



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”
ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE LA TRONCAL, PROVINCIA DEL CAÑAR EN EL AÑO 2011.**

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

AUTORA: OJEDA CUESTA MIRIAN ISABEL

EDUCACIÓN BÁSICA.

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

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento

CENTRO UNIVERSITARIO LA TRONCAL

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Esperanza Herrera

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) _____

Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento

Loja, Junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mirian Isabel Ojeda Cuesta, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 030173511-4

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 030173511-4

DEDICATORIA

El presente trabajo quiero dedicar a mis queridos padres Manuel y Mariana por el apoyo que me brindaron durante todo el tiempo de mi formación académica.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer infinitamente al distinguido personal docente de la Universidad Técnica Particular de Loja por sus valiosos conocimientos brindados, quienes con su vocación de educadores nos han formado exitosamente.

De manera especial a la Mgs. Esperanza Herrera por su valiosa asesoría, por su dinamismo, responsabilidad, y sabios conocimientos, me orientó para la realización del presente trabajo investigativo.

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.....	7
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	7
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	8
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	11
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	13
3.1.4 El género y la profesión docente.....	14
3.1.5 Síntesis.....	17
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	18
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	18
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	21
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de	

Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.....	21
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	26
3.2.5 Síntesis.....	28
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	29
3.3.1 Definición.....	30
3.3.2 Competencias profesionales.....	32
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI...	35
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	38
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	40
3.3.6 Síntesis.....	41
4. METODOLOGÍA.....	43
4.1 Diseño de la investigación	43
4.2 Participantes de la investigación.....	43
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
4.3.1 Técnicas.....	43
4.3.2 Instrumentos.....	44
4.4 Recursos.....	44
4.4.1 Humanos.....	44
4.4.2 Institucionales.....	45
4.4.3 Materiales.....	45
4.4.4 Económicos.....	46
4.5 Procedimiento.....	46
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	48
5.2 Situación laboral.....	56

5.3 Contexto laboral.....	78
5.4 Necesidades de formación.....	94
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
6.1 Conclusiones.....	101
6.2 Recomendaciones.....	102
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	103
8. ANEXOS.....	114

1. RESUMEN.

El presente trabajo investigativo refleja la importancia que genera la Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja escuela de Ciencias de la Educación. Para hacer más factible la investigación la institución formuló para su estudio una muestra representada por 2 directores y 15 titulados en la rama de la docencia, pertenecientes a la provincia del Cañar, para que la información sea más verás y poder cumplir con el objetivo propuesto se aplicó dos encuestas, una dirigida a los directivos y otra a los titulados.

En relación a los resultados obtenidos de la indagación, se manifiesta que la situación actual de los titulados en el área de la docencia, es óptima porque a través de la obtención del título profesional en docencia les ha brindado la oportunidad de capacitación permanente, mejora en la calidad de vida y sobre todo les abrió las puertas para encausarse por un mejoramiento profesional.

El sector rural ha sido el fuerte de trabajo, el nivel de educación básica su cometido y los periodos de trabajo profesional su escudo de presentación ante cualquier situación adversa que genera el hecho de la docencia.

Los directivos les impulsan para que se capaciten permanentemente, más aún que tenemos a las puertas la ejecución de la Nueva Ley de Educación Intercultural y la Actualización y Fortalecimiento Curricular, para brindar mejores estrategias de enseñanza-aprendizaje, ahora que la sociedad del tercer milenio requiere de profesionales en el área docente mismos que sean altamente competitivos, para que puedan hacer frente a los retos de la sociedad globalizada.

La importancia de conocer la situación laboral de los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación se sustenta en base a los siguientes criterios de conclusión:

Los indagados ejercen su profesión en establecimientos que disponen de Educación Básica, en el sector rural, durante por lo menos 4 años y que las edades oscilan entre los 31 y 40 años, lo que significa que un porcentaje muy elevado de personas

que integran las filas magisteriales pertenecen al sexo femenino. Pero esto no implica que los varones puedan ingresar, más aún que por la crisis económica y la falta de fuentes de trabajo, se tiene que ejercer la profesión por medio de contrato a tiempo completo en establecimientos educativos lejanos a la familia.

La obtención de un título de tercer o cuarto nivel proporciona mejorar significativamente la calidad de vida, ahora que está a punto de ponerse en marcha la Nueva Ley de Educación, que entre uno de sus puntos más relevantes se considera el alza de sueldos al magisterio con la intención de proporcionar sueldos dignos a los maestros.

Desde el inicio de su vida laboral los indagados se han desarrollado en la actividad docente, ya sea a tiempo completo o por contrato ocasional, lo más importante es que la profesión docente la practican diariamente y les sirve para intercambiar y mejorar la interrelación social y formar personas que es una tarea que pocos seres humanos pueden hacer con eficiencia y eficacia.

2. INTRODUCCIÓN.

El progreso no consiste en aniquilar hoy el ayer, sino, al revés, en conservar aquella esencia del ayer que tuvo la virtud de crear ese hoy mejor.

José Ortega Y Gasset

En esta época, como alternativa para alcanzar una carrera Profesional e impartir estos conocimientos con amor y dedicación de manera íntegra y pedagógica, es necesaria una preparación que nos permita manejarnos en este mundo competitivo, cubriendo de esta manera una formación que permita educar al ente multiplicador y positivo.

Recordemos que la Universidad Técnica Particular de Loja ha tenido como misión la formación de muchas personas que se han convertido en Profesionales de renombre y que han forjado el desarrollo de sí mismo, su familia y de la sociedad.

Como es de conocimiento la evolución de una sociedad determinada se mide por la forma en que se preparan a nuestros jóvenes, el análisis de esta situación ha permitido adentrarse metodológicamente en el estudio recibido, en los conocimientos y la experiencia, para poder resolver cada uno de los acontecimientos encontrados en el diario vivir, como también a los que ya ahora se manejan como profesionales de la nación.

Hablamos entonces del rendimiento y adaptación del profesional de la Universidad Técnica Particular de Loja, su asociación directa con las organizaciones sociales, la educación que recibieron, los recursos económicos que han adquirido, la responsabilidad parte fundamental, en fin, una serie de factores que están interactuando de alguna manera en la persona profesional y que le permiten alcanzar con éxito todo los propósitos que han sido planificados, porque un profesional de esta entidad se convierte en un ser crítico, autocrítico, razonable y que da a la sociedad cuenta de su progreso.

Bajo este contexto, la Universidad se convierte en el vínculo que permite evidenciar los acontecimientos que se vive día a día y que se manifiestan en un futuro inmediato probablemente formen parte de las decisiones acertadas, como una etapa de trayectorias alcanzadas ahora convertidos en profesionales llevaran muy en alto el nombre de la Institución Académica y de los nobles catedráticos que supieron impartir todos los conocimientos y de esta manera alcanzar la meta deseada. “Ser un excelente profesional en la rama de Ciencias de la Educación”.

Como futuros profesionales en Ciencias de la Educación estamos llamados a contribuir con el progreso de la niñez, la juventud y de la sociedad entera.

La importancia del presente trabajo investigativo permitirá visualizar cuáles han sido los problemas que ellos han tenido en su carrera profesional, y como la universidad los ha formado, como se sienten de haber sido parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, el programa de estudio que recibieron les han abierto las puertas para desempeñarse en los puestos que ahora ocupan con responsabilidad y que hoy es parte fundamental de la Tesis de grado para obtener la Licenciatura en Ciencias de la Educación.

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

La situación laboral de los docentes es difícil, ya que sus necesidades a veces no son atendidas, y a pesar de todo tienen que cumplir con sus actividades, solventar el hogar, capacitarse, para salir adelante, esta profesión es ejercida por personal calificado.

A pesar de que Ecuador vive una crisis económica muy apremiante, que obliga a muchos de los maestros después de sus faenas laborales educativas desempeñar otras actividades profesionales, para tratar de solventar las necesidades dentro del hogar, el 80% de educadores indagados manifiestan que no trabajan en otros puestos relacionados con la docencia.

Esta realidad nos abre la esperanza de mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, factor que involucra a la sociedad globalizada del tercer milenio.

Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.

La descripción de las características sociodemográficas de los docentes parte de una premisa bastante uniforme para la gran mayoría de los países del mundo: la profesión docente se encuentra altamente feminizada. Hay quienes centran la explicación en aquellos aspectos vinculados a la existencia de vocaciones diferenciales entre géneros. Un indicador de desvalorización social del oficio, en la medida en que sociedades en las que existe un “dominio masculino” las posiciones estratégicas en la escala social o con mayor valoración social son ocupadas por los hombres. Asimismo, las raíces históricas han resaltado aspectos de la institución escolar como la “segunda familia” que vinculan al centro educativo como un continuo en el proceso de socialización y cuidado. La decisión de ser docente intervienen las estrategias económicas de las propias familias, particularmente en la noción de familia tradicional en la que existe un aportante principal y otro secundario. Además muchos de los docentes tienen que dejar a sus familias porque el lugar donde ellos laboran se encuentran demasiado distante, es decir tienen que viajar a otras ciudades, o en algunos casos las instituciones educativas se hallan situadas en sectores rurales, por lo que para ellos esta situación es un poco complicado por los constantes viajes que tienen que realizar, pero aun así los titulados encuestados han manifestado que por su vocación estarán siempre dispuestos a dar lo mejor de ellos, para en un futuro tener jóvenes altamente capacitados.

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

El tipo de institución al que pertenezca una persona para desarrollar su trabajo ya sea esta un centro educativo, escuela o el escenario en el que estén involucrados tienen que estar bien preparados para dar el mejor rendimiento académico y por

ende la formación profesional. Es por esta razón que el 86.7% se desarrollan en el nivel de educación básica.

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

Según las encuestas realizadas a titulados y directivos se pudo identificar que en su gran mayoría requieren cursos de actualización en Didáctica y Pedagogía, Manejo de Herramientas relacionadas con la TICs y Educación en valores; los mismos que son de suma importancia para el desarrollo de la educación y de los maestros en sí.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

Nunca como ahora los docentes de educación básica habían estado sometidos a demandas tan intensas, complejas y a veces contradictorias por parte de las autoridades educativas, sociedad, directivos, padres de familia y alumnos. Aunado a ello, las condiciones de trabajo con excesivo número de alumnos, inadecuadas instalaciones, alumnos problemáticos, ambientes adversos entre compañeros, numerosos cambios políticos y sociales... Las consecuencias afectan su bienestar físico y psíquico causando malestar docente. Básicamente, cuando se habla de malestar docente se hace referencia a un fenómeno que afecta a buena parte de los docentes y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan a dichos docentes en el marco educativo.

Según Martínez (2001) hay consenso entre los investigadores de la salud en el trabajo docente (en publicaciones conocidas desde los años 60's en Europa y desde los 80's en América del Sur, Ecuador, Chile y Argentina) para afirmar que el deterioro registrado es producto de las malas condiciones de trabajo. Así; los docentes sometidos a intensas presiones y complejas demandas pueden quedar literalmente “quemados” padeciendo el conocido síndrome “burnout”; es una patología de desgaste profesional y se considera como una fase avanzada del estrés laboral considerado este como un factor importante que interacciona con otras variables biológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.

Según Salanova y otros (2005), el estrés laboral o “burnout” ha ido adquiriendo en las últimas décadas un progresivo protagonismo entre los síntomas del malestar docente; afecta a todas las profesiones y suele ser más invasivo en ocupaciones y servicios basados en las relaciones humanas como es el caso de la educación. Algunos síntomas son:

Insatisfacción con el trabajo, negativismo, aburrimiento, falta de preparación, irritabilidad, frecuentes enfermedades, afección de la memoria, cansancio, depresión, afección de las relaciones personales, hostilidad, somatizaciones, comportamientos compulsivos, ansiedad, depresión, paranoidismo, etc. El “burnout” interfiere en la vida física, intelectual, social, psicoemocional y espiritual del docente.

Fernández Castro y otros (1994) han observado que durante los períodos de estrés crónico los docentes reducen el tiempo dedicado a dormir, descansar o relajarse, viendo afectados sus hábitos de salud.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.

- **Formación inicial docente.-** El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

Al respecto, la realidad nacional en Educación, nos define un panorama con resultados que al Gobierno de nuestro país se ha propuesto mejorar, esto es positivo para el docente o titulado que desea ampliar sus conocimientos y ponerlos en práctica.

Entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta:

¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior, en especial, de las carreras de Ciencias de la Educación, si efectivamente cuando alumnos y alumnas llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios?

Aquí comienza la preocupación, ya que serán ellos y ellas los futuros responsables de la Educación en nuestro País.

Uno de los puntos de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. Desde aquí se puede comenzar a trabajar. **¿Cómo?** Enfatizando la Formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Según la investigación desarrollada a los titulados en Ciencias de la Educación, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación. (JUAN MANUEL MORENO 2006).

- **Formación continua.-** El Sistema de Formación Continua de Docentes 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 ecuatoriana 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.

Es necesario que el sistema educativo recoja, analice, evalúe las demandas y genere respuestas pertinentes para las distintas necesidades de aprendizaje y los cambios que éstos requieran.

El país cuenta 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.

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.

La formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

Las habilidades y destrezas pedagógicas son mínimas o en otros casos bajo desarrollo de estrategias cognitivas que faciliten su aplicación en la diversidad escolar. Indudablemente, el desarrollo de competencias para el cambio educativo, como su sensibilidad y capacidad de generación de cambio, son elementos no considerados activamente en su formación. (ANA MARÍA CERDA 2000 - 2005).

3.1.2. La contratación y la carrera profesional.

- **Contratación.-** La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones. Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

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

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia:

- Bachiller en Ciencias de la Educación;
- Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza,
- Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;
- Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
- Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
- Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

Cuando un profesional de la educación tuviere dos o más títulos docentes, se considera el de mayor categoría.

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

Esta Ley define con mayor precisión la especificidad de estas modalidades contractuales, bien por la necesidad de completar la formación en el caso de los docentes que son asignados a través de contratos y de los profesores que tienen su cargo y que se han hecho merecedores de esta asignación, bien por la oportunidad de aportar a la nación con el conocimiento y la experiencia; los profesionales como sector productivo de prestigio que han de demostrar sus capacidades y han llevado al país a un crecimiento y desarrollo total. (REF. CONSTITUCIONAL).

- **Carrera profesional.-** La construcción de una Carrera Profesional Docente consensuada, se enmarca en la búsqueda de los docentes de nuestro país, el cual pueda desarrollarse profesional y personalmente, mejorar las condiciones para el ejercicio de la docencia y aportar de mejor manera a los objetivos buscados por el sistema educativo ecuatoriano, a saber, asegurar una educación integral de calidad para todas y todos, y a lo largo de toda la trayectoria escolar. Donde se vinculen los cambios necesarios en la Formación Inicial Docente.

Las profesiones se construyen, en tiempos largos, por la convergencia de procesos “desde abajo”, con la actividad de quienes las ejercen individual y socialmente-, y “desde arriba”, mediante la acción de los poderes públicos.

Convertir el oficio de “educador” en una profesión estratégica para los destinos de la República fue un objetivo histórico de los gobiernos. En aquellos tiempos, las capacidades y conocimientos de los pocos que enseñaban, en escasas y precarias escuelas, tenían grandes limitaciones.

Desde muy temprano, los gobiernos estimaron que los educadores debían ser “idóneos” y la enseñanza debía ser públicamente estimulada a través de regulaciones e iniciativas eficaces. También se consideró la formación inicial de docentes y la creación de oportunidades y estímulos poderosos para atraer y retener personas capaces en el desempeño de la actividad didáctica.

La República merece un saludo auténtico por parte de las instituciones públicas y las entidades sociales directa e indirectamente involucradas en educación. Ecuador deberá recibir como regalo, un diseño compartido y acordado, de proyecciones duraderas, que genere las bases para la carrera profesional de sus docentes.

Para construir una óptima carrera profesional docente es necesario considerar las mejores herramientas técnicas, culturales y socio-políticas disponibles. (MINEDUC 2003 -2006).

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

- **Las condiciones de enseñanza.-** En el Ecuador han dado un gran avance, en años anteriores un alumno tenía que educarse en condiciones de desigualdad social, no había un equipamiento total de las escuelas, ahora en la actualidad existe el cambio en las condiciones de enseñanza, espacio privilegiado de transmisión de la cultura de las generaciones adultas a las jóvenes, nace en sociedades como las nuestras como parte del gesto de atender a la igualdad de los sujetos. Dado que nuestras sociedades poseían una base poblacional que presentaba diferencias (aborígenes de distintas etnias, inmigrantes,

nativos, gauchos), se hizo necesario, para quienes pretendían instaurar un orden nacional.

- **Las condiciones de aprendizaje.-** En el Ecuador ha habido grandes cambios en las concesiones de enseñanza donde se han desarrollado programas destinados a mejorar las condiciones de aprendizaje aunque muchas familias viven privadas de las necesidades básicas, aun así se sigue luchando para tener una calidad de enseñanza y aprendizaje de excelencia.

A ello hay que añadir la garantía de una formación previa de los profesores en el uso del material y su seguimiento y orientación durante, al menos, los primeros meses de su práctica pedagógica. (PEDAGOGÍA EDITORIAL PUEBLO Y EDUCACIÓN 2006).

