurriculares como alfabetización, educación vial, cruz roja, premilitar, coordinación de participación estudiantil.

Los coordinadores académicos requieren de los titulados otras habilidades adicionales como valor agregado a la docencia como tocar instrumentos musicales, el canto, pintura y teatro.

5.3 CONTEXTO LABORAL

Tabla # 15

¿En qué tipo de institución desarrolla su trabajo?

TIPOS DE INSTITUCIÓN	f	%
Fiscal	1	9,1
Municipal		0,0
Particular	8	72,7
Fiscomisional		0,0
No contestan	2	18,2
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Las encuestas realizadas a los titulados nos indica que el 72.7% desarrollan sus trabajos en Instituciones Particulares, mientras que el 9.1% trabaja en Institución fiscal y el 18.2 % no trabajan en institución educativa ya que realizan sus actividades profesionales en la parte administrativa.

Tabla # 16

¿La institución educativa en la que se desempeña es de nivel?

NIVELES DE EDUCACIÓN	f	%
Inicial	1	9,1
Básica	4	36,4
Bachillerato	4	36,4
Superior		0,0
No contestan	2	18,2
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

La instituciones educativas en la que desempeña los titulados encuestados, los resultados indican que el 36.4 % es de nivel Básica y de Bachillerato respectivamente; así mismo el 9.1 % trabaja en una institución en el nivel inicial y el 18.2 % decidieron no contestar porque ellos realizan otras actividades no docentes.

Tabla # 17

¿Qué tipo de relación tiene o tenía con la Institución Educativa?

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Nombramiento	1	9,1
Contrato indefinido	5	45,5
Contrato ocasional	3	27,3
Reemplazo		0,0
Otras		0,0
No contestan	2	18,2
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

La relación laboral que tiene los titulados de la UTPL en las instituciones educativas, el 45.5 % tienen una relación con contrato indefinido, el 27.3 % tienen contrato ocasional y solamente el 9.1 % tiene nombramiento con el magisterio nacional.

Tabla # 18

¿ La relación laboral es?

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	8	72,7
A tiempo parcial	1	9,1
Por horas		0,0
Otras		0,0
No contestan	2	18,2
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

La relación laboral de los titulados de la UTPL es el 72.7 % trabajan a tiempo completo y el 9.1 % trabajan a tiempo parcial.

Tabla # 19

¿ En qué tipo de Institución o empresa desarrolla su trabajo como no docente?

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Administración pública		0,0
Empresa privada	1	9,1
Empresa familiar		0,0
Trabajador por cuenta propia		0,0
No contestan	10	90,9
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los titulados encuestados que no trabajan como docente y decidieron no contestar equivale al 90.9 % y solo el 9.1 % desarrollan su trabajo en la empresa privada.

Tabla # 20

¿Qué titulación es exigida en la Institución o la empresa donde trabaja para el puesto que ocupa?

TITULACIÓN	f	%
De Cuarto Nivel		0,0
De Tercer Nivel	1	9,1
Ninguna Titulación	1	9,1
No contestan	9	81,8
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Para trabajar en el puesto profesional dentro de la empresa el 9.1 % tienen titulación de tercer nivel y no requieren de titulación respectivamente.

La mayoría no contestaron porque realizan actividades de docencia con el 81.8%.

Tabla # 21

¿Qué tipo de relación laboral tiene?

TIPO RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral Indefinida	2	18,2
Laboral de Duración		0,0
Otras Situaciones		0,0
No contestan	9	81,8
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

La relación que tiene los titulados que no ejercen la docencia trabajan indefinidamente con el 18.2 % y el resto no contestaron porque realizan actividad de docencia con el 81.8%.

Tabla # 22

¿La relación laboral es?

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	1	9,1
A tiempo parcial		0,0
Por horas	1	9,1
Otras		0,0
No contestan	9	81,8
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

La relación laboral de los titulados el 9.1 % representa al encuestado que trabaja a tiempo completo en la empresa privada y el otro caso que trabaja por horas en la actividad de comercio de manera independiente.

Tabla # 23

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual como no docente?

TIEMPO DE TRABAJO	f	%
0-5 años	2	18,2
6-10 años		0,0
11-15 años		0,0
15 o más años		0,0
no contestan	9	81,8
total	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

El tiempo de trabajo que tienen los titulados que no ejercen docencia es del 18.2 % mientras que el 81.8 % no contestaron por ejercer docencia. Con respecto a las encuestas realizadas a los coordinadores, los requisitos exigidos en la institución donde prestan servicios debe: preparación académica, título docente, experiencia laboral, manejar proyectos educativos, ser proactivo, buscador de soluciones y profesional con espíritu de superación. De esa misma forma los coordinadores académicos han recibido 50 y 60 solicitudes de empleo respectivamente; donde han requerido personal docente en el nivel de bachillerato en Informática y en el nivel básico en el área de lenguaje.

Los coordinadores manifiestan que el desempeño que ellos requieren para la institución educativa en los titulados de la UTPL que sean ágiles y oportuno, solidarios, responsables de sus actos, eficiencia académica para aquellos que tienen experiencia como docentes. Para que recién ingresa como docentes, que tengan la predisposición del cambio, responsable en su trabajo y entrega total.

5.4 NECESIDAD DE FORMACIÓN

Tabla # 24

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

HABLA OTRO IDIOMA	f	%
Quichua		0,0
Inglés	1	9,1
Francés		0,0
Portugués		0,0
Otros		0,0
No	10	90,9
No contestan		0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los titulados encuestado solo hablan un idioma que el español lo cual equivale al 90,9 % de la muestra y solo 9.1 % habla un idioma diferente al español que es la lengua Inglés.

