



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE AMBATO
PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN EL AÑO 2011”**

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

AUTOR:

Lourdes Ximena Medina

MENCION

Químico Biológicas

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Mgs. Verónica Sánchez

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2011

Mgs. Verónica Sánchez
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.

Loja, Junio del 2010.

.....
Mgs. Verónica Sánchez
DIRECTOR DE TESIS

Acta de Cesión de Derechos

Yo, Ximena Medina, 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 y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

.....
Ximena Medina
C.I. 1803137759

Autoría

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

.....
Ximena Medina
C.I. 1803137759

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a la UTP, por haberme permitido cursar estudios de Postgrado en tan prestigiosa Institución, también lo dedico a mi esposo e hijos que son la razón de mi existencia.

Ximena

Agradecimiento

Quiero expresar primeramente el agradecimiento a la UTPL y a Dios por permitirme realizar los estudios como un sueño anhelado, agradezco también a mi esposo, e hijos por el respaldo brindado.

Ximena

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	19
3.1.4 El género y la profesión docente	25
3.1.5 Síntesis	26
3.2 CONTEXTO LABORAL	27
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	27
3.2.2 La demanda de educación de calidad	30
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	34
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	38
3.2.5 Síntesis	41
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición	42
3.3.2 Competencias profesionales	43
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	45

3.3.4	Competencias profesionales docentes	52
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	58
3.3.6	Síntesis	61
4.	METODOLOGÍA.....	63
4.1	Diseño de la investigación	63
4.2	Participantes de la investigación.....	64
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	64
4.3.1	Técnicas	64
4.3.2	Instrumentos	64
4.4	Recursos	64
4.4.1	Humanos	64
4.4.2	Institucionales	64
4.4.3	Materiales	64
4.4.4	Económicos	64
4.5	Procedimiento	65
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	67
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	102
5.2	Situación laboral	102
5.3	Contexto laboral	104
5.4	Necesidades de formación	104
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
6.1	Conclusiones	106
6.2	Recomendaciones.....	106
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	108
8.	ANEXOS	109

1. RESUMEN

La presente investigación sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja trata de hacer realidad el principio de democratización de la educación y la igualdad de oportunidades para ejercer la profesión, basándose en los méritos individuales, la capacidad, los esfuerzos, la perseverancia y el interés de los profesionales, en la perspectiva de la educación a lo largo de toda la vida, que podrá tener lugar a cualquier edad, tomando debidamente en cuenta las competencias adquiridas con anterioridad.

En la actualidad en una buena parte de la sociedad se percibe el deseo de adquirir nuevos conocimientos para obtener más y mejores oportunidades; una mejor comunicación con el entorno; sentirnos realizados como seres humanos; empleando el tiempo y el espacio adecuado a las posibilidades de cada quien.

La necesidad de aprender, para la población que por diferentes motivos no pueden asistir a una universidad presencial, se la suple a través de la educación a distancia que ha demostrado mayor efectividad, rompiendo las barreras de tiempo y espacio, al ofrecer métodos, técnicas y recursos que hacen efectivo y flexible el proceso enseñanza-aprendizaje, con el fin de dotar a los profesionales de conocimientos sólidos que les permita desarrollarse como seres humanos y como profesionales competitivos en el área de su especialización.

Con esos antecedentes, la presente investigación pretende obtener información que permita determinar la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja su hacer académico y su contribución al desarrollo socio-cultural del entorno geográfico de la Provincia de Tungurahua. Para conseguir el objetivo planteado, se tuvo que realizar una investigación que abarcó la recopilación histórica de los profesionales graduados en área de Ciencias de la Educación, averiguar datos sobre su situación inicial y actual.