3.1.4. El género y la profesión docente.

- **Género.-** Según la **UNESCO**, el acceso de las mujeres al sistema educativo, es crítico en todos sus niveles. Tomando en cuenta la clasificación entre países desarrollados y menos desarrollados, son evidentes las desigualdades en cuanto a equidad. Mientras en los países más desarrollados el acceso de las mujeres el rango varía. Estas brechas se agudizan aún más si tenemos en cuenta la participación de la mujer en la docencia y administración universitaria.

El problema de la baja inclusión de mujeres en la docencia y administración en las instituciones ha sido objeto de muchos estudios, si bien hay una creciente adhesión de equidad, su cultura, estructura y valores y es muy difícil el proceso de cambio (SANDRA ACKER, 1994).

Según la UNESCO, el problema de la inclusión de mujeres en la docencia y administración en las instituciones, ha sido abordado desde

tres perspectivas: perspectiva centrada en las personas; en la estructura organizacional del sistema universitario; y en la cultura.

Según este enfoque, la exclusión de la mujer se debe a su baja autoestima y confianza, bajas aspiraciones, falta de motivación y ambición.

Además ser mujer o ser hombre es más que un rasgo biológico que no explica, por sí solo, la manera de hablar; para ello debemos acudir a la interpretación social de lo biológico. El concepto de género comenzó a usarse en la década de los setenta con la finalidad de explicar fenómenos de la conducta humana relacionadas con el género que no podían ser comprendidos totalmente gracias a la naturaleza genética y morfológica del sexo:

“El género no es inmutable ni puede entenderse aislado de otros aspectos de nuestra identidad (de clase social, estatus, profesión, grupo político). Lo que significa ser mujer y ser hombre (y hablar como tales) cambia de una generación a otra, y varía según se pertenezca a uno u otro grupo social, político o religioso. Es decir, una mujer no es únicamente ‘mujer’, sino además, católica practicante, campesina, abogada en un bufete internacional, médica, intelectual, atea, terrateniente.

Desde esta perspectiva no es equiparable el sexo biológico a la identidad asignada o adquirida en el seno de una sociedad o cultura; es un hecho constatado que cada cultura entiende de manera diferente los aspectos que se califican de femeninos y masculinos, es evidente por tanto, que dicha asignación responde a una construcción social.

(UNESCO, 2004)

- **Profesión docente.-** El término "profesión" usado para definir la tarea docente, nos coloca ante un concepto cargado de significaciones diversas. Esas significaciones adquieren un carácter pedagógico político que es preciso analizar históricamente.

En el siglo XIX se consolidan los sistemas educativos que le dan a la educación primaria carácter de universal haciéndola obligatoria, gratuita y, generalmente, laica. La formación de maestros a cargo del Estado, a través de Escuelas Normales forma parte de este proceso.

De modo que la formación y la práctica docente, incluyendo el cuerpo de conocimientos y las formas de relacionamiento que se van instituyendo deben verse desde la condición de los maestros como funcionarios del Estado.

El proceso de normalización característico de la constitución de los Estados, supuso en primera instancia la normalización de quienes iban a ser maestros y maestras. (DAVINI, 1995) (VARELA Y ALVAREZ-URÍA, 1991).

En nuestro país la educación moldea los ciudadanos y es la base de la prosperidad de las naciones. Por tanto no puede ser obra de intereses particulares sino que debe ser competencia exclusiva de los gobiernos. (BRALICH, 1996).

De acuerdo a lo afirmado anteriormente, el trabajo docente nunca fue fundamentalmente autónomo. No obstante, en diferentes momentos históricos, su labor ha gozado de cierto prestigio social y los Estados han destinado presupuestos que permitieron que la labor escolar se desarrollara en condiciones aceptables (DAVINI, 1995).

Es fundamental, entonces que los propios docentes realicen un análisis serio sobre su formación y su práctica, para contribuir a la definición de un campo tan complejo como conflictivo de manera que sus voces incidan en el debate con la fuerza que otorga la legitimidad de los argumentos.

En este contexto, y en el marco de reformas educativas a nivel regional e internacional, es que aparece el concepto de profesionalización y se vuelve usual hablar de profesión docente para referirse al trabajo de los maestros y de las maestras.

3.1.5. Síntesis.

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

Con lo mencionado, la intención es mostrar, que las responsabilidades son compartidas, y la tarea de darles solución también. Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pre- grado de los futuros profesores y profesoras, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de alumnos y alumnas, como formadores en el hacerse cargo de lo que a cada uno le toca en este proceso.

En Ecuador, han existido intentos concretos planteados desde el gobierno a partir del año 1997, para dar solución a esta problemática a través de políticas nacionales e iniciativas institucionales que permitieron identificar los problemas puntuales en relación a la formación inicial y dar paso a cambios profundos que han ido desde cambios paradigmáticos hasta estrategias concretas que preparan a los futuros profesores para que puedan responder a las demandas actuales del sistema escolar. Estos cambios han implicado: La revisión del currículo de formación para llegar a la reestructuración y el mejoramiento del componente práctico, como también la creación de estándares de desempeño para los profesores reflejados en el *¿Marco Para la Buena Enseñanza?*

Ambos componentes, constituyen la base sobre la cual enfocar la Formación Inicial de docentes.

3.2. CONTEXTO LABORAL.

- **Contexto laboral.-** Es el área donde se desarrolla las actividades humanas docentes, y que a medida de su evolución también se va concentrando en una vida cada vez más sociable, de grupos, tribus, comunidades. Generando un nuevo “hábitat”: La ciudad, la cultura y las conductas van decidiendo la convivencia, y desde esta el engrandecimiento y desarrollo de las ciudades.

Durante miles de años el hábitat del hombre fue armonioso y por lo tanto muy saludable. La naturaleza era su casa. Hoy todo ha cambiado. Allí en el hoy las empresas darán una respuesta no solo a su función de producción y lucro, sino que el hombre como hacedor y consumidor levantará cada día más la calidad de vida desde una altísima y severa respuesta de desarrollo. (ALMANDOZ Y HIRSCHBERG 2007)

Las condiciones sociales, culturales, económicas en las que se encuentra inmerso el sistema educativo y los cambios producidos para mejorar la calidad educativa han creado nuevas formas de convivencia haciendo de esto un contexto laboral más armonioso.

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.

- **Entorno educativo.-** La tarea de elegir el entorno educativo más apropiado para facilitar el desarrollo del niño, el aprendizaje académico, y un desarrollo socioemocional positivo para niños. Las opciones no siempre se definen claramente ya que hay muchos factores que afectan el éxito de los niños en un ambiente u otro, y hay recomendaciones profesionales muy variadas con respecto a los distintos sistemas.

El punto central de todo esto es que la ubicación del establecimiento educativo pueda resolver cada una de las necesidades del niño y obtenga un ambiente determinado. Esto asegura que el niño o el alumno este en el lugar correcto.

Pensando en ése anhelo de ser mejores por encima de las disposiciones del sistema imperante, Paulo Freire en su libro la pedagogía, ayuda a entender el tipo de educación que tenemos, de corte tradicional, en donde el educando debe adaptarse a un orden establecido, y por ninguna parte se admite la conciencia en el estudiante, no existe el diálogo y el pensamiento auténtico brilla por su ausencia.

Sin duda que el entorno tiene un rol importante para que el niño pueda desarrollarse y nutrirse de los conocimientos que el docente les da. En tal sentido ¿Cuál es la razón de ser de la educación? Freire, habría que decir que la educación es importante si conduce al ser humano al descubrimiento e identificación de su medio, al cuestionamiento de los hechos presentes y a la consecuente intervención transformadora de la misma.

Cada niño llega al centro educativo con potenciales únicos. Mientras que la motivación y las esperanzas de algunas familias pueden ser que su hijo participará en la escuela de su barrio. TOM ALLEN, 2008.)

- **Comunidad educativa.-** Durante muchos años el sistema educativo ha tomado el concepto de "comunidad educativa" incluyendo en este a los docentes, padres de familia y alumnos, dando lugar a un corte entre el afuera y el adentro de la escuela.

Cuando pensamos en una nueva modalidad de vínculo es que partimos de la hipótesis, de que en los nuevos escenarios sociales generados especialmente a partir de la década de los 90, especialmente en los barrios de los sectores más empobrecidos, nuevos actores sociales han tomado un rol protagónico en la comunidad y por lo tanto deben ser incluidos como parte de la denominada comunidad educativa o de aprendizaje. En este sentido y en términos de NEIROTTI Y POGGI:

El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades, a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje.

Al pensar en el sentido misional del maestro en correspondencia con su comunidad, lo que predomina cuando ha sido puesto frente a un grupo, su labor es la de transferir conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de nuestro tiempo tienen que tener una visión innovadora, crítica y autocrítica, y sus logros lo cuenten como fructíferos.

La Comunidad Educativa integra a todos los sectores implicados en la educación de nuestros alumnos/as. Precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el desarrollo de la calidad de educación de nuestro centro, creemos necesario incluir toda la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran.

El proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros alumnos/as es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de nuestros hijos/as. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el Consejo Escolar, la Administración, sectores públicos y privados, etc. (GALLAUDET UNIVERSITY, de 2000.)

3.2.2. La demanda de educación de calidad.

Cada tiempo de educación o de estudio crece la cantidad de nuevos niños enrolados en las escuelas, jardín, o centros educacionales, cuyos padres tienen aspiraciones para con sus hijos, y de esta manera aumenta la necesidad de nuevos docentes con deseos de enseñar y formar buenos alumnos con conocimientos de alto nivel, la conformación y evolución de la demanda de los padres en las escuelas aumenta la oferta de enseñanza tanto para las escuelas públicas como las privadas, en nuestro país, particularmente en las ciudades de mayor población existe siempre la demanda de docentes como de alumnos. Para contrarrestar todo esto se debe de tener proyectos innovadores para todas las propuestas educativas. En las escuelas cuentan con nuevos enfoques didácticos y transformaciones en el marco general de la vida cotidiana escolar.

El surgimiento y desarrollo de esa oferta educativa con calidad se está dando a partir de que el docente asume que debe de seguir preparándose día a día. Considerando las relaciones familia escuela como un área concreta de indagación (Glaser y Strauss, 1967), y siendo el propósito describir y comprender rasgos de la vida social en el contexto de ámbitos, de esta manera la educación de calidad depende de los profesionales que imparten sus conocimientos en su totalidad, buscando siempre el progreso del alumno. Ejemplo:

El niño una persona que tiene la necesidad de aprender o de adquirir conocimiento que le permita orientarse en la vida cotidiana; y la responsabilidad del docente es administrar una educación de calidad.

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

- **Políticas educativas.-** Uno de los fundamentos del desarrollo del Ecuador es la política educativa. Constituye la herramienta que dispone el Estado para generar condiciones que permitan, entre otras cosas, que cientos de miles de ecuatorianos tengan acceso y

permanezcan en las escuelas hasta culminar sus estudios. Las políticas del Plan Estatal de Desarrollo de elevar la calidad en los diversos niveles del sistema educativo, de impulsar su cobertura y pertinencia, y de generar las condiciones de equidad, han permitido disminuir las diferencias entre regiones, municipios y grupos sociales en dicha materia.

La difusión del Programa de Desarrollo Educativo y su aplicación, van a permitir concretar las políticas públicas en materia educativa a través de estrategias fundamentales:

- Educación para Todos.
- Calidad y Pertinencia para Educar.
- Evaluar para Transformar.
- Fortalecimiento de la Profesionalización Docente.
- Reorganización de la Administración Educativa.
- Participación Social para la Transformación Educativa.
- Fortalecimiento de la Gestión Institucional Participativa.

El Programa consiste en conseguir que todas las Escuelas sean de Calidad; es una iniciativa del Gobierno cuyo propósito general es mejorar la calidad de la educación que se imparte en las escuelas públicas de educación básica, Lo que significa un avance para la educación, La Construcción de escuelas del nuevo milenio equipadas para enfrentar: el avance tecnológico, científico, investigativo y el desarrollo de la familia y la sociedad.

- **La carta magna.-** La **Carta Magna** ("Gran Carta" en latín), también conocida como *Magna Carta Libertatum*. La carta magna que redacta la Asamblea Constituyente declarará la plurinacionalidad e interculturalidad del Estado ecuatoriano, con lo cual se pretende reconocer los más de 500 años de lucha de los pueblos indígenas.

Se trata de un consenso histórico, que democratizará al Estado, al

reconocerse las diversas nacionalidades y culturas existentes en el país, sin imposiciones, subrayó la asambleísta indígena en declaraciones a una televisora local.

- **Plan nacional de desarrollo.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible del Estado. El reto del sistema educativo ecuatoriano es garantizar el derecho a una educación de calidad, que propenda por un *desarrollo humano holístico* y que en las prácticas cotidianas busque la formación de ciudadanos participativos, justos, tolerantes, con sentido crítico y con capacidad de crear y trabajar.

Ecuador cuenta en el momento actual con unas condiciones que permiten situar la política educativa en el centro de las políticas sociales encaminadas a la equidad. En aras de garantizar el derecho a una educación de calidad, el Estado ecuatoriano define la educación como indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano. En este sentido, la educación constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional (CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008)

La educación es una inversión estatal que garantiza la igualdad, la inclusión social y es condición indispensable para el *buen vivir* ¿Cómo lograr la materialización de estos principios? Una apuesta radica en la búsqueda del *desarrollo profesional* de todas aquellas personas que desde las modalidades formales y no formales, se dedican a educar a las nuevas generaciones.

De todos es bien conocido que esta labor cada día se enfrenta a nuevos retos: cambios en la estructura familiar, presencia de los medios de comunicación de masas, nuevas modalidades de enseñar y de aprender, nuevas demandas de la producción y del mercado de trabajo, unidos a los fenómenos de pobreza y exclusión social. De allí que pensar en el desarrollo profesional de quienes se dedican a la

educación sea una tarea prioritaria del sistema educativo, garantizar las mejores opciones para que la formación de estos profesionales y su continua cualificación, sean una realidad, el sistema educativo requiera prever apoyos para el buen ejercicio de su labor.

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

El gran reto del Sistema educativo ecuatoriano es que el desarrollo profesional educativo, se convierta en una política de Estado.

- **Ley de educación.-** La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país; todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional; es deber y derecho primario de los padres, o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho; el Estado garantiza la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley; la educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles. El Estado garantiza la educación particular; la educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal; el Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo; la educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; la educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa,

científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y, la educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

- **Plan decenal de desarrollo 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 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación. Para la ejecución de los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

En este mundo globalizado, la sociedad está inmersa en una cultura de trascendentales requerimientos, que configuran la actual sociedad desde muchos ángulos. Para que los ciudadanos puedan responder en cada momento a las nuevas circunstancias laborales, sociales y domésticas que se conforman en esta cambiante humanidad, se hace necesaria una permanente revisión de todas las instituciones, pero en especial las educativas y, más allá de una formación inicial, las

demandas se enfilan hacia un currículo actualizado, adaptado al entorno, que exige el desarrollo científico y tecnológico.

Dentro de este movimiento surge la necesidad de una reestructuración en profundidad del hecho educativo con la participación de los diferentes actores, entre los que destacan: directivos, docentes, comunidades, empresarios, empleadores, entre otros.

La revisión del sistema educativo actual, ha de tener lugar desde valores de democratización hasta la convivencia y la participación, esto mediante la creación de espacios sociales y comunitarios en los que se desarrolle el diálogo, la interpretación, la crítica, la reflexión, primando la perspectiva de la innovación y la creatividad.

Dentro de las exigencias que se le hacen a la educación hoy día, una de la más relevantes se destaca en el trabajo docente, puesto que es este quien tiene la responsabilidad de formar y modelar a los estudiantes, se le solicita a través de las reformas a los sistemas educativos, dejar de ser el principal transmisor de información a los estudiantes y ejecutar otros roles: guía de los aprendizajes generales y personalizados, asesor, creador de recursos educativos y actividades de aprendizaje, motivador, aprendiz con los alumnos, orientador en el afianzamiento de los valores y en el acceso de los estudiantes a los canales informativos, guía para la selección y estructuración de la información relevante. Además de la tradicional comunicación directa, la relación comunicativa debe ser más bien la interacción-profesor, estudiantes y se debe focalizar más en las necesidades de cada alumno en el momento en que éste lo demanda.

3.2.4. Políticas micro institucionales.

Las políticas representan guías para los miembros del órgano en el cumplimiento de su labor; en otras palabras, son pautas que establecen

parámetros para tomar decisiones y son lineamientos generales para el comportamiento organizacional.

En el nivel estratégico, las políticas generalmente establecen premisas amplias y restricciones dentro de las cuales tienen lugar las actividades posteriores a la planeación.