Tabla # 25

¿Maneja la informática a nivel de usuario

MANEJA LA INFORMÁTICA	f	%
Si	11	100,0
No		0,0
No contestan		0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

El 100 % de los titulados de la UTPL tienen un buen manejo de la informática por lo cual ellos se desempeñan de excelente forma en sus respectivos trabajos

Tabla # 26

¿Los cursos de capacitación en los que se requiere actualización profesional son?

ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL	f	%
Didáctica y Pedagogía	7	36,8
Manejo de herramientas relacionadas con el TIC	1	5,3
Temas relacionados con su área de formación	1	5,3
Organización y Gestión de centros educativos	1	5,3
Diseño y planificación Curricular	3	15,8
Educación en valores	3	15,8
Otros	1	5,3
No me interesan		0,0
No contestaron	2	10,5
TOTAL	19	100,0

Fuente: Titulados de Ciencias de la Educación

Los titulados encuestados sugirieron que si requieren de actualización profesional y que los cursos de capacitación que mayor porcentaje prefirieron fue de Didáctica y Pedagogía con el 36.8 %, seguido con el 15.3 % que escogieron Diseño de Planificación Curricular y Educación de valores y el 5.3 % prefieren temas relacionados con su área de trabajo, manejo de herramientas relacionadas con el TIC y otros temas a convenir.

En las encuestas realizadas a los coordinadores académicos, los factores que favorecen un buen desempeño laboral es: el ambiente de trabajo, confianza total depositadas en el personal docente, capacitación constante del personal, buenas relaciones interpersonales con las autoridades, incentivos y contar con el recurso oportuno para laborar.

También los coordinadores académicos, indicaron que los docentes graduados en la UTPL deben realizar actividades como: planificación diaria de lección, planificación de unidades didácticas, seminarios y comisiones asignadas dentro de la institución.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La situación laboral del docente de la U.T.P.L es inestable en el ámbito ecuatoriano, ante lo cual muchos optan por otros trabajos como medio de subsistencia, esto produce que el potencial de muchos profesores no se pueda aprovechar en beneficio de la Educación ecuatoriana.
- La formación constante del docente es base del éxito en la consecución de los objetivos que sigue la educación.
- La continuidad laboral del docente siempre va en dependencia del ambiente de trabajo y de la compensación salarial.

RECOMENDACIONES

- Realizar proyectos para la inclusión de los docentes titulados de la Universidad en el medio de la Educación ecuatoriana.
- Crear convenios entre la Universidad Técnica Particular de Loja y Escuelas, Colegios y Unidades Educativas, para lograr insertar inmediatamente al campo laboral de la Educación a los Profesores Titulados en Ciencias de la Educación de la U.T.P.L.
- Desarrollar un perfil de trabajo en los Profesores Titulados en Ciencias de la Educación que se encuentre acorde a las exigencias de la educación, para situarlos como excelentes exponentes en la educación ecuatoriana.
- Se debe fomentar la actualización y el estudio de nuevos conocimientos académicos, con su respectiva pedagogía y metodología que servirán como modelos de educación para los docentes Titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Comprometer al Profesor de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, a forjar una educación con bases sólidas que contribuya a formar niños y jóvenes con excelencia académica.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1 REFERENCIAS DE FORMATOS ELECTRONICOS

Muñoz, R. (2005). Competencias profesionales del docente. El Perfil del profesorado del siglo XXI. Disponible en:

www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciasprofesionales.pdf

Fernández, J. (2006). Matriz de competencia del docente de Educación Básica. Universidad Politécnica Antonio José de Sucre. Disponible en:

www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.pdf

Unesco, (2007). La educación encierra un tesoro. Investigación Católica Silva Henríquez. Disponible en:

www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Tedesco, J. (1996). Los pilares de la educación del futuro. Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI. Disponible en:

www.uoc.edu/dt/20367/index.html

Fabara, E (2004). Situación de la formación docente. Proeducar. Disponible en:

www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf

Cuenca, R. (2003). La formación docente en América Latina y en el Caribe. Tensión, tendencia y propuesta. Disponible en:

www.dfpd.edu.uy/cfe/docentes/atd/proy_ley_edu/form_duc_america_latina_caribe%5B1%5D.pdf

Bolívar, A. (2010). La lógica del compromiso del profesorado. Revista electrónica Iberoamericana. Disponible en:

www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_doc

Calvo, G. (2005). Formación y perfeccionamiento docente. Universidad Nacional de Colombia. Disponible en:

www.oei.es/docentes/articulos/formacion_perfeccionamiento_docente_equidad_genero.pdf

Quintero, T. (2007). La calidad en educación, materia que acumula polvo. El Universo, el Gran Guayaquil. Disponible en:

www.eluniverso.com/2007/04/22/0001/18/7A6F0B1875104864ECB27D98A471.html

Díaz, E. (2006). Situación de la Educación en el Ecuador. Educación 2000. Disponible en:

www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2006/gfvd.pdf

Carrión, G. (2005). Desde una visión crítica al neoliberalismo. El Ecuador de mañana. Disponible en:

www.eumed.net/libros/2005/gcc/2f.htm

MEC, (2010). Dirección Nacional de Servicios Educativo. Ministerio de Educación y Cultura. Disponible en:

www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=102

MEC, (2010). Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. Ministerio de Educación y Cultura. Disponible en:

www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=437

MEC, (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica. Ministerio de Educación y Cultura. Disponible en:

www.educacion.gov.ec/_upload/Fundamentos_pedagogicos.pdf

8. ANEXOS