La presente investigación se apoya en información documental relacionada con el desenvolvimiento laboral de los profesionales y su vinculación con la Educación. Para cumplir con el objetivo planteado se realizó los cuestionarios dirigidos a los Profesionales graduados en al UTPL, empleadores, Autoridades y/o personas relevantes de la comunidad. Con esta investigación se ha podido determinar que los profesionales graduados en la UTPL han servido y sirven de apoyo a la educación de la Sociedad.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, inicia su proceso de formación en la modalidad a distancia en año de 1976 con la oferta de la carrera de Ciencias de la Educación, como una respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional, y que por distintas circunstancias no podían acceder al sistema educativo tradicional; es así que la modalidad educativa “a distancia” nació y se desarrolló en el ámbito universitario, sobre todo por razones económicas, de residencia, laborales, familiares y de otra índole no podían atender las ofertas de educación universitaria convencional. Otras razones del fulgurante desarrollo de esta forma de enseñar en el nivel educativo superior, son: el aumento de la demanda social de educación y la necesidad de flexibilizar las rigideces de la formación convencional” (García Aretio, 1986; 1984; 1997).

Es así que con una población de 1300 estudiantes distribuidos en 34 centros universitarios del país se da inicio a la propuesta de este sistema de educación que hoy por hoy ha alcanzado la aceptación en función de la calidad académica y formación humanista como una propuesta educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja a la sociedad ecuatoriana.

La calidad de la enseñanza se mide en función de su capacidad para satisfacer apropiadamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana, así como satisfacer las necesidades de los centros educativos por medio de requerimientos, referida por directivos o empleadores; y, se determina a través de criterios como para qué se educa, a qué metas se desea que conduzca la educación. En esta tarea, la Universidad como formadora de docentes tiene una especial implicancia cuando toma en consideración el tema de calidad en los procesos de formación, que se canalizan a través de la gestión académico-administrativo de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y bachillerato del Ecuador, durante el

periodo 2005-2010, se propone la presente temática de investigación, la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral de las necesidades de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

Considero que la UTPL como una propuesta de formación integral y bajo esa premisa, se procederá a una evaluación seria y formal que nos permita dimensionar la realidad del perfil de egresado que ha propuesto para sus estudiantes.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Situación Laboral docente.

La situación laboral docente ha sido tema de discusión constante en la medida que ha tenido como referente tradicional las posturas, discusiones, e investigaciones en torno al carácter laboral de la docencia que ha terminado siempre por revelar su carácter ambiguo y paradójico.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

La formación inicial de los docentes sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros.

La formación inicial es considerada uno de los campos más difíciles de transformar bajo argumentos como la dificultad de concertar con organismos autónomos como las universidades, la existencia de grupos consolidados de formadores resistentes a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial.

La mayoría de reformas educativas de los países latinoamericanos han optado por focalizar sus esfuerzos en la capacitación de maestros, en ocasiones fuera de un contexto de políticas, estrategias y programas de formación permanente. Los recursos invertidos no han mostrado coherencia con la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y ni con cambios en la gestión de las escuelas.

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo, por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de

algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

El desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc.¹

Los centros de formación docente continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para educadores llegan con trayectorias escolares igualmente tradicionales.

La misión del docente es educar y es un buen educador quien realiza una tarea comprometida y efectiva de educación. Sin embargo, no todas las tareas educativas son realizadas por personas formadas como docentes. La educación es una tarea compartida; participan en ella la familia, la escuela y los diversos agentes sociales con los que interactúa el educando. Por tanto, es importante precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas.

¹ Ver Diker, G. y Terigi, F. (1997). *La Formación de maestros y profesores: Hoja de Ruta*. Buenos Aires. Paidós

La misión del maestro es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática al desarrollo integral de las personas incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a los otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Aparentemente, la necesidad de la existencia de la educación continua para los profesionistas nació hacia finales del siglo XIX en las universidades alemanas que involucraban el ideal de Humboldt en torno a la unidad de investigación y educación. Posteriormente, este modelo pasó la idea a las universidades norteamericanas, en las cuales se adaptó a las condiciones e idiosincrasias locales. En 1965, en el seno de la UNESCO, se trató por vez primera el tema de la educación continua o permanente y, en 1970, durante el “Año internacional de la educación”, el mismo organismo propuso que la educación continua fuera la piedra angular de la política educativa.