Las políticas son normas que condicionan la forma como tienen que lograrse los objetivos y desarrollarse. Adoptando como referencia lo señalado, las políticas son: Política de calidad. Crear e implantar proyectos y acciones estratégicas que aseguren la calidad de la gestión institucional y particularmente de sus servicios, aumentando la satisfacción de los clientes internos y externos que acceden a éstos. Política de higiene y seguridad ocupacional. Proporcionar a todos los colaboradores de la institución, condiciones de trabajo seguras y saludables, preservando de esta manera los recursos humanos organizacionales. Política para el desarrollo tecnológico de la información. Propiciar el desarrollo tecnológico de la información a fin de satisfacer los requerimientos del Instituto y de sus clientes internos y externos, aprovechando al máximo la tecnología disponible o emergente en los ámbitos nacional e internacional. Política para la reducción de la demanda- Fortalecer la coordinación interinstitucional e intersectorial de las acciones preventivas dirigidas a evitar el cultivo, la producción, la tenencia, el tráfico y el uso indebido de drogas y otros productos referidos en la Ley. Política para el control de la oferta, generar y proveer información confiable y fidedigna que sirva de insumo a organismos nacionales e internacionales, facilitándoles a éstos, la aplicación de las directrices jurídico penales existentes para el control de la oferta, la fiscalización del desvío de precursores, el tráfico de drogas, la legitimación de capitales y los delitos conexos. Política para la gestión del riesgo institucional, procurar de manera continua e integrada la gestión de riesgos en todos los procesos institucionales y la constitución de un marco de trabajo sistematizado y estandarizado, permanente, proactivo y sustentable, que establezca el contexto organizacional y

facilite la identificación, el análisis, la evaluación, el tratamiento, la comunicación y el monitoreo en curso de los riesgos institucionales. (PABLO ANGELELLI, 2007)

3.2.5. Síntesis.

La tarea de elegir el entorno educativo más apropiado para facilitar el desarrollo del niño, el aprendizaje académico, y un desarrollo socioemocional positivo para niños. El entorno es muy importante para que el niño pueda desarrollarse y nutrirse de los conocimientos que el docente imparte al educando.

Durante muchos años el sistema educativo ha tomado el concepto de "comunidad educativa" incluyendo en este a los docentes, padres de familia y alumnos, dando lugar a un corte entre el afuera y el adentro de la escuela. Ya que de esta manera estarían involucrados directamente en el desarrollo del niño.

Sin duda que el desarrollo del país tiene que ver con la enseñanza del alumno surgiendo de esta manera la demanda de profesores y también de estudiantes, padres de familia y de la comunidad entera.

El Programa de Desarrollo Educativo y su aplicación, van a permitir concretar las políticas públicas en materia educativa a través de estrategias fundamentales.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.

La formación del docente en la actualidad incluye en muy poca medida las ciencias de la complejidad lo que trae como consecuencia el refuerzo de una formación que privilegia el pensamiento lineal y segmentado que conduce a abordar los fenómenos en las diferentes áreas del conocimiento de manera disciplinar y parcial, a participar de la forma “Sálvese quien pueda” en el desarrollo social. Ante todo esto se pregunta ¿Cuáles son las necesidades de formación del docente desde la complejidad?

Hay que determinar las necesidades de formación del docente y para ello debemos; elaborar un diagnóstico de las necesidades de formación del docente. Construir un escenario en el que los docentes satisfagan sus necesidades de formación requeridas desde las ciencias. Y elaborar estrategias de formación para docentes desde las ciencias que contribuyan a optimizar su formación.

Con esto se benefician los docentes que accedan a esta formación ya que podrán mejorar sus ingresos ofreciendo sus conocimientos, originados en el nuevo paradigma, a sus alumnos en diferentes escenarios de formación. Socialmente se beneficia la comunidad en general al formar docentes que promuevan una cultura inclusiva y no excluyente. Académicamente permite avanzar en la superación, adentrándose en los asuntos de las ciencias, en lo pedagógico proporcionando un panorama más amplio.

Tomando en cuenta sus necesidades podemos determinar cuáles son las prioridades de formación entre los docentes en este nuevo orden. Porque construyendo un escenario sobre la formación requerida desde las ciencias de la complejidad podemos establecer una visión en las actividades de formación de los docentes.

Las necesidades de formación del docente es una prioridad que debe tener el refuerzo que privilegia el pensamiento que conduce a abordar los fenómenos en las diferentes áreas del conocimiento de manera transdisciplinaria y en su totalidad, a participar competitivamente en el desarrollo social.

La necesidad de formación para el ejercicio de la profesión docente no debe agotarse en el período inicial y es en ese sentido que las instituciones formadoras tienen que asumir responsabilidades para asegurar dispositivos eficaces en este proceso donde los beneficiados serían el profesorado, alumnado, la familia y la sociedad. (CHACÓN CORZO, 2009)

3.3.1 Definición.

- **Las necesidades educativas.**- son el nuevo término que se emplea, dentro de la educación cuando se trata de dificultades o problemas que presenta un alumno directamente relacionadas con la adquisición de las competencias académicas. Fuera del sistema educativo aún se utiliza el término de discapacidad que se refiere a una capacidad disminuida que presenta la persona en cualquier área de su desarrollo. Por muchos años se ha discutido el tema de la pertinencia de la Educación frente a los retos que nos presenta el nuevo siglo.
- **La formación docente.**- es más que una sumatoria de conocimientos adquiridos por el alumno ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en lo socio-afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundos.

En el primer caso esta las Necesidades educativas; donde se puede hablar del enfoque por competencias como un modelo curricular.

El segundo caso sería la formación docente; se le puede identificar como un modelo instruccional centrado en el aprendizaje.

En donde la Educación debe ser un instrumento eficaz para cerrar las brechas entre clases sociales, y ofrecer atención focalizada a distintos niveles de demanda social, garantizar la permanencia del estudiantado mediante una oferta pertinente con las exigencias de un nuevo paradigma socioeconómico y así reducir la deserción y la retención.

La Educación debe generar recursos humanos para elevar la competitividad y la productividad nacional, e integrar al país a la economía mundial y a la globalidad sociocultural, formar ciudadanos capaces de desarrollar procesos de pensamientos críticos y rigurosos, capaces de “aprender a aprender”, expresión que connota una transformación radical de modo de hacer cotidianamente en las aulas, tanto del docente como del estudiante y que exige la búsqueda de nuevas formas de acceso al conocimiento.

Desde la perspectiva ética la Educación tiene el reto de fortalecer valores y actitudes que den sustento a lo económico, a lo cultural, a lo político y a lo social, con sentido altruista, inspirador y humanista.

Y desde la perspectiva ambiental la Educación está obligada a propiciar una conciencia y una actitud para que las personas armonicen sus relaciones con la naturaleza, dentro de un marco de respeto por la diversidad cultural, la diversidad social y la diversidad étnica, con sentido de responsabilidad respecto a las necesidades de las futuras generaciones.

Dentro de este panorama el papel del docente es vital, pues puede ser uno de los más importantes actores sociales, por lo tanto, de su formación y permanente actualización dependerá que el país pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científico, tecnológica, la globalización del planeta, la conciencia del deterioro del ambiente y la urgencia de hacer sostenible el desarrollo socioeconómico.

También ha traído “el descalabro de las teorías que hasta hace muy poco constituyeron la base explícita de las propuestas educativas por la presencia de nuevas alternativas que abren el camino a un nuevo quehacer educativo”

Se observa un cambio de paradigma en la forma de ver el mundo y una nueva ética del desarrollo.

El país no puede y no debe permanecer pasivo ante los acontecimientos mundiales, debe tener una participación activa en la construcción y desarrollo de un mundo nuevo, sin perder de vista sus peculiaridades culturales y, uno de sus elementos esenciales para lograrlo son los educadores. (MANTEROLA, 1995)

3.3.2 Competencias profesionales.

Las competencias profesionales son características subyacentes en una persona, que está relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta.

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.

Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo.

Mediante una formación sólida, tanto teórica como práctica, busca construir en los estudiantes un perfil profesional que le permita su desempeño en distintos entornos (bibliotecas de todo tipo, centros de documentación, archivos, y también como gestor de la información/documentación en todo tipo de organizaciones). Dicho perfil se puede resumir en las siguientes competencias (conocimientos, capacidades y habilidades):

- **Conocimientos.**

Conocimiento de la naturaleza de la información y de los documentos, de sus diversos modos de producción y de su ciclo de gestión, de los aspectos legales y éticos de su uso y transferencia, y de las fuentes principales de información en cualquier soporte.

Conocimiento de los principios teóricos y metodológicos para la planificación, organización y evaluación de sistemas, unidades y servicios de información.

De los principios teóricos y metodológicos para la reunión, selección, organización, representación, preservación, recuperación, acceso, difusión e intercambio de la información.

Conocimiento de los principios teóricos y metodológicos para el estudio, el análisis, la evaluación y la mejora de los procesos de producción, transferencia y uso de la información y de la actividad científica.

Conocimiento de las tecnologías de la información que se emplean en las unidades y servicios de información.

Conocimiento de la realidad nacional e internacional en materia de políticas y servicios de información y de las industrias de la cultura.

- **Competencias académicas.**

Entre las competencias académicas tenemos:

Comprender y aplicar los principios y las técnicas para la planificación, organización y evaluación de sistemas, unidades y de servicios de información.

Comprender y aplicar los principios y las técnicas para la reunión, selección, organización, representación, preservación, recuperación, acceso, difusión e intercambio de la información.

Utilizar y aplicar herramientas informáticas para la implantación, desarrollo y explotación de sistemas de información.

Comprender y aplicar las técnicas de evaluación de las fuentes y recursos de información.

- **Instrumentales.**

Capacidad de análisis y de síntesis aplicadas a la gestión y organización de la información.

Capacidad de uso y adaptación de diversas técnicas de comunicación oral y escrita con los usuarios de la información.

Habilidades en el uso de software genérico (ofimática).

Buen conocimiento hablado y escrito de una lengua extranjera (con preferencia el inglés). Capacidad de organización y planificación del trabajo propio.

- **Personales.**

Capacidad de trabajar en equipo y de integración en equipos multidisciplinares.

Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad en el trabajo en el servicio público.

Razonamiento crítico en el análisis y la valoración de alternativas.

Compromiso ético en las relaciones con los usuarios y en la gestión de la información.

- **Sistémicas.**

- Capacidad para el aprendizaje autónomo.
- Capacidad para la adaptación a cambios en el entorno.
- Capacidad para emprender mejoras y proponer innovaciones.
- Capacidad de dirección y liderazgo.

En los últimos tiempos se ha extendido el uso del término **competencia** al cual se le dan diferentes definiciones. Su surgimiento se considera en el área ocupacional y que ha trascendido a otras esferas. La noción del desarrollo de competencias ahora se extiende a muchos empeños, como negocios, asuntos públicos, desarrollo de personal y educación. Dentro de la educación existen diferentes proyectos que se orientan a la formación de las mismas. La introducción de esta categoría de manera progresiva está dada por la necesidad de la pertinencia de la educación tanto en la enseñanza media profesional como superior. (FIDDLER, 2009).

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

La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro pilares fundamentales:

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

- Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno.
 - Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
 - Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. El ser humano debe sentirse independiente para actuar, y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.
- **La finalidad u objetivo:** En cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

- **Aprender a conocer:** tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber. Este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza - aprendizaje se presentan opuestos, pero en la concatenación del pensamiento se combinan.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias. En este aspecto, la Escuela Básica tendrá éxito, si logra aportar el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

- **Aprender a hacer:** está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al

individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos de un centro educativo o escuela. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve una organización, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI.

- **Aprender a convivir juntos:** Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión cabal del mundo, lo cual debe hacerle descubrir quién es él, evitando así el enfrentamiento mediante el diálogo y la comunicación.

La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales.

- **Aprender a ser:** Es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

La educación es, ante todo un viaje anterior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad, para lo cual se requiere un contexto educativo en constante enriquecimiento. (UNESCO, 2007)

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

“El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores”.

La doble faceta de docente e investigador exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos

como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.

Hay que considerar que la capacitación de los docentes debe ser continua, así como el equipamiento en las escuelas con la nueva tecnología.

Los maestros deben tratar de hacer las clases más dinámicas y acoplarse a sus necesidades; buscar las estrategias necesarias para que sus alumnos aprovechen de manera favorable esta tecnología.

La calidad en la enseñanza» se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones:

Los desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales.

Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores. La situación actual es dinámica y variada. Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores.

El alcance de estos desafíos y demandas y el ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores. Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor.

La creciente complejidad de la globalización impone un nuevo paradigma de aprendizaje.

Los profesores están llamados a aportar para el desarrollo de quienes son sus alumnos. (O. SALAS, 2008)

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

Una realidad patente es que, muchos de los docentes de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente incongruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

El docente debe estar acorde a la necesidad que tiene el educando en su instrucción personal como profesional y desarrollar su capacidad, creatividad, disposición y compromiso, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores principios tan necesarios en nuestra época.

Pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. (COOPER, 2009).

3.3.6 Síntesis.

Las necesidades de formación docente requieren de acciones rápidas que le permitan corregir y avanzar al cambio cualitativo y cuantitativo del profesorado y alumnado.

Sin duda alguna que los maestros se encuentran con una problemática muy considerable en la educación, por decirlo así. El mundo tecnológico que ha revolucionado en gran escala, es por eso que el profesional debe contar con recurso para poder cumplir con su labor.

Además las necesidades educativas y la formación del docente como profesional tienen que ser tomadas en cuenta, no solo se debe hablar de un proceso que sirva para mejorar las necesidades de enseñanza y aprendizaje.

Un profesional docente tiene que ser muy competente, y mucho más tener vocación para impartir sus conocimientos en el aula con sus alumnos.

El estudio de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad de la información y la comunicación. Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo.

Los cuatro pilares de la educación son 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.

Las competencias profesionales docentes se basan en el desarrollo del conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, como el desarrollo y comportamiento humano. El despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas. Dándole el dominio de los contenidos o materias que enseña, el control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante, personal práctico sobre la enseñanza.

Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.

4. METODOLOGÍA.

4.1. Diseño de la investigación.

Es el plan o la estrategia concebida para obtener la información deseada sobre los titulados ha sido positiva. Para alcanzar los objetivos y contestar las interrogantes que se ha planteado. Con el método descriptivo se analizó los parámetros o las respuestas, las cuales describen el fenómeno que se desarrolla dentro de cada uno de ellos. Este método permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

4.2. Participantes de la investigación.

Esta investigación se realizó con el objeto de conocer la situación laboral de 15 titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación desde el año 2005 hasta el 2010, los mismos que fueron sugeridos por el equipo de Planificación de la UTPL, considerando el lugar de procedencia de los investigadores.

A los 15 titulados se le aplicó las encuestas sobre su situación laboral y además intervinieron en esta investigación 2 directores, dando la respectiva autorización a los titulados que trabajan en dichas instituciones.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

4.3.1. Técnicas.

Las técnicas de investigación utilizadas en esta investigación permitieron recoger la información requerida para comprender el fenómeno que se analizó para lo cual se debió determinar los hechos o documentos, fuentes a los que se acudió para obtener la información necesaria. Para el desarrollo de este trabajo se utilizaron las siguientes técnicas de investigación.

❖ **La encuesta.-** Esta técnica sirvió para especificar toda la información que se pretendía investigar, se aplicaron encuestas a directivos y docentes sobre la realidad de la problemática. Se basó exclusivamente en un cuestionario que tiene plena relación con el planteamiento de la hipótesis.

4.3.2. Instrumentos.

Para realizar esta investigación hemos utilizado los siguientes instrumentos: Cuestionario 1 para los titulados y cuestionario 2 para autoridades, los mismos que 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.

El cuestionario 1 consta de 21 preguntas de las cuales 14 eran de selección múltiple, 5 cerradas de las cuales algunas de las preguntas tenían 1 y 4 literales tales como la P2, P3, P4.

El cuestionario 2 constaba de 11 preguntas, 4 cerradas y 7 abiertas.

Las encuestas fueron aplicadas a 15 titulados personalmente por la investigadora.

4.4 RECURSOS.

4.4.1 Humanos.

- 15 titulados
- 2 autoridades de instituciones educativas.
- Tesista
- Equipo planificador de la Universidad
- Director del Proyecto
- Tutora

4.4.2 Institucionales.

En los centros educativos donde laboran como docentes los titulados encuestados cuentan con:

- Laboratorio de Ciencias Naturales
- Sala de computación
- Sala de audiovisuales
- Sala para música
- Bodega para los implementos deportivos
- Bar
- Pizarras acrílicas
- Patio para recreación
- Juegos infantiles

4.4.3 Materiales.

- Cuestionario 1, Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Cuestionario 2, Directivos de las Instituciones educativas.
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Útiles de escritorio
- Libros
- Revistas
- Papel bond
- Oficios
- Documento de apoyo

4.4.4 Económicos.

Materiales	Valor
Impresión de oficios y cuestionario	2,10
Copias de los cuestionarios	4,00
Rollo	5,00
Útiles de escritorio	3,50
Internet	50,00
Impresión	90,00
Anillados	3,00
Revelado de fotos	7,00
Pasajes	20,00
Viáticos	30,00
Llamadas telefónicas	15,00
Total:	229,60

4.5 Procedimiento.

El primer paso para el desarrollo del presente trabajo fue la asesoría presencial realizada en la ciudad de Loja el día sábado 13 de noviembre del 2010 desde las 8h00 hasta las 13h00 en la cual el Mgs. Fabián Jaramillo Serrano Director del Proyecto de Investigación y la Lcda. Tania Valdivieso Guerrero Coordinadora Académica nos dieron las explicaciones y sugerencias de cómo realizar el trabajo.