La educación continua, que empieza propiamente cuando termina la educación formal, surgió después de replantear y poner a discusión la noción tradicional de educación, la cual no había reparado en el desequilibrio progresivo que ocurre entre los conocimientos adquiridos por un alumno dentro de su proceso de formación profesional y aquellos que se van obteniendo como producto del avance de las distintas disciplinas profesionales. En México, los antecedentes de la educación continua pueden fijarse desde finales de los setenta, fecha en que las instituciones de educación superior comenzaron con los primeros esfuerzos dentro del campo de la actualización profesional. Ya para los ochenta, como consecuencia del incremento de programas de este tipo en las universidades y en centros de enseñanza no universitaria, existía un gran interés en las actividades de actualización profesional.

En los diferentes ámbitos profesionales, se fue dando, en forma evidente y generalizada, la demanda, tanto individual, como de los diferentes medios laborales, de superar la

obsolescencia del conocimiento del profesionista, que se presenta como consecuencia del cambio de la sociedad de entonces hacia patrones tecnológicos y de desarrollo acelerado de la investigación científica. Esta necesidad propició la incorporación del concepto de actualización profesional como un elemento esencial dentro del desarrollo de las profesiones. De hecho, el mismo término de educación continua para las profesiones, llegó a ser sinónimo de cursos, congresos, etcétera.

En forma tradicional, las universidades han sido responsables de proveer de forma inicial el conocimiento profesional, ya que durante algún tiempo fueron las únicas en desempeñar un papel de agentes de cambio y de líderes en lo relacionado con fijar los estándares bajo los cuales deberían regirse las profesiones. Sin embargo, en la última década, y más a partir de la puesta en vigor de los Tratados de Libre Comercio, las asociaciones y colegios de profesionistas han tomado también esta responsabilidad, al ofrecer por diversos conductos programas de actualización de la formación profesional de sus miembros.

La educación continua propone una manera de mirar los cambios en proceso, relacionándolos con el nuevo profesionalismo que es posible en nuestra sociedad así como su inserción en la sociedad global de la información y del conocimiento.

El nuevo profesionalismo supone que el docente acepta una responsabilidad por el aprendizaje de niño jóvenes en diversos contextos y con diversas capacidades, y que esa responsabilidad es compartida con las familias, el sistema educativo y la sociedad en general, entendiéndose por supuesto, que la enseñanza es su propia responsabilidad, en definitiva las oportunidades de aprender el oficio de la enseñanza dependen de la calidad de la formación inicial y de las oportunidades relevantes de aprendizaje a lo largo de la vida docente.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Al investigar este tema se propone hacer un recorrido por la situación de la contratación y la carrera profesional de los docentes, para ello se realiza un breve repaso de los elementos sustanciales de la realidad docente para destacar elementos específicos que nos ayuden a comprender lo que significa la contratación y la carrera profesional del docente.

La contratación: El derecho laboral en nuestro país está reglamentado por el Código de Trabajo, cuyos preceptos regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

La Legislación Laboral es el conjunto de leyes reglamentos y más disposiciones obligatorias, que se refieren a las relaciones entre patronos y trabajadores, la relación laboral es el vínculo que une a las partes que intervienen en la celebración de un contrato de trabajo. Esas partes son: el patrono y el trabajador.

Trabajador: es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero.

Empleador: es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina también empresario.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: Existen diversas modalidades de contratación, entre las más importantes podemos señalar:

Contrato Individual.- El contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. Se clasifica en:

- a) Expreso o tácito, y el primero escrito o verbal: El contrato es *expreso* cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. Es decir que el contrato expreso puede ser verbal o escrito.

El contrato *verbal* aunque la disposición legal lo menciona actualmente solo tiene aplicación en ciertas actividades como: las agrícolas, las del servicio doméstico, de la pequeña industria y en general de la mano de obra no calificada (mecánicos, pintores, plomeros, electricistas etc.) siempre que no sean de carácter permanente.

El contrato *escrito* es aquel que puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado.

El contrato *tácito* es aquel que a falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto: El contrato a *sueldo* se aplica cuando las partes han pactado una remuneración de tipo mensual. Esta remuneración generalmente puede ser pagada por quincenas o mensualidades.