Luego de la explicación por parte del Director y Coordinadora Académica del Programa de Investigación nos distribuyeron por centros asociados. La Dra. Álida Jara fue la orientadora de grupo la misma que nos dio indicaciones generales sobre las actividades que se iban a desarrollar.

Iniciamos con la lectura sobre la estructura del informe de investigación del texto guía otorgado por la UTPL el mismo que fue explicado punto por punto.

Siguiendo el proceso de investigación y con el listado de titulados, solicitudes y cuestionarios elaborados que nos facilitó la UTPL se procedió a localizar a cada uno de los titulados el mismo que se hizo un poco dificultoso ya que de algunos no se encontraba ninguna información y de otros las direcciones proporcionadas no eran las correctas pero a pesar de estas dificultades pude realizar la encuesta a todos los titulados que fueron asignados.

Una vez localizados a todos los titulados procedí a llamar por teléfono para fijar el día y hora de la aplicación de los cuestionarios los mismos que fueron aplicados en un marco de confianza y tranquilidad, se recopiló todos los datos con facilidad porque encontramos toda la predisposición de los titulados y directivos.

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, con la ayuda de las tablas Excel proporcionadas por el equipo investigador de la UTPL se procedió a la tabulación de datos mismo que se hizo de acuerdo a las respuestas dadas por cada una de las personas que intervinieron en este proceso, para posteriormente realizar su análisis e interpretación.

5 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1 Caracterización sociodemográfica.

A continuación se abordaran los datos relacionados con el tema caracterización sociodemográfica cuyo objetivo es caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la CC.EE. de la UTPL.

Tabla No. 1

Menciones obtenidas en la UTPL desde el 2005 hasta el 2010.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	14	93,3
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	1	6,7
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA/DOCTORADO PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	6,7
Otro Postgrado	1	6,7
En otra universidad	1	6,7
No contesta	12	80,0
TOTAL	15	100,0
ESPECIALIDAD/DIPLOMADO	f	%
Especialidad	1	6,7
Diplomado	2	13,3
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	12	80,0
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 1

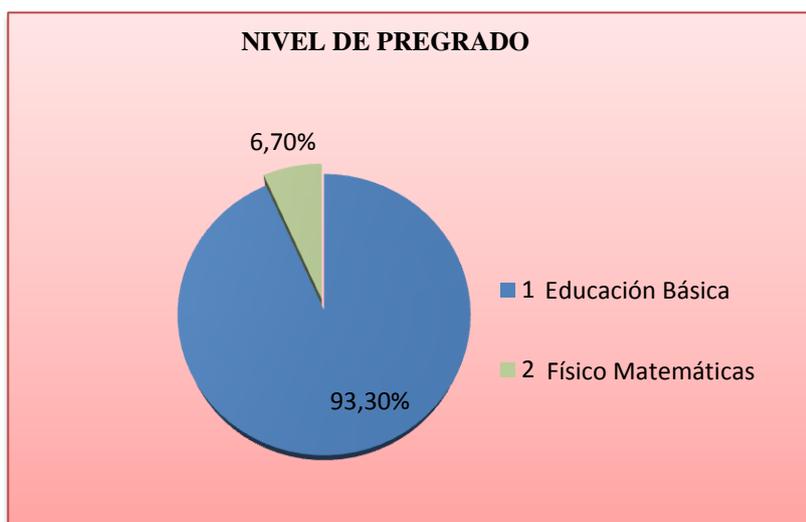


Gráfico N° 2

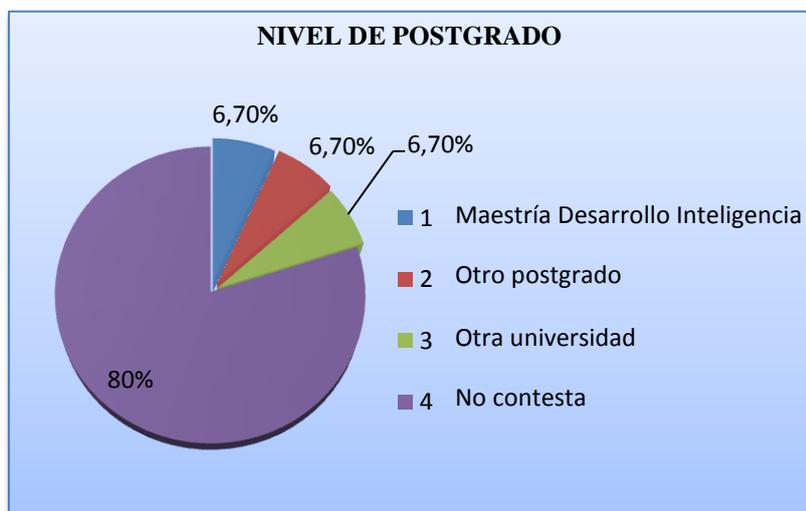
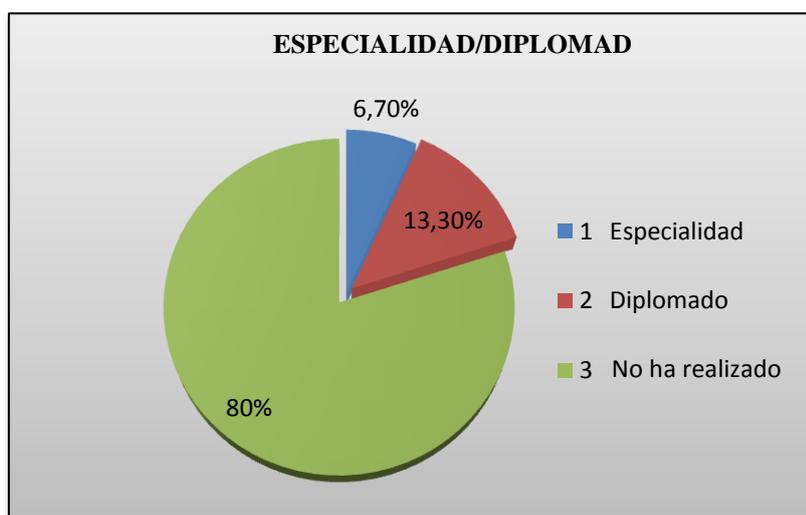


Gráfico N° 3



Análisis.

Según la investigación desarrollada a los titulados en Ciencias de la Educación, el valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

Sobre la base de esta realidad el 93,3% de personas investigadas declaran que durante los cinco años se han formado en la UTPL, en la mención de Educación Básica esto es en lo que respecta a pregrado, en cuanto al postgrado el 80% no contesta, dando una visión clara que nos falta el espíritu de autopreparación. Casi similar sucede con el ámbito que hace referencia a la especialidad de diplomado, también el 80% de involucrados no contestan.

Falta por parte de los compañeros docentes ese espíritu de formación pertinente, porque las oportunidades de formación docente son cada vez más amplias en el sistema educativo superior a nivel del país.

Tabla N° 2

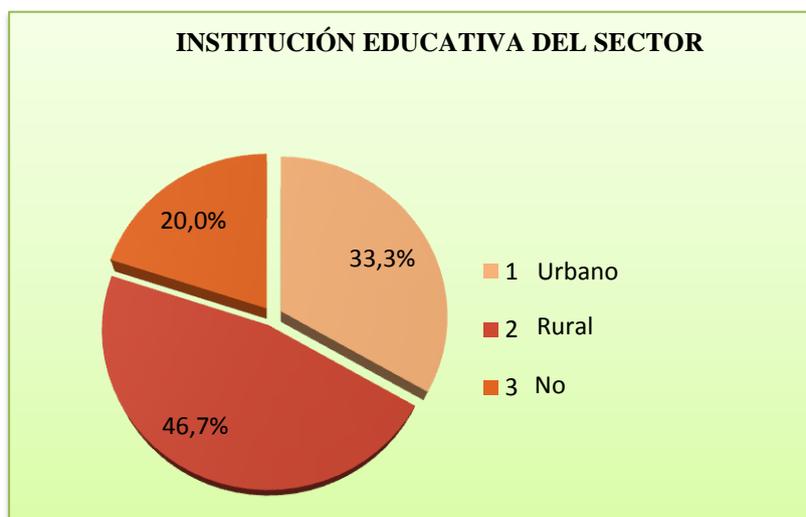
La institución educativa en la que se desempeña es del sector.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	5	33,3
Rural	7	46,7
No contesta	3	20,0
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 4



Análisis.

A pesar de existir poco apoyo desde el ministerio del ramo al sector educativo rural y ello implicar una gran cantidad de falencias y necesidades tanto en el plano educativo como motivacional, el 46,7% de interrogados manifiestan que ejercen su docencia en instituciones del sector rural.

Lo que pone de manifiesto que el espíritu de entrega y de compromiso por parte de los docentes permanece aún intacto a pesar de las desavenencias socio-educativas.

A1. Género.

A2. Edad en años cumplidos.

Tabla N° 3

Datos de clasificación

Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	
20 – 30 años		2	13,3	-	-	2
31 – 40 años		8	53,3	2	13,3	10
41 – 50 años		1	6,7	1	6,7	2
51 – 60 años		1	6,7	-	-	1
más de 61 años		-	-	-	-	-
No contesta		-	-	-	-	-

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 5

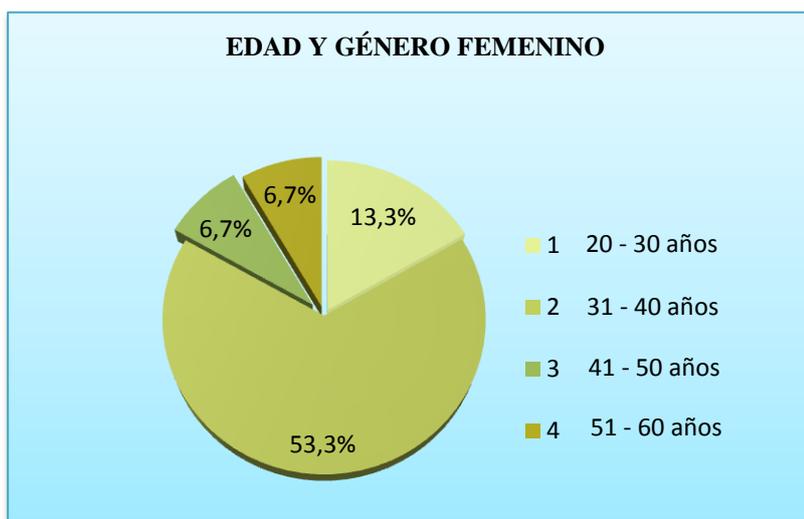
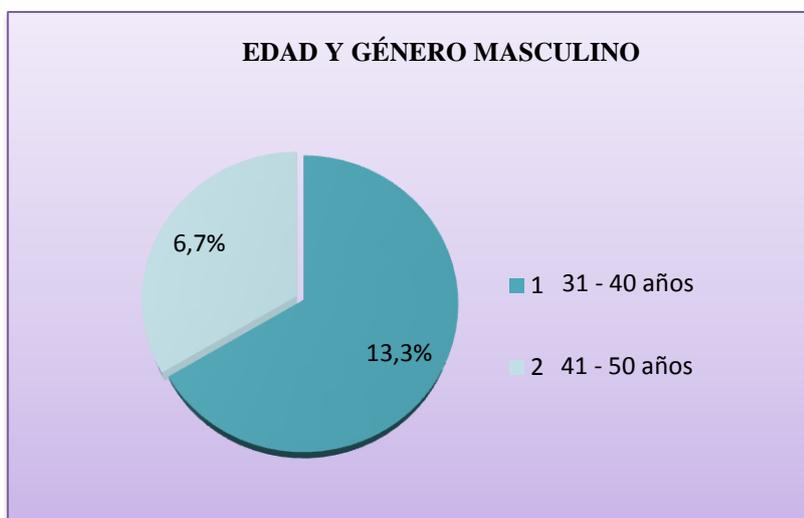


Gráfico N° 6



Análisis.

El género no es inmutable ni puede entenderse aislado de otros aspectos de nuestra identidad (de clase social, estatus, profesión, grupo político). Lo que significa ser mujer y ser hombre (y hablar como tales) cambia de una generación a otra, y varía según se pertenezca a uno u otro grupo social, político o religioso. Es decir, una mujer no es únicamente 'mujer', sino además, católica practicante, campesina, abogada en un bufete internacional, médica, intelectual, atea, terrateniente

Según nuestra realidad vivencial el 53.3% de los docentes pertenecen al sexo femenino y sus edades oscilan entre 31-40 años, en tanto que el 13.3% son docentes que pertenecen al sexo masculino y sus edades oscilan también entre los 31 y 40 años.

Lo que implica que en nuestro país el mayor porcentaje de mujeres son las que integran las filas del magisterio nacional, a pesar de que estamos en igualdad de condiciones para excogitar una carrera.

A3. Provincia de residencia

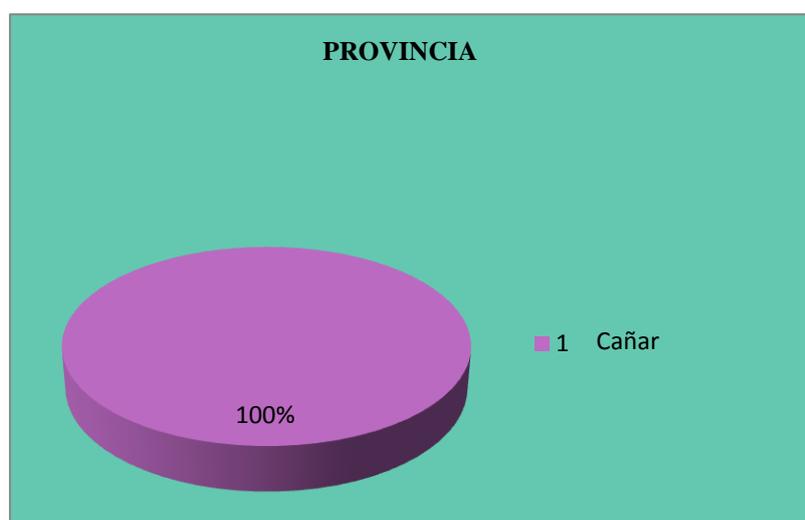
Tabla N° 4

PROVINCIA	f	%
Cañar	15	100.0
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 7



Análisis

El 100% de encuestados manifestaron que su lugar de residencia es en la provincia del Cañar.

A4. Centro asociado

Tabla N° 5

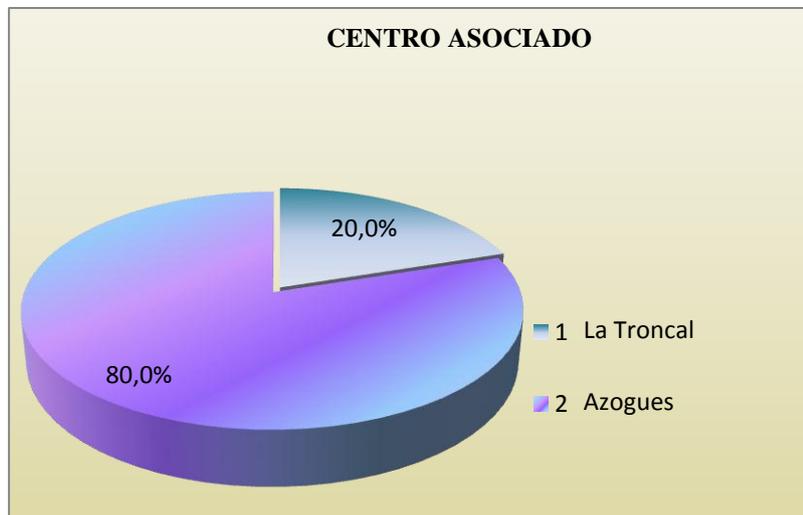
Centro asociado donde estuvo matriculado

CENTRO ASOCIADO	f	%
La Troncal	3	20.0
Azogues	12	80.0
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 8



Análisis

La UTPL ha creado centros asociados en diferentes partes del país para facilitar la formación en el ámbito profesional de miles de personas que tienen el anhelo de superarse, es así que el 80.0% de los titulados encuestados estuvieron matriculados en el centro asociado de Azogues y el 20.0% en el centro asociado de La Troncal.

5.2 Situación laboral.

A continuación se abordaran los datos relacionados con el tema situación laboral cuyo objetivo es determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Tabla No. 6

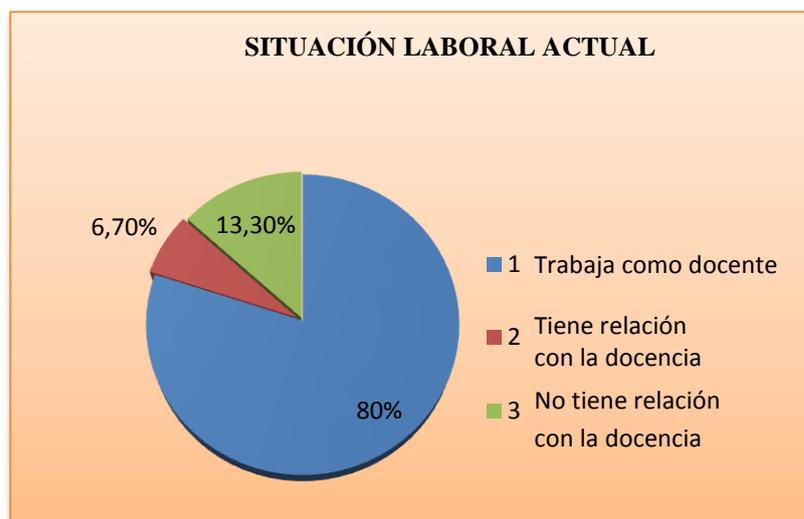
Situaciones que refleja mejor su situación laboral actual.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	12	80,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, etc.)	1	6,7
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	2	13,3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 9



Análisis.

El país cuenta 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.

Sobre la base de esta realidad el 80% de personas involucradas manifiestan que la situación laboral actual se encuentra reflejada en el ejercicio profesional docente. Lo que hace relación directa con lo que se manifiesta que esta realidad se construyó a partir de los aportes de las preguntas a los docentes que a través de un estudio superior han logrado obtener una carrera, en el año 2005.

Esto nos lleva a sostener que no importa los factores desmotivacionales por los que atravesemos los maestros para continuar con nuestra labor frente al conglomerado educativo.

Tabla N° 7

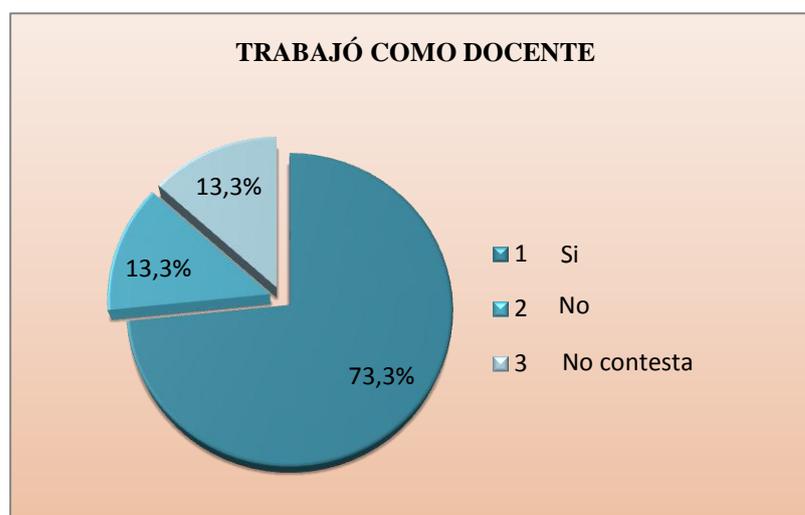
Ha trabajado antes como docente.

TRABAJÓ ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	11	73,3
No	2	13,3
No contesta	2	13,3
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 10



Análisis.

El país cuenta 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.

Manifiestan el 73,3% que han trabajado antes como docentes, lo que coadyuva con el proceso de profesionalización continua que oferta el ministerio desde las arcas de la educación superior.

Tabla N° 8

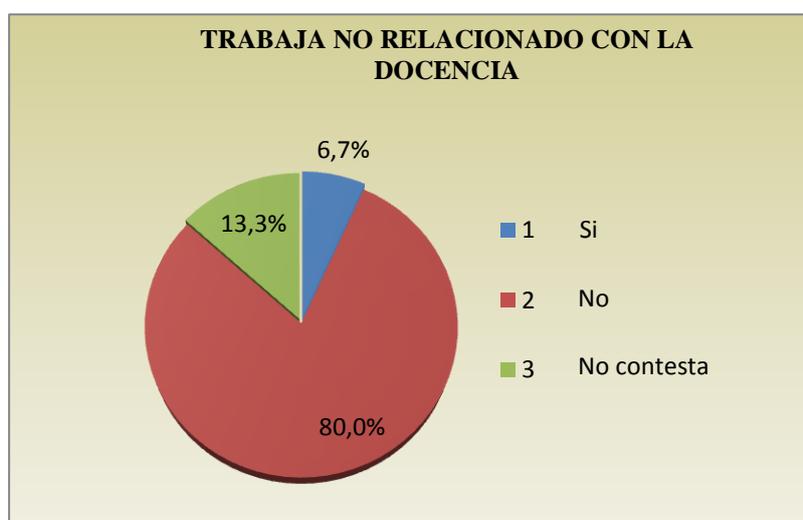
Trabaja en otro puesto no relacionado con la docencia.

TRABAJO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	1	6,7
No	12	80,0
No contesta	2	13,3
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 11



Análisis.

En este contexto, y en el marco de reformas educativas a nivel regional e internacional, es que aparece el concepto de profesionalización y se vuelve usual hablar de profesión docente para referirse al trabajo de los maestros y de las maestras.

Desde esta óptica el 80% de investigados responden que no trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia.

Lo que vislumbra faros de esperanza para que la educación sea de calidad, eficiente y eficaz, pese a la gran cantidad de limitaciones que presentan en cada realidad educativa.

Tabla N° 9

Alternativas que se ajustan mejor a la situación actual.

ALTERNATIVAS	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	-	-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	-	-
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
No contesta	15	100,0
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 12



Análisis.

Convertir el oficio de “educador” en una profesión estratégica para los destinos de la República fue un objetivo histórico de los gobiernos. En aquellos tiempos, las capacidades y conocimientos de los pocos que enseñaban, en escasas y precarias escuelas, tenían grandes limitaciones y más aún al hablar de personas que no son profesionales en docencia, que por ganar un sueldo son capaces de enfrentar retos imposibles.

Desde esta óptica se puede decir que el 100% de personas investigadas no contestan, debido que la gran mayoría se encuentran desempeñándose en el área docente y lo único que les falta es optar por el título de cuarto nivel.

Además puedo acotar a esta información, que el nuevo sistema educativo brinda la oportunidad de ejercer la docencia solamente a personas profesionales en el área, para de esta manera mejorar la calidad de la oferta educativa en la gran mayoría de establecimientos educativos de la provincia y del país en general.

Tabla No. 10

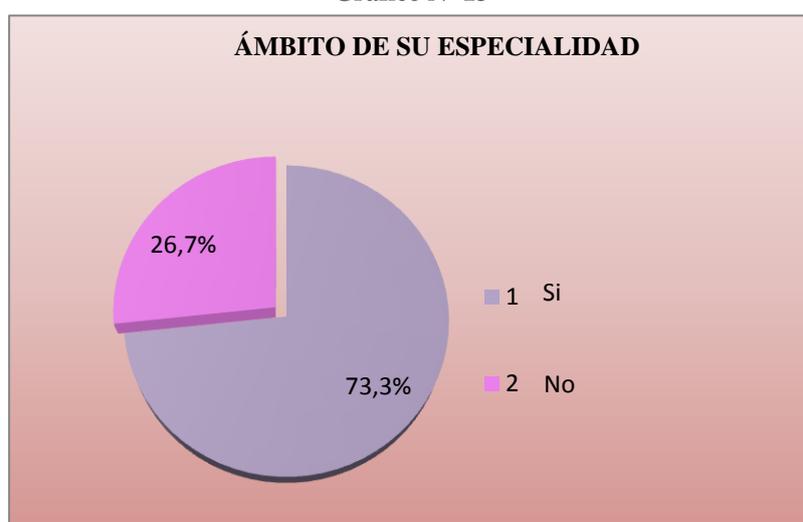
Trabaja/ba en el ámbito de su especialidad

ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	11	73.3
No	4	26.7
No contesta	-	-
TOTAL	15	100.0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 13



Análisis.

La Formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Manifiestan los indagados en un 73.3% que si trabajan en el ámbito de su especialidad, lo que garantiza una educación de calidad.

Esto implica que la formación docente es una carrera que opta un altísimo número de personas que quieren profesionalizarse para el bienestar de la vida futura.

Tabla N° 11

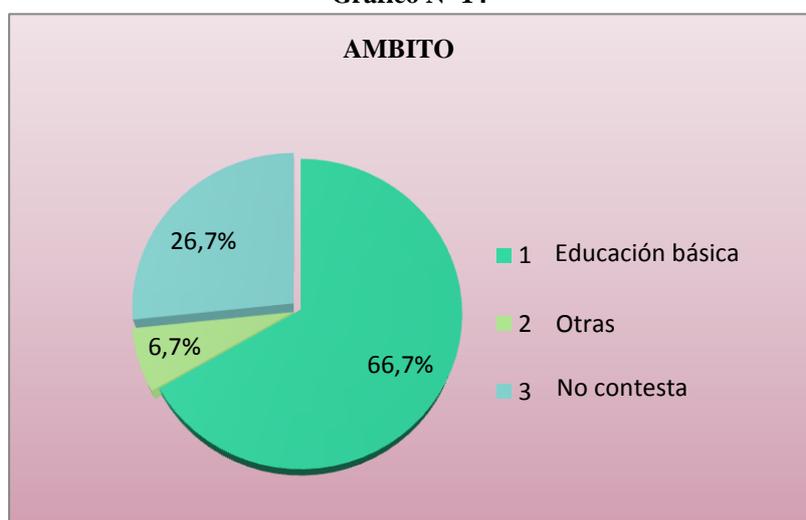
Ámbito en que ejerce o ejercía.

AMBITO	f	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	10	66.7
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra/s(especifique)	1	6.7
No contesta	4	26.7
TOTAL	15	100.0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 14



Análisis.

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

El 66.7% manifiestan que ejercen la profesión en el ámbito de Educación Básica y un porcentaje apreciable se abstienen de contestar a la interrogante.

Este factor se da por cuanto antes era más fácil ingresar a los institutos pedagógicos, y en un corto periodo de estudio se obtenía el título como profesor primario.

Tabla No. 12

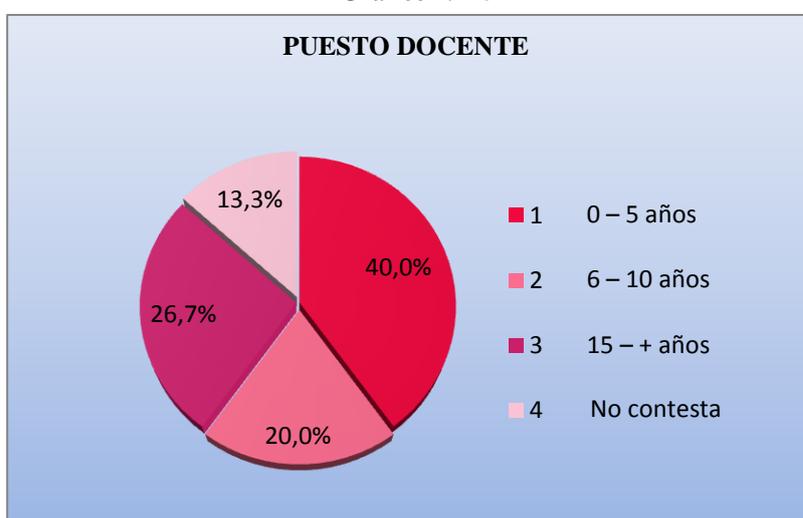
Tiempo en que trabaja/jó en un puesto docente

PUESTO DOCENTE	f	%
0-5 AÑOS	6	40,0
6-10 AÑOS	3	20,0
11-15 AÑOS	-	-
15-+ AÑOS	4	26,7
No contesta	2	13,3
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 15



Análisis.

Las nuevas demandas en el sistema educativo ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad, e incorporar como criterio prioritario y orientador para la definición de políticas y la toma de decisiones la satisfacción de las nuevas demandas sociales.

Como en la actualidad se tome en cuenta la demanda en el sistema educativo, se da prioridad a la experiencia que demandan los docentes, en nuestro caso el 40% de docentes trabajan por el lapso de 5 años en las instituciones educativas.

Esto nos hace pensar que los directivos de los establecimientos educativos, cuando requieren el contingente de un docente para incrementar a su personal toman en cuenta el grado de experiencia, claro está dejando a un lado la profesionalización de un sujeto desde el comienzo de su carrera docente.

Tabla N° 13

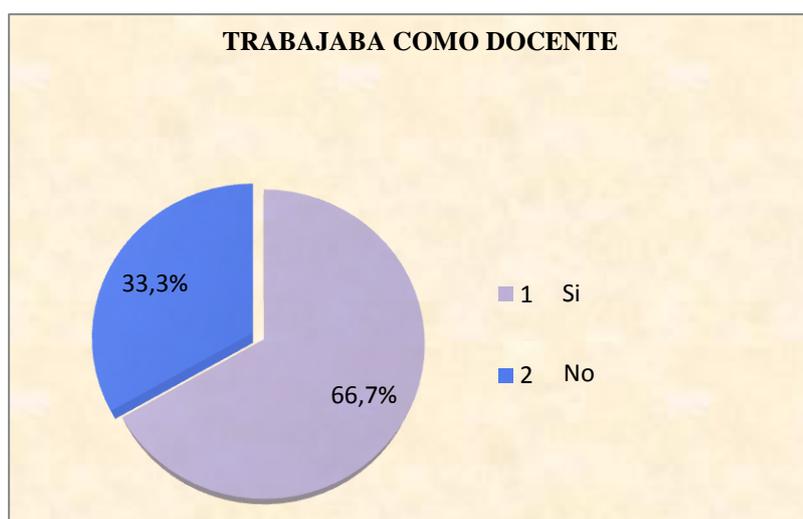
Trabajaba como docente cuando inició sus estudios

TRABAJABA COMO DOCENTE	f	%
Si	10	66,7
No	5	33,3
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 16



Análisis.

El logro del objetivo del gobierno, exige mantener un equilibrio entre la amplitud y la especialización de la formación impartida. Se incluyen conceptos de la vida laboral en el currículum general y se refuerzan componentes de formación general en los programas de capacitación por parte de los docentes, que recién comienzan su accionar dentro del plan educativo.

Es por esta razón que el 66.7% de los involucrados manifiestan que cuando iniciaron sus estudios estuvieron trabajando ya como docentes. La política educativa actual exige a los educandos de todos los niveles, la capacitación permanente, si queremos una educación de calidad, para ello sustenta dentro de sus propuestas la adquisición del cuarto nivel, como mecanismo del mejoramiento profesional de los docentes, respaldado claro está con la práctica diaria que amerita en las instituciones en las cuales trabaja.

Tabla N° 14

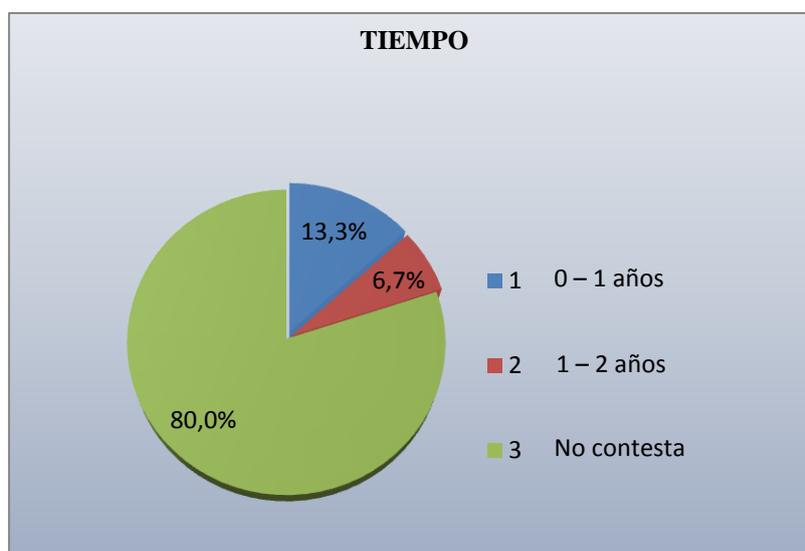
Tiempo que tardó en conseguir empleo como docente.

TIEMPO	f	%
0-1 AÑOS	2	13,3
1 – 2 AÑOS	1	6,7
2 + AÑOS	-	-
No contesta	12	80,0
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 17



Análisis.

Concomitante a la respuesta anterior, un buen porcentaje de entrevistados manifestaron que trabajaban ya como docentes antes de terminar sus estudios, prueba de ellos es que el 80% de investigados no contestan, porque se sujetan a la aseveración anterior.

Tabla N° 15

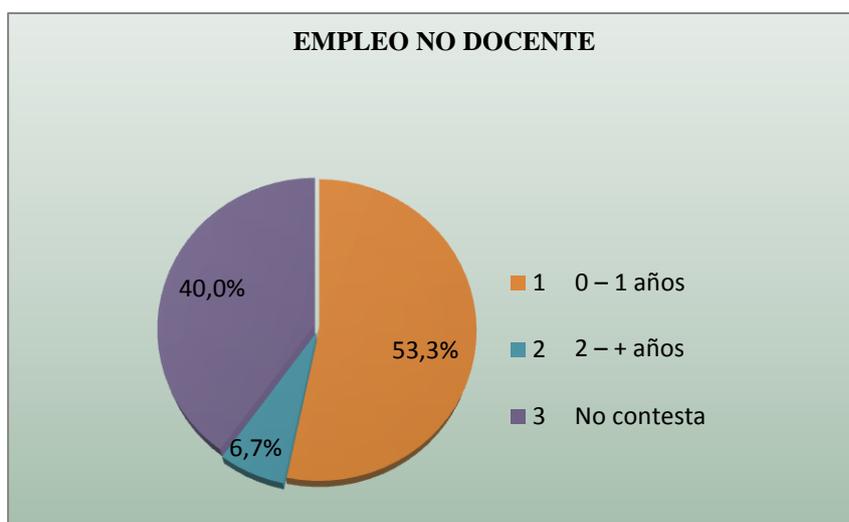
Tiempo que tardó en conseguir empleo no docente

EMPLEO NO DOCENTE	f	%
0-1 AÑOS	8	53,3
1-2 AÑOS	-	-
2 + AÑOS	1	6,7
No contesta	6	40,0
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 18



Análisis.