El contrato a *jornal* es aquel en que las partes han fijado como remuneración un salario diario, o sea que se ha tomado como base una unidad de tiempo. Este tipo de remuneración se paga generalmente a los obreros, en forma semanal ya que el empleador debe cubrir el valor de la semana integral.

El contrato *en participación* en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

El contrato *mixto* la remuneración es mixta, cuando además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional: El contrato *por tiempo fijo* es el más usado para todo tipo de contratación en general, el plazo se establece de común acuerdo entre las partes (1, 2,3 años), no pudiendo ser inferior a un año.

El contrato *por tiempo indefinido* es aquel en que las partes no han fijado ningún plazo de duración, o también cuando no se ha dado por terminado el contrato a tiempo fijo este se convierte en contrato a tiempo indefinido.

El contrato *de temporada* es aquel que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos en razón de la naturaleza discontinua de sus labores.

El contrato *eventual* es aquel que se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación.

El contrato *ocasional* es aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

- d) A prueba: Es aquel que se celebra por una sola vez entre el empleador y el trabajador, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días, vencido este plazo automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año.

- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo: El contrato *por obra cierta* es aquel cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.

El contrato *por tarea* es aquel en que el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido.

El contrato *a destajo* es aquel cuando el trabajador lo realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

- f) Por enganche: Este tipo de contrato es aquel mediante el cual se contrata a un grupo de trabajadores a través de un enganchador, para prestar servicios dentro o fuera del país.
- g) Individual, de grupo y por equipo: El contrato *individual* es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

El contrato *de grupo* es aquel que se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores que realizan una labor en común.

El contrato *por equipo* es aquel que se celebra entre uno o varios empleadores y un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no.

3.1.2.1. La carrera profesional

El concepto profesión ha estado ligado a la evolución y desarrollo de las sociedades; pero es difícil tener una definición única de la profesión, ya que existe una frontera difusa entre lo que es una ocupación y una profesión. Sin embargo, es posible identificar algunos elementos como la formación educativa de alto nivel, la estructura organizativa, la vinculación con las estructuras de poder, el estatus, la actualización continua y la búsqueda de autonomía como factores que inciden en la determinación de una actividad determinada como una profesión.

Desde el punto de vista etimológico, el término profesión encierra en sí mismo una idea de desinterés, ya que profesar no significa solamente ejercer un saber o una habilidad, sino también creer o confesar públicamente una creencia (Gómez y Tenti, 1989). La palabra profesión proviene del latín *professio-onis*, que significa acción y efecto de profesar.

El uso común del concepto tiene diferentes acepciones, entre ellas, empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente; protestación o confesión pública de algo (la profesión de fe, de un ideario político, etc.). En este sentido, profesión puede definirse como una actividad permanente que sirve de medio de vida y que determina el ingreso a un grupo profesional determinado. En términos generales, se ha definido la profesión como una ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran acervo de conocimiento abstracto, que permite a quien lo desempeña una considerable libertad de acción y que tiene importantes consecuencias sociales.

El concepto profesión ha evolucionado a través del tiempo y ha sido producto de un desarrollo histórico, que ha creado y renovado mecanismos de diversa índole, hasta llegar a los procesos modernos que se conocen hoy en día. Los antecedentes sobre el origen de este concepto se encuentran en antiguos textos hebreos en donde se señala que esta palabra era usada con relación a funciones sacerdotales, los negocios en servicio del rey o de un funcionario real, puesto que el vocablo significa mandar o enviar, lo que representaba

realizar una misión. Sin embargo, el concepto en el sentido actual no puede remontarse más allá de la época preindustrial, puesto que es producto de la industrialización y de la división del trabajo.

Los teóricos del siglo XIX consideraban las profesiones como una modalidad de lo que Tocqueville denominó “corporaciones intermediarias”, que eran organismos por medio de los cuales podía instaurarse un nuevo orden social, en sustitución de la sociedad tradicional. Para Max Weber (1901), la profesión estaba vinculada a lo religioso en la tradición cristiana, puesto que el acto de profesar está relacionado con la voluntad de consagrarse a Dios, obedecer a un ser superior, con un alto contenido de ascetismo, de entrega y de sufrimiento.