El 53.3% manifiestan que de 0-1 año y el 40% no contesta. Este índice se pone de manifiesto por cuanto la mayoría de investigadores ya trabajaban como docentes antes de obtener el título que le amerite su empleo como profesor.

Tabla N° 16

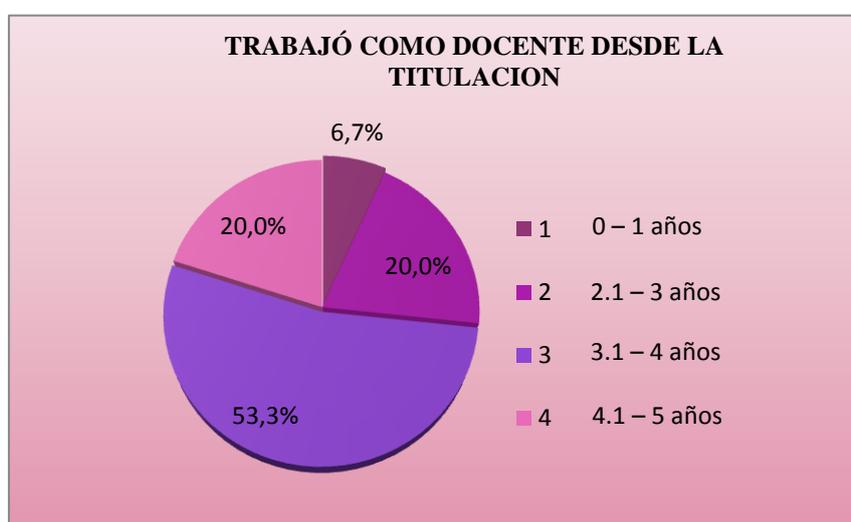
Tiempo que ha trabajado como docente desde la titulación.

TRABAJÓ COMO DOCENTE DESDE LA TITULACION	f	%
0-1 AÑOS	1	6,7
1.1-2 AÑOS	-	-
2 .1-3 AÑOS	3	20,0
3.1-4 AÑOS	8	53,3
4.1-5 AÑOS	3	20,0
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 19



Análisis.

El 53.3% manifiesta que el tiempo que trabajan como docentes son como base cuatro años, lo que si le amerita para desenvolverse en el plano educativo, más aún si le respalda un título de equiparación de contenidos.

Tabla N° 17

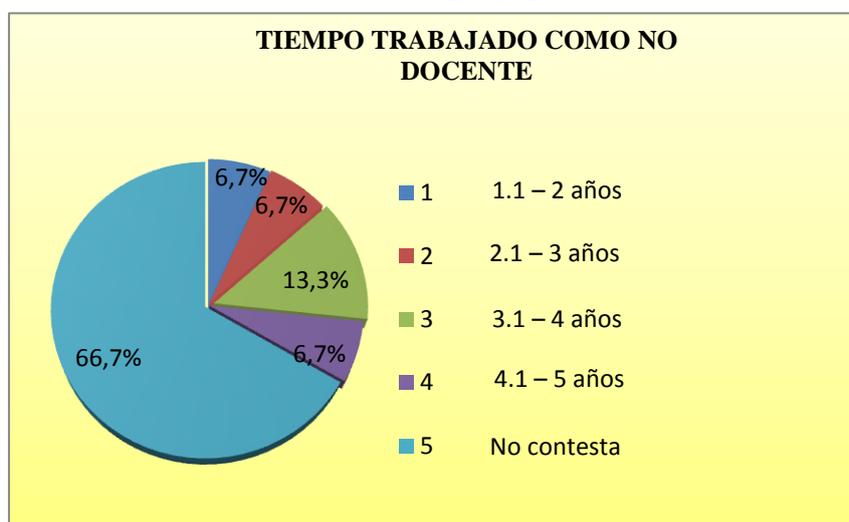
Tiempo que ha trabajado como no docente desde la titulación

TIEMPO TRABAJADO COMO NO DOCENTE	f	%
0-1 AÑOS	-	-
1.1-2 AÑOS	1	6,7
2.1-3 AÑOS	1	6,7
3.1-4 AÑOS	2	13,3
4.1-5 AÑOS	1	6,7
No contesta	10	66,7
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 20



Análisis.

Realizando un análisis imparcial podemos manifestar que aunque un porcentaje alto de docentes se abstienen a responder a la pregunta formulada sin razón alguna, se puede establecer un juicio valorativo sobre la base de que un porcentaje apreciable aunque bajo, declara que el tiempo que han trabajado como no docente asciende de 1 a 4 años, Esto implica la falta de seriedad por parte de los investigados, a pesar de que son profesionales en docencia. Pero también hay que recalcar el hecho de que se ha dado la oportunidad de trabajar como docentes pese a no ser profesionales en docencia, aunque en la actualidad se está dando la facilidad de trabajar en docencia por medio de contratos a las personas que poseen título docente.

Tabal N° 18

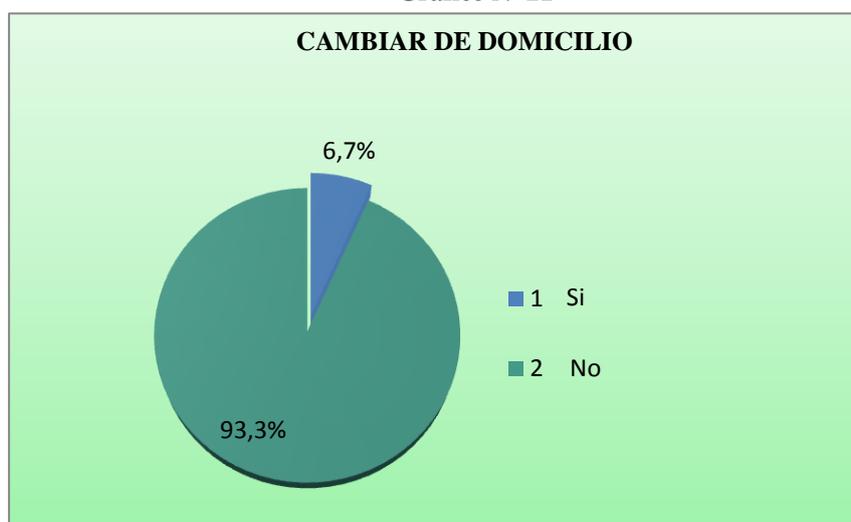
El trabajo actual o último le demandó cambiar de domicilio.

CAMBIAR DE DOMICILIO	f	%
Si	1	6,7
No	14	93,3
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 21



Análisis.

El 93.3% manifiestan que no. Por cuanto el trabajo docente en la actualidad se lo realiza en aras de una ubicación geográfica cercana a la residencia de la persona que se desempeña como docente.

Tabla N°19

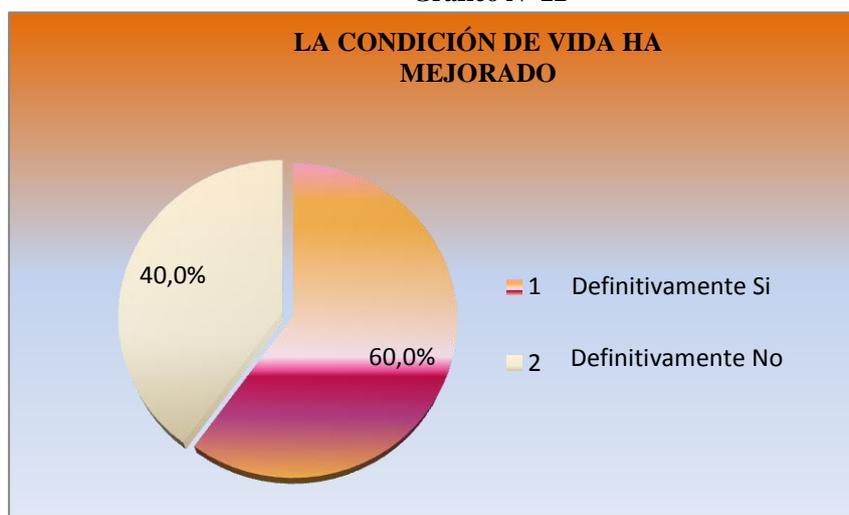
La condición de vida luego de titularse en la UTPL ha mejorado.

LA CONDICIÓN DE VIDA HA MEJORADO	f	%
Definitivamente, si	9	60,0
Probablemente, si	6	40,0
Indeciso	-	-
Probablemente, no	-	-
Definitivamente, no	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 22



Análisis.

El Estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Con este nuevo agente de esperanza que dispone el magisterio nacional, con el mejoramiento de la calidad de vida y salario digno el 60% de docentes declaran que definitivamente si ha mejorado la condición de vida luego de titularse. Pero no debemos olvidar también que la capacitación permanente es una condición que pone el ministerio del ramo para estar acorde con el salario unificado.

Tabla N°20

Incentivos por parte de la institución educativa.

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
6 ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos?	Proporcionar a los maestros incentivos que les ayuden a la investigación, estudio y análisis crítico	Diplomas

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

Hay que ser realistas en este sentido, ahora que en los establecimientos educativos nos suspendieron el cobro de los 25 dólares por concepto de matrícula, las instituciones educativas no manejan dineros, ni para tratar de cubrir las necesidades más emergentes mucho menos para gastar en incentivos para los docentes. Sobre esta realidad el 50% de indagados manifiestan que a lo mucho dan diplomas, pero solventados por los miembros del Comité de Padres de Familia.

El mejoramiento profesional es un requisito que urge en la actualidad, por cuanto necesitamos docentes innovados que estén acordes con los adelantos de la ciencia y tecnología, sobre la base de la capacitación permanente que oferta el Ministerio del ramo de diversas índoles.

Tabla N° 21

Expectativas con respecto al personal docente

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?	Responsabilidad	Cumplimiento con responsabilidad
	Conocimiento y adecuación de las materias y valores	Actitud de diálogo franco y sincero
	Programación de los sistemas educativos	Recibir capacitaciones

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

Como somos formadores de personas y ese es el gran reto de ser maestro, porque en cualquier momento de nuestro ejercicio profesional nos convertimos en ejemplo o modelo para nuestros alumnos, los directivos demandan de los docentes responsabilidad, actualización, práctica de valores, diálogo y adecuación en las asignaturas que están a su cargo, eso manifiestan el 100% de directivos investigados.

Los docentes haciendo referencia la numeral 21, al manifestar que su condición de vida ha mejorado después de obtener la titulación en la UTPL, también ponen de manifiesto en forma explícita la respuesta que sustentan los directivos, al admitir responsabilidad, actualización, práctica de valores, etc.

Tabla N° 22

Actividades que realiza el profesional

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional?	Realizar actividades dentro de sus comisiones medio ambiente, social y cultural y de deportes.	-

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta.

Análisis

La Institucionalización del Programa Nacional de Participación Estudiantil y sus diversos campos de acción son deber de cumplimiento en todos los establecimientos educativos de nivel medio, para ello se organizan comisiones internas, las mismas que están al frente de uno de estos campos de acción, sobre la base de un marco legal, que formula delegar a una persona como el coordinador institucional, por esta razón el 100% manifiestan que cumplen funciones relacionadas con las funciones propias de educación general básica (comisiones: medio ambiente, pedagógica, social, deportes, etc.).

Tabla N° 23

Habilidades adicionales de los docentes

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?	-	Computación
	-	Manualidades

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

Para ser docente es indispensable tener habilidades adicionales, porque en el ejercicio de la docencia pueden presentarse cualquier clase de oportunidades en las que demande la puesta en práctica de estas habilidades adicionales, tales como: creatividad, innovación, la facilidad de gestión. Concomitante con esto el 50% manifiesta que si en la rama de la computación y manualidades.

5.3 Contexto laboral.

A continuación se abordaran los datos relacionados con el tema contexto laboral cuyo objetivo es reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Tabla N° 24

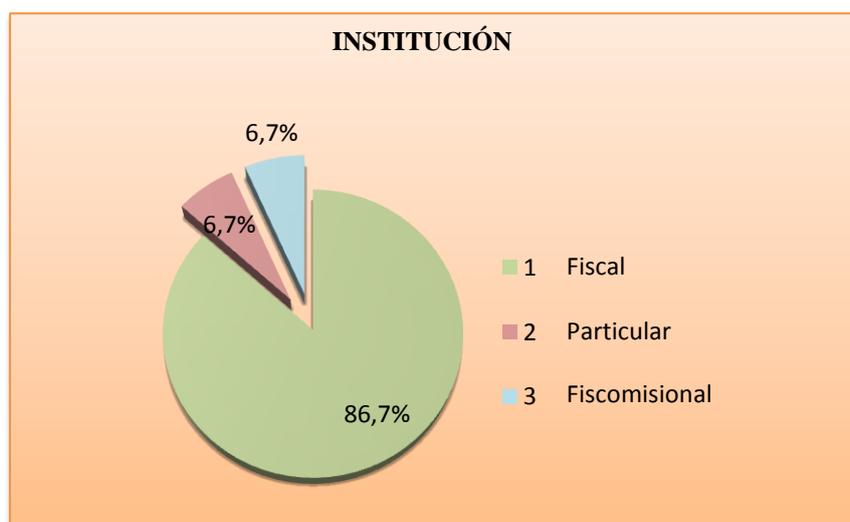
Tipo de institución que desarrolla/ba su trabajo

INSTITUCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	13	86.7
Institución educativa municipal	-	-
Institución educativa particular	1	6.7
Institución educativa fiscomisional	1	6.7
No contesta	-	-
TOTAL	15	100.0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 23



Análisis.

Los contextos donde se desarrollan las actividades humanas presentan características distintivas que tienen importantes implicaciones cuando se elaboran y aplican procedimientos de evaluación. La elección del contexto de empleo se debe a la acuciante relevancia que tiene para la salud de importantes sectores de nuestra población.

Un altísimo porcentaje representado por el 86.7% aseveran que trabajan actualmente en instituciones educativas fiscales. Por la acogida que sustenta el gobierno actual de atender al sector educativo en todos sus niveles, el cual ha emprendido la misión de contratación de docentes por contrato, abriendo así oportunidades de formación educativa a todos los sectores del país.

Tabla N° 25

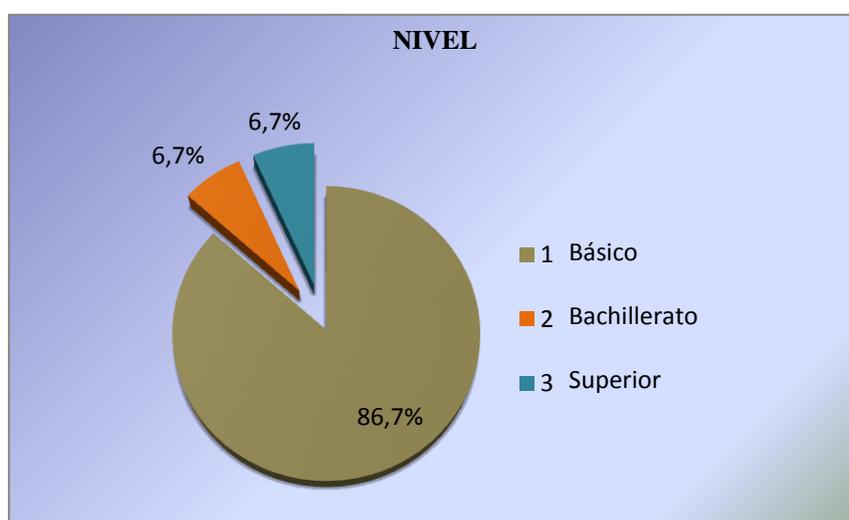
Nivel de la institución en la que labora/ba

NIVEL	f	%
Inicial	-	-
Básico	13	86.7
Bachillerato	1	6.7
Superior	1	6.7
No contesta	-	-
TOTAL	15	100.0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 24



Análisis.

Los niveles, la combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos a partir de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación.

Sobre este particular responde el 86.7% que es el nivel básico en el cual desarrollan la mayoría de educadores investigados.

Las tendencias de desarrollo de los niveles educativos en relación con las nuevas demandas permiten diferenciar tres grandes campos: las competencias, el dominio de conocimientos y capacidades intermedias y el logro de la alta capacitación y de competencias diferenciales.

Tabla N° 26

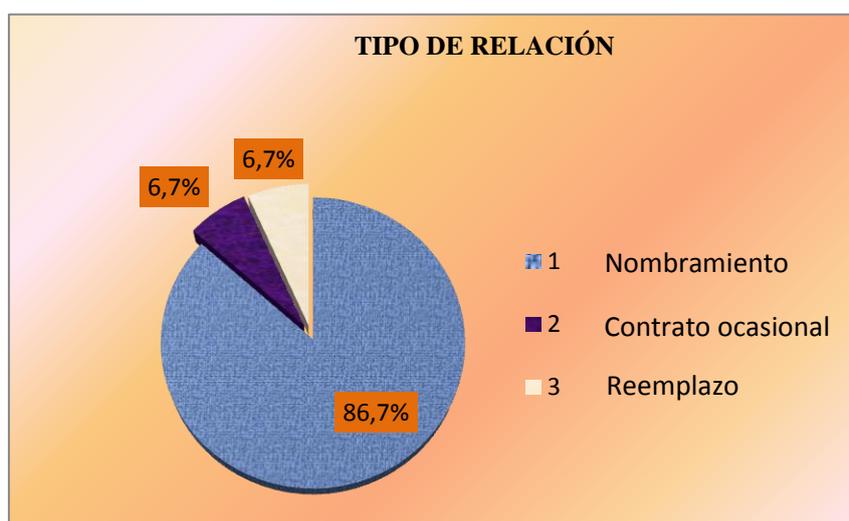
Tipo de relación laboral que tiene/ía con la institución educativa

TIPO DE RELACION LABORAL	f	%
Nombramiento	13	86,7
Contrato indefinido	-	-
Contrato ocasional	1	6,7
Reemplazo	1	6,7
Otras (especifique)	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 25



Análisis.

La ley de reforma establece una serie de modalidades contractuales específicas que, por las características propias del trabajo y por las condiciones de la relación laboral.

Docentes con nombramiento son el 86.7%, sustentado esta realidad que la profesionalización es la base para conseguir el adelanto profesional.

Es por esta razón que ahora más que nunca la educación actual exige a los docentes prepararse para obtener el cuarto nivel, factor que es lo que requiere la educación del tercer milenio.

Tabla N° 27

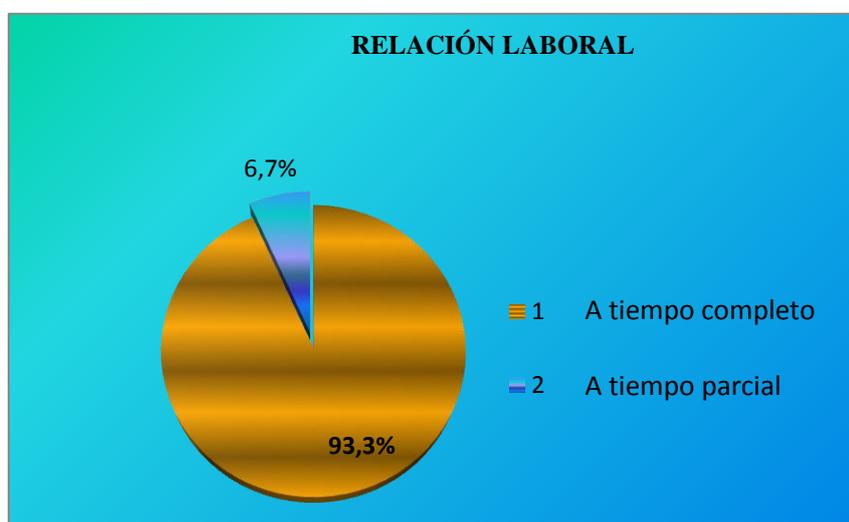
La relación laboral es/era

RELACION LABORAL	f	%
A tiempo completo	14	93,3
A tiempo parcial	1	6,7
Por horas	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 26



Análisis.

La nueva política educativa, se sustenta sobre la base de los contratos a los docentes, quienes tienen que cumplir al pie de la letra con todas las cláusulas que estipulan los mismos, es por ello que en la actualidad con el requerimiento de las cuarenta horas de trabajo, requiere que la persona trabaje a tiempo completo.

De esta manera la relación laboral que presenta el 93.3% de indagados se sustenta sobre el tiempo completo, para incluso poner de manifiesto la nueva Ley Orgánica de Educación, trabajar 8 horas diarias de las cuales seis son dentro del aula y dos fuera del aula, pero dentro del mismo recinto educativo.

Tabla N° 28

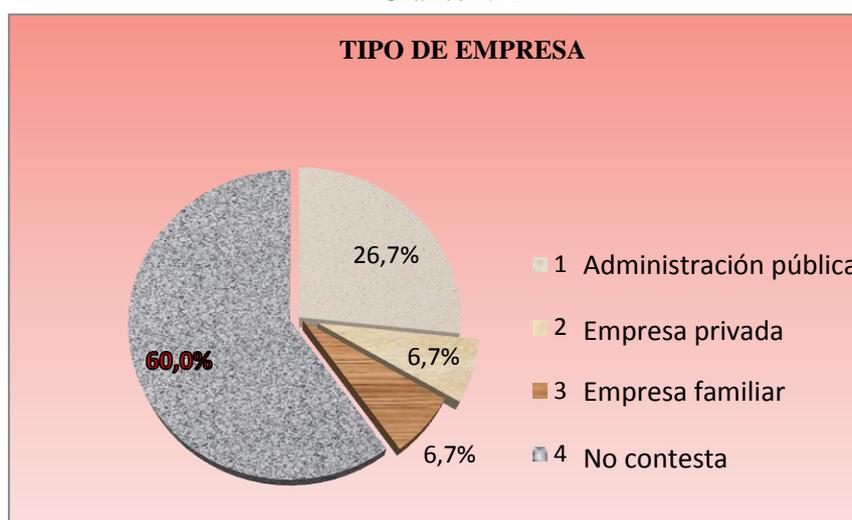
Tipo de empresa que desarrolla/ba su trabajo no docente

TIPO DE EMPRESA	f	%
Administración Pública	4	26.7
Empresa privada	1	6.7
Empresa familiar	1	6.7
Trabajador/a por cuenta propia	-	-
No contesta	9	60,0
TOTAL	15	100.0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 27



Análisis.

Casi la totalidad de personas investigadas antes de comenzar sus estudios en la carrera docente ya se desempeñaban como maestros. Pese a que un 26.6% manifiesta que han ejercido una función en empresas de administración pública. Prueba de ello es que el 80% de indagados no contestan a la formulación de la pregunta.

Tabla N° 29

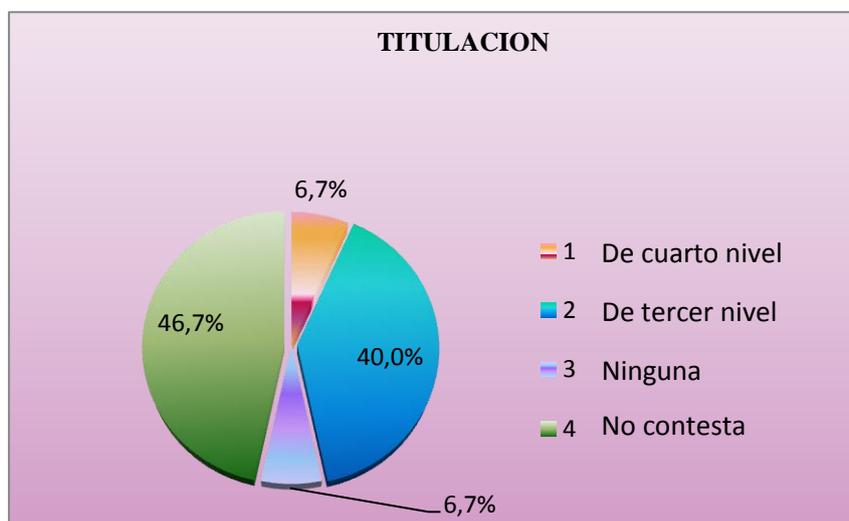
Titulación que era exigida en su empleo

TITULACIÓN	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	6.7
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	6	40.0
Ninguna/No se exige titulación	1	6.7
No contesta	7	46.7
TOTAL	15	100.0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 28



Análisis.

El diseño de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que la formación docente constituye un factor importante en el proceso formativo.

Entonces podemos establecer cómo juicio crítico que los docentes investigados ya gozaban del privilegio de ser docentes con una vasta formación en las líneas magisteriales.

Tabla N° 30

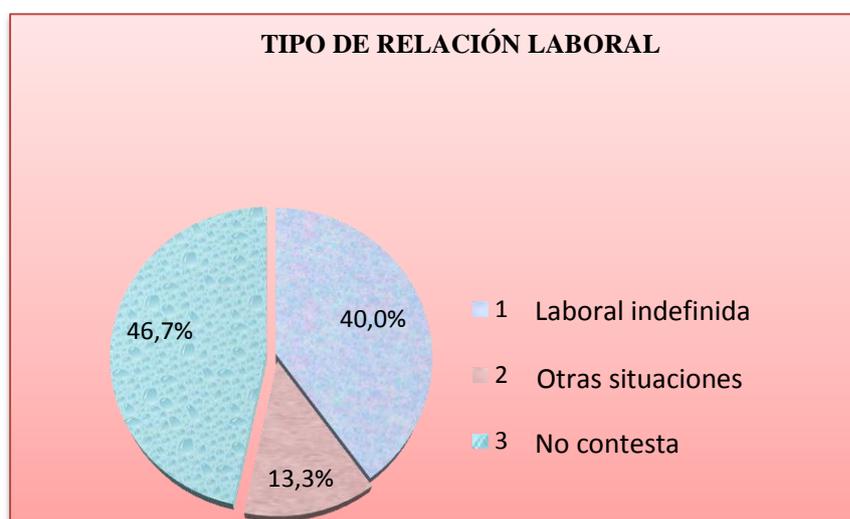
Tipo de relación laboral que tiene o tenía.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	6	40.0
Laboral de duración determinada	-	-
Otras situaciones (especifique)	2	13.3
No contesta	7	46.7
TOTAL	15	100.0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 29



Análisis.

De los 15 docentes investigados que representan al 100%, 7 que corresponde al 46.7% se abstienen a contestar, 6 que representan al 40% existe o existía un relación indefinida.

El Estado brinda la posibilidad de generar puestos de trabajo estables, a través del magisterio, por ello el 40% manifiesta que trabaja de forma indefinida.

Tabla N° 31

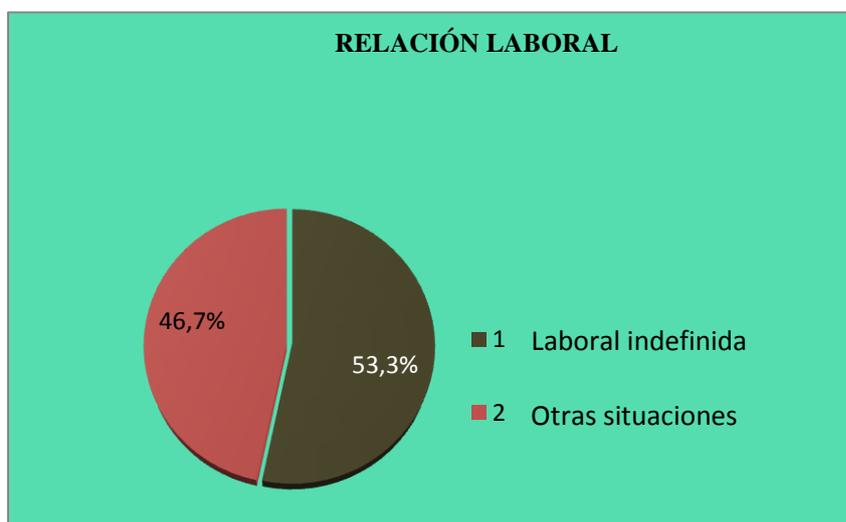
La relación laboral es / era

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	8	53,3
A tiempo parcial	-	-
Por horas	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	7	46,7
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 30



Análisis.

Para el 53.3% la relación laboral es o era a tiempo completo, y un porcentaje apreciable manifiesta que está representado por el 46.7% no contesta.

Como es conocido por todos los ecuatorianos, que un trabajo en relación de dependencia se basa en tipo de contrato a tiempo completo, por cuanto lo que más le interesa a los directivos es sacar lo máximo de su empleado, ostentado pocas mejoras en su labor de trabajo.

Tabla N° 32

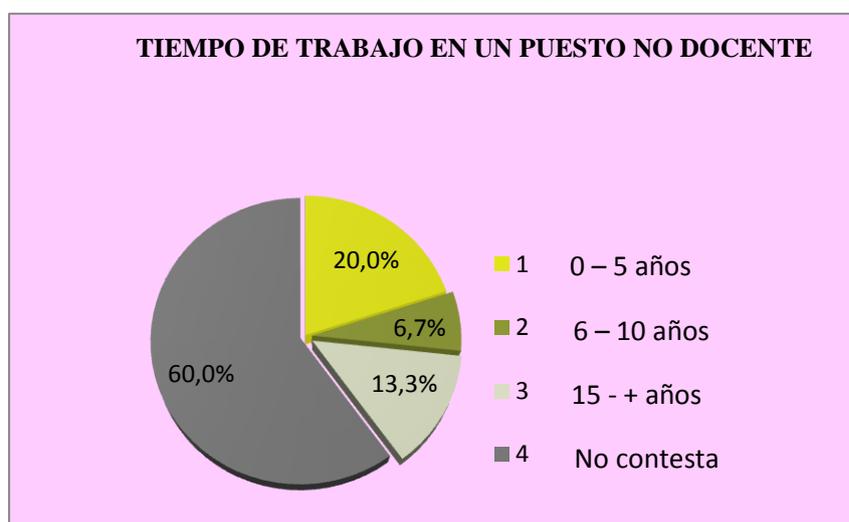
Tiempo que lleva trabajando o que trabajó en un puesto no docente.

TIEMPO DE TRABAJO EN UN PUESTO NO DOCENTE	f	%
0-5 AÑOS	3	20,0
6-10 AÑOS	1	6,7
11-15 AÑOS	-	-
15-+ AÑOS	2	13,3
No contesta	9	60,0
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 31



Análisis.

De los 15 docentes investigados, que representan el 100%, 9 que corresponden al 60% no responden a la pregunta, aunque esta negativa puede basarse en el hecho de que ahora está trabajando en el plano docente, lo que antes no lo consideraban de esa manera ; aunque un porcentaje estimable manifiesta que el tiempo asciende de 0 a 5 años.

Tabla N° 33

Requisitos para postular a un cargo docente.

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	Título docente	Tenga título de maestro
	Vocación	Tenga tres años de experiencia mínimo
	Experiencia laboral	El título esté acreditado en el CONESUP

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

La Nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe, exige que para llenar las vacantes de docentes en cualquier nivel que fuere es necesario ostentar el título de docente, porque los profesionales en docencia son los únicos abalizados para impartir sus sabios conocimientos poniendo en práctica dentro del aula los métodos, técnicas y estrategias que otros profesionales desconocen. Prueba de ello es que el 100% de directivos encuestados manifiestan que los aspirantes para llenar una vacante los requisitos son título que acredite su profesión y experiencia laboral.

Tabla N° 34

Ha recibido solicitudes de empleo

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
2. Durante el último años, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa.	No	Si

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

Desde hace muchos años atrás la creación de puestos de trabajo en docencia por parte del Ministerio estaba suspendido, por cuanto no existía el aval presupuestario como para poder cancelar servicios docentes a muchos profesionales que estaban en espera desde las Direcciones de Educación del país, por ello en este sentido existe un criterio dividido equilibradamente entre el sí y el no, con un porcentaje del 50% cada uno. Lo que corrobora con la realidad del magisterio nacional.

Tabla N° 35

¿Requiere de más personal docente?

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
3. ¿Requiere de más personal docente?	Si	Si

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Tabla N° 36

Nivel y ámbito del conocimiento

ENTREVISTA AUTORIDADES			
Pregunta		Primer encuestado	Segundo encuestado
3ª. En caso de respuesta afirmativa, ¿ señale el nivel y ámbito del conocimiento	Nivel	Primario Medio	Educación básica
	Ámbito de Conocimiento	Conocimientos generales Matemática y lenguaje	Inglés

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

Para ofertar una educación de calidad y calidez es menester que los estudiantes estén servidos desde el plano personalizado, y que mejor sería si existiera la posibilidad de hacerlo, pero los encuestados son realistas y manifiestan el 100% que no.

Tabla N° 37

Desempeño de docentes con experiencia y recién ingresados

	ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta		Primer encuestado	Segundo encuestado
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresa a la institución educativa?	Con experiencia	Son investigadores de su campo de practica	Tienen mejor desarrollo con los estudiantes y emplean técnicas nuevas.
	Recién ingresados	Necesitan un marco referencial, una teoría educacional	Desconocen algunas técnicas y métodos

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

Ejercer la docencia es un reto que nos obliga asumir un compromiso, y parte de ello es estar constantemente capacitado, para hacer frente a todas las situaciones educacionales que nos toca impartir.

La experiencia conjugada con la capacitación permanente es la que nos conduce al éxito docente, por ello el 100% de directivos manifiestan que los docentes que tienen experiencia conocen más de métodos, técnicas y estrategias docentes, en tanto que los nuevos a pesar de que realizan prácticas docentes, traen consigo un cúmulo de conocimientos teóricos que difícilmente desde el primer momento le ponen en práctica dentro del aula, porque la realidad es otra.

Tabla N° 38

Se han planificado cursos de formación continua.

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años.	No	Si

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Tabla N° 39

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
5ª. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	-	Desarrollo del pensamiento Actualización del currículo Lectura crítica

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

El 50% manifiesta que sí, basado esta afirmación en que la Nueva Ley de Educación Intercultural, exige la actualización y capacitación a todos los docentes a nivel nacional, para conseguir una educación de calidad y de calidez, donde ponga de manifiesto en todo su accionar la práctica de métodos, técnicas y estrategias coadyuvado y los valores.