Por otra parte, la expansión de los conocimientos técnicos, la explosión demográfica y el crecimiento de los centros urbanos en el siglo XIX, durante la revolución industrial, contribuyeron a modificar la organización social existente, propiciando la creación de tareas profesionales más especializadas (Barrón, 1996). Estos factores produjeron que, a principios del siglo XX, se incorporara la concepción de lo profesional como producto de las transformaciones producidas por la industrialización.

En este contexto, en 1915, Flexner sugirió que para reconocer este campo, era necesario tomar en cuenta la implicación de operaciones intelectuales, las cuales adquieren su material de la ciencia y de la instrucción. Señala, además, que el manejo de este material es con un fin definido y práctico, el cual posee una técnica educativa comunicable, se tiende a la organización entre sus propios miembros y se vuelve cada vez más altruista (Gómez y Tenti, 1989).

Para la década de los treinta, Carr Saunders y Willson (1933) señalaban que una ocupación alcanzaba el estatus de una profesión cuando un tipo de actividad no se ejerce más que mediante la adquisición de una formación controlada, la sumisión a reglas y normas de conducta entre los miembros y los no-miembros, y la adhesión de una ética del servicio

social. En 1953, Cogan hacía referencia a que la profesión tenía una obligación ética de proveer servicios altruistas al cliente; su definición estaba basada en la comprensión de señalamientos teóricos de algunas áreas de conocimiento específico y sus habilidades (Pou, 1986).

Más adelante, estudios realizados en la década de los sesenta definían la profesión cuando existía un cuerpo específico de conocimientos para actuar en una realidad social organizada. Wilensky (1964) estableció que la profesión es una forma especial de organización ocupacional basada en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación escolar, y establece que una actividad pasa a ser considerada profesión cuando supera las cinco etapas del proceso de profesionalización, en donde el trabajo se convierte en una ocupación de tiempo integral como consecuencia de la necesidad social del surgimiento y ampliación del mercado de trabajo; se crean escuelas para el adiestramiento y formación de nuevos profesionales; se constituye la asociación profesional en donde se definen los perfiles profesionales; se reglamenta la profesión asegurando así el monopolio de competencia del saber y de la práctica profesional; y se adopta un código de ética con la intención de preservar así a los “genuinos profesionales” (Pacheco, 1994).

Se presupone que quien tiene una profesión tiene una fuente de motivación y la ejerce en forma continua, además de poseer, un cuerpo especializado de conocimientos y habilidades adquiridos durante un periodo prolongado de educación y entrenamiento. Quién detenta una profesión, toma decisiones a favor de un cliente conforme a principios generales, ofrece un servicio profesional basado en las necesidades de éste con un alto espíritu de servicio. Asimismo, los profesionistas constituyen asociaciones profesionales con la finalidad de definir criterios de admisión, niveles educativos, títulos o exámenes de ingreso, carreras y áreas de jurisdicción.

Por otra parte, en los años ochenta, una profesión se definía como una ocupación que se regulaba a sí misma mediante una capacitación sistemática y obligatoria en un ámbito

universitario, basado en conocimientos especializados y técnicos, y orientado más al servicio que hacia las utilidades pecuniarias, principio consagrado en su código de ética (Starr, 1982). En este contexto, la profesión era considerada como un fenómeno sociocultural en el cual intervienen un conjunto de conocimientos y habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en el que surge y se desarrolla.

Tradicionalmente, la profesión ha sido una forma privilegiada de actividad y la base de una categoría socioeconómica caracterizada por su diversidad de tareas y por altos niveles de ingresos económicos, de estatus social y de prestigio. Las profesiones actuales se estructuraron con base en una segmentación de la producción del conocimiento y de su propio ejercicio ante la necesidad de regular y reglamentar las formas de ejercicio de las habilidades profesionales, buscando legalizar lo escolar como la única forma válida de tener acceso al conocimiento. Las profesiones han sido consideradas como estructuras sociales autónomas en el sentido de que se encuentran formalmente establecidas y legitimadas, no sólo por el conjunto de formas y sistemas de organización social históricamente constituidos.

En el marco de la globalización, las profesiones se han visto fuertemente influidas por las nuevas tecnologías, lo cual propicia el surgimiento de nuevas profesiones y la reorientación de otras ya existentes. En este sentido, Dingwall (1996) señala que las profesiones, tal como son ahora, sólo tienen del pasado la continuidad simbólica con el grupo ocupacional de referencia de la Edad Media. En este contexto, y ante las condiciones que los nuevos ordenamientos del mercado de trabajo han venido estableciendo, actualmente la profesión es definida como un grupo de individuos de una disciplina quienes se adhieren a patrones éticos establecidos por ellos mismos; que son aceptados por la sociedad como los poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidos en un proceso de aprendizaje muy reconocido y derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, y están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés hacia otros individuos.

En forma inseparable a la definición actual de una profesión, se encuentra un código de ética que dirige las actividades de cada profesión. Este código requiere de una conducta y práctica más allá de las obligaciones morales personales de un individuo. Quienes practican una profesión definen y demandan parámetros elevados de comportamiento con respecto a los servicios proporcionados al público y en el trato con los colegios profesionales. Asimismo, estos códigos, impuestos por la profesión, son reconocidos y aceptados por la comunidad.

3.1.2.2. Breve recorrido histórico del concepto de formación profesional

La conformación del concepto de profesión ha estado vinculada en forma directa al concepto de formación profesional. Se entiende como formación profesional al conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto, referido a fines precisos para un posterior desempeño en el ámbito laboral. Además, es el proceso educativo que tiene lugar en las instituciones de educación superior, orientada a que los alumnos obtengan conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos, contenidos en un perfil profesional y que corresponda a los requerimientos para un determinado ejercicio de una profesión. En este sentido, es imprescindible estudiar el desarrollo histórico de la formación profesional para contribuir también a su modificación (Marín, 1997).

Los antecedentes de la formación profesional universitaria se encuentran en el nacimiento de las universidades medievales, producto del despertar intelectual del siglo XII, y se señalan, entre otros, algunos factores como la terminación del sistema feudal, la formación de las instituciones municipales, el incremento de los intercambios culturales y comerciales, el nacimiento de un cierto tipo de capitalismo financiero, la aparición de la sociedad burguesa y el nacimiento del espíritu laico (García, 1991).

Es así como la necesidad de una formación profesional que respondiera a las exigencias del desarrollo de la sociedad estuvo ligada a los gremios de la Edad Media (Barrón, 1996).

Dentro de las primeras escuelas que antecedieron a las universidades medievales, encontramos la escuela de Salerno, la cual tenía una gran reputación en la formación de médicos practicantes. En sus primeros años de existencia, esta institución fue considerada un punto estratégico en donde se manifestaban fuerzas eclesiásticas y civiles, ya que se pretendía alcanzar un carácter laico en cuanto a su composición.

Posteriormente, se crearon universidades en Bolonia, París, Padua y Oxford, entre otras. Las universidades medievales abarcaban varias escuelas, varias disciplinas y pluralidad de maestros y estudiantes. Pocas de ellas tuvieron todas las facultades, pero en todas se enseñaba propedéutica de artes, teología, derecho civil, derecho canónico y medicina.

Desde el punto de vista formal, en estas instituciones era importante obtener la licentia ubique docendi o reconocimiento universal de los grados obtenidos, para poder ejercerlos en cualquier parte del mundo. En esa época, se llamaba studium (estudio) a lo que hoy en día conocemos como universidad, mientras que la palabra universitas era utilizada como sinónimo de corporación, que podía ser de cualquier naturaleza, universitaria o no. De ahí que dicha palabra fuera acompañada de un genitivo que determinaba la naturaleza de la corporación, como por ejemplo, la universitas magistrorum era la corporación de los maestros. De la misma forma, había universidades de los innumerables gremios laborales del medioevo.

Por otra parte, en nuestro país, la formación de profesionales ha tenido diversas orientaciones a partir del siglo XIX. Dentro de ellas destacan