Debemos estar conscientes tanto los directivos como docentes, que las instituciones no pueden planificar cursos de actualización, sino más bien esperar que desde el Ministerio se habrá la oportunidad.

A pesar que el sector educativo atraviesa por una serie de falencias económicas, la motivación a los docentes es algo inherente al proceso educativo, no se requiere de estímulos económicos grandes, sino que basta con el reconocimiento leal y sincero de los directivos y sobre todo brindarle las oportunidades requeridas para mejoramiento profesional es lo que hace grande a un maestro de vocación.

5.4 Necesidades de formación.

A continuación se abordaran los datos relacionados con el tema necesidades de formación cuyo objetivo es identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

Tabla N° 40

Se comunica con soltura en una lengua distinta al español.

LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL	f	%
Quichua	-	-
Inglés	2	13,3
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros (especifique)	-	-
No	13	86,7
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 32



Análisis.

La mayor parte de docentes en los países latinoamericanos carecen de una base sólida, para hablar un segundo idioma tal es el caso del inglés, aunque hay que ser reales al afirmar que ni la lengua ancestral se utiliza, de esta manera queda

sustentado el argumento que abaliza la presente investigación que se desarrolló en los albores del tercer milenio.

El conglomerado investigado manifiesta que el 86.7% no se comunica utilizando una segunda lengua, a pesar de que el inglés es una lengua casi de habla mundial.

Es importante que los docentes aprendan una segunda lengua como estrategia para llegar con el mensaje de contenidos a sus alumnos.

El nuevo documento sobre la actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica establece que el inglés y la lengua autóctona es materia obligatoria de aprendizaje, porque genera valores de identidad cultural y ancestral.

Tabla N° 41

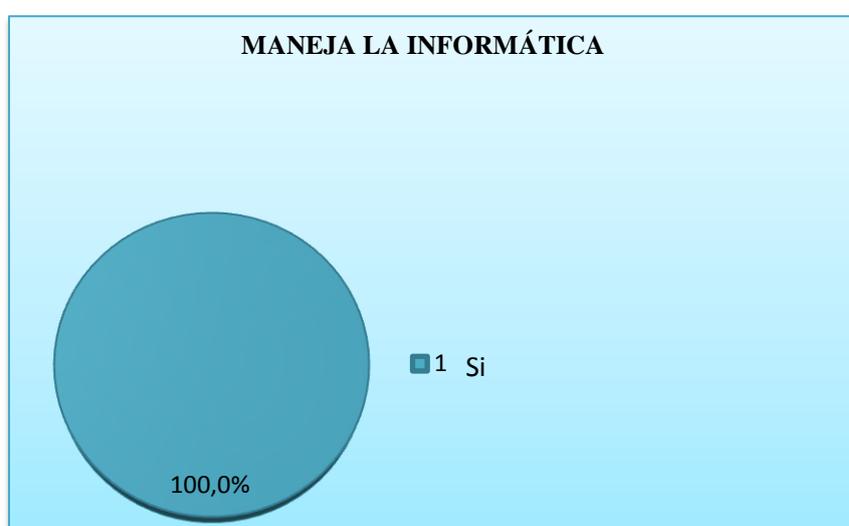
Maneja la informática a nivel de usuario

MANEJA LA INFORMÁTICA	f	%
Si	15	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	15	100,0

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 33



Análisis.

En la actualidad el adelanto técnico ha generado una ola por aprender el manejo de la informática a nivel de usuario por parte de los docentes, ya que si no lo hacen estarían engrosando las filas de la ignorancia informática.

Prueba de ellos es que el 100% de docentes investigados manifiestan que si manejan información a nivel de usuarios. Lo que genera un grado de capacitación permanente tendientes a mejorar el quehacer educacional en todas las áreas de estudio, para mejorar de esta manera la calidad de la educación.

Desde mi punto de vista, es menester que los docentes pongan de manifiesto los conocimientos adquiridos, con la finalidad de abrir espacios de intercomunicación docente-discente. Porque si bien es cierto, en la actualidad las investigaciones que se envían al hogar son elaboradas sobre la base de la

utilización de paquetes de programas, que facilitan las investigaciones educativas.

Tabla N° 42

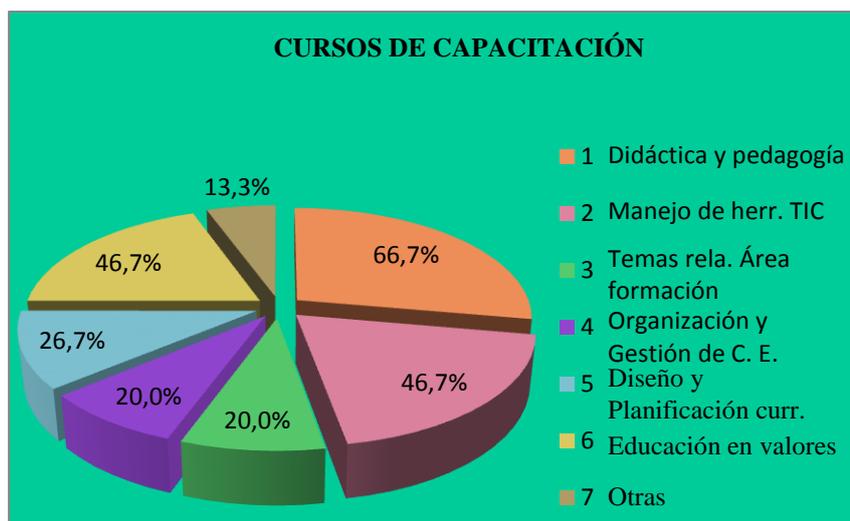
Cursos de capacitación en los que requiere actualización

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	10	66.7
Manejo de herramientas relacionadas con la TIC	7	46.7
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	3	20.0
Organización y Gestión de centros educativos	3	20.0
Diseño y planificación Curricular	4	26.7
Educación en valores	7	46.7
Otras(multiculturalidad, educación ambiental)especifique	2	13.3
No me interesan	-	-
No contesta	-	-

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Gráfico N° 34



Análisis.

Conocimiento y dominio de los contenidos y áreas informáticas sustenta el nuevo sistema educativo ecuatoriano, porque la base de los aprendizajes para que sean significativos es el empleo de técnicas, métodos y estrategias activas. Por esta razón el 66.7% de los titulados encuestados manifiestan que necesitan capacitarse en Didáctica y pedagogía. .

Esto nos demuestra que el profesorado actual, tiene toda la predisposición de hacer de la educación un arte en toda la extensión de la palabra.

Tabla N° 43

Factores que favorecen un buen desempeño laboral.

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
7. ¿Cuáles son los factores, según Ud., favorecen un buen desempeño laboral?	Conciencia crítica	Responsabilidad
	Conocimiento del alumno	Actualización en los cursos
	Adaptación	Actitud de libertad y democracia

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

Al hablar de educación no existen factores definidos que mejoren el desempeño laboral, por cuanto el compromiso y la entrega del docente a la institución debe ser el estímulo y factor que favorezca el aprendizaje, sobre la base de responsabilidad, actualización permanente y conocimiento del talento humano con el que se vaya a trabajar.

Tabla N° 44

Actividades que realiza el personal docente

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTP)	Impartir conocimientos a niños/as	Trabajan con responsabilidad
	Coordinar actividades entre maestros	Emplean estrategias activas
	-	Se desempeñan con eficiencia

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

Autora: Mirian Ojeda Cuesta

Análisis

El 100% de encuestados manifiestan que las actividades que desarrollan son propias de su profesión docente, sin mirar la institución que les otorgó el título, porque lo hacen sumergidos en lo que respecta a empleo de estrategias actualizadas, demuestran responsabilidad en todos sus actos y sobre todo coordinar accionares entre maestros.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 Conclusiones.

Una vez estratificados los datos investigados y procesados, puedo remitir las siguientes conclusiones:

- La formación laboral tiene relación directa con la titulación, así se refleja en la investigación por cuanto un altísimo porcentaje de docentes han optado por obtener niveles de titulación en la UTPL, en la rama profesional de Educación Básica.
- Ahora con la puesta en marcha de la Nueva Ley de Educación Intercultural, que exige que los docentes por lo menos ejerzan su profesión, tomando en consideración el tercer nivel, no es menos cierto que la preparación y obtención de grados más altos de aprendizaje docente, favorecen para que mejore la calidad de la educación. Por ello desde esta perspectiva se manifiesta que un porcentaje elevado de docentes se abstienen a contestar, dando poca importancia a la relación directa que existe entre la formación laboral y la titulación.
- Por medio del ejercicio de la docencia se ve reflejada su situación actual y por ende han mejorado su condición de vida en un nivel elevado que satisface las necesidades y expectativas futuras, manifiestan un alto porcentaje de indagados.
- La crisis económica imperante en nuestro país, ha generado que un alto porcentajes de personas busquen diversas formas de trabajo, y si desde tiempos atrás se ha dado la oportunidad en el sector docente que mejor, por ello los que han trabajado como docentes se han desempeñado en instituciones educativas rurales, por el financiamiento de tipo fiscal y a tiempo completo, y en el nivel de educación básica manifiestan un alto porcentaje de indagados.
- Un alto porcentaje de docentes manifiestan que ejercen la docencia a través de nombramiento y; por lo menos desde hace 5 años hasta la fecha.

- El tiempo que tardaron en conseguir una plaza de trabajo después de la graduación asciende a 1 año, manifiestan un porcentaje apreciable de docentes.
- Un alto porcentaje de titulados no se comunican con fluidez y soltura en una lengua distinta al español.

6.2 Recomendaciones.

- a. Los cursos de capacitación deben estar dirigidos hacia el manejo de herramientas relacionadas con las TIC's. y educación en valores, que es lo que hace falta en la educación del tercer milenio.
- b. Incentivar a los compañeros varones que no han optado por el título docente que lo hagan, porque el trabajo dignifica al hombre, para que las líneas del Magisterio Nacional no esté abarcada por un alto porcentaje de docente de sexo femenino y que mejor aún si pertenecen a la nueva generación.
- c. Incentivar a los docentes para que opten por titularse en la rama de Educación, a través del diálogo abierto, para que se enrumben al servicio comunitario.
- d. Concienciar a los futuros profesionales que el servicio a la niñez y adolescencia son la base para mejorar la calidad de vida no es necesario carreras de escritorio, sino de servicio social, como la docencia.
- e. Impulsar a los docentes a través de sus directivos, para que avancen más en su carrera profesional obteniendo el mejoramiento en educación. Para que no se estanquen, porque lo importante es la capacitación y actualización que incluye también el desarrollo de nuevas destrezas.
- f. Los directivos institucionales deben tratar de hacer convenios interinstitucionales de servicio de pasantías o prácticas docentes en los centros educativos que ellos regentan, para estimular a los miembros de la comunidad educativa hacia el servicio docente como una forma de crecimiento personal y de esta manera estarían ofertando desde la niñez el desarrollo de orientaciones vocacionales dirigidas al servicio del magisterio, pero sobre la base de una auténtica vocación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Almandoz y Hirschberg 2007(pág. 35-46)

(Ana María Cerda 2000 - 2005) (pág. 59-67) Formación continua de docentes
www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext

Bralich 1996 <http://ejesinicial.blogcindario.com/2005/05/00002-tema-2-profesion-docente-formacion-y-practica.html>

Constitución del Ecuador, 2008

(Davini, 1995) <http://ejesinicial.blogcindario.com/2005/05/00002-tema-2-profesion-docente-formacion-y-practica.html>

Glaser y Strauss, 1967

Juan Manuel Moreno 2006). (pág. 45-60) Enciclopedia Virtual de didáctica y Organización Escolar

La Carta Magna.- La Carta Magna ("Gran Carta" en latín), también conocida como *Magna Carta Libertatum*.

(Luzuriaga, 1967). Definiciones <http://ejesinicial.blogcindario.com/2005/05/00002-tema-2-profesion-docente-formacion-y-practica.html>

Neirotti y Poggi: (pág. 5-10) **La Comunidad Educativa** www.redes-cepalcala.org

(Pablo Angelelli, 2007) **Políticas micro institucionales**

(Pedagogía Editorial Pueblo y Educación 2006) (pág. 97-108)

(Sandra Acker, 1994) UNESCO (pág.126-139)

(Ref. Constitucional) Actual MINEDUC 2003 -2006

www.ministeriodeeducacion.gov.ec

www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom_seminario_2007.2008/textos/trabajos/ACERCA%2520DEL%2520TRABAJO%2520DOCENTE%2520EN%2520BALCARCE.pdf

Tom Allen, 2008 **Entorno Educativo (pág. 161-186)**

<http://www.buenastareas.com/temas/entorno-educativo-la-comunidad-educativa/160>

8. ANEXOS.



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
▪ Educación Infantil	1
▪ Educación Básica.....	2
▪ Lengua y Literatura	3
▪ Químico Biológicas	4
▪ Físico Matemáticas	5
▪ Ciencias Humanas y Religiosas	6
▪ Otra/s mención (especifique)	7
▪ En otra universidad (especifique)	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
▪ Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativa.....	1
▪ Maestría en Pedagogía.....	2
▪ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	3
▪ Otro postgrado (Especifique cuál).....	4
▪ En otra universidad (Especifique)	5
Especialidad / diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
▪ Especialidad (Especifique).....	1
▪ Diplomado(Especifique).....	2
▪ En otra universidad (Especifique)	3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

P.2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?

▪ Trabaja como docente.....	1
▪ Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)....	2
▪ Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.....	3
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	4
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	5
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	6
▪ Otras situaciones (especifique)	7

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

P.2b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

P.2c. (En caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

P.2d. (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?

▪ Prepara carpetas para trabajar en docencia	1
▪ Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	2
▪ Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	3
▪ Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique).....	4
▪ Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique).....	5
▪ Está tomando cursos de formación continua (especifique)	6
▪ Otras situaciones (especifique)	7

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

▪ Institución educativa fiscal	1
▪ Institución educativa municipal.....	2
▪ Institución educativa particular	3
▪ Institución educativa fiscomisional.....	4

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

▪ Inicial	1
▪ Básico	2
▪ Bachillerato	3
▪ Superior	4

P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

P.4a. (En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?

▪ Educación Infantil	1
▪ Educación Básica.....	2
▪ Lengua y Literatura	3
▪ Químico Biológicas	4
▪ Físico Matemáticas	5
▪ Ciencias Humanas y Religiosas	6
▪ Otra/s (especifique)	7

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

▪ Nombramiento	1
▪ Contrato indefinido.....	2
▪ Contrato ocasional	3
▪ Reemplazo	4
▪ Otras (especifique)	5

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

▪ A tiempo completo	1
▪ A tiempo parcial	2
▪ Por horas	3
▪ Otras (especifique)	4

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

..... años meses
------------	-------------

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

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

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

▪ Administración Pública.....	1
▪ Empresa privada	2
▪ Empresa familiar	3
▪ Trabajador/a por cuenta propia.....	4

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

▪ De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1
▪ De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2
▪ Ninguna/No se exige titulación	3

P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

▪ Laboral indefinida	1
▪ Laboral de duración determinada	2
▪ Otras situaciones (especifique)	3

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

▪ A tiempo completo	1
▪ A tiempo parcial	2
▪ Por horas	3
▪ Otras (especifique)	4

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

..... años meses

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

..... años meses

▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1
---	---

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

▪ Qichua	1
▪ Inglés	2
▪ Francés	3
▪ Portugués	4
▪ Otros (especifique)	5
▪ No.....	6

P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

▪ Sí (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twitter	1
▪ No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

▪ Didáctica y Pedagogía	1
▪ Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).....	2
▪ Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	3
▪ Organización y Gestión de centros educativos.....	4
▪ Diseño y planificación Curricular.....	5
▪ Educación en valores	6
▪ Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique.....	7
▪ No me interesan.....	8

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

▪ Definitivamente sí.....	1
▪ Probablemente sí.....	2
▪ Indeciso	3
▪ Probablemente no	4
▪ Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.....

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador:

Los planteamientos que a continuación se detallan, tienen la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados.

El documento fue tomado de la ANECA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa, ¿Señale el nivel y ámbito del conocimiento?

NIVEL	Ámbito de conocimiento
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

**TITULADOS INVESTIGADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN – UTPL.**



**PALAGUACHI CARABAJO GLORIA MANUELA – ESCUELA
“FROILAN NAVAS” – LA TRONCAL**



**VELARDE CARVAJAL JORGE JOHN – COMISARIA
NACIONAL – LA TRONCAL**



LOZANO LOZANO SONIA MARLENE – UNIDAD EDUCATIVA “CORAZÓN DE MARÍA” – BIBLIÁN



MATUTE GAVILANES SANDRA JULIETA - INSTITUTO TECNOLÓGICO “LUIS ROJELIO GONZÁLEZ” - AZOGUES



**PERÉZ REINOSO NORMA ESPERANZA – ESCUELA
“HONORATO CARPIO” - AZOGUES**

DIRECTORA



**MARTÍNEZ ROSA MARÍA – ESCUELA “MANUEL UTRERAS
GOMÉZ” - CHILCHIL**



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



ESCUELA FISCAL MIXTA
MANUEL UTRERAS G.
CHILCHIL-CANAR-ECUADOR



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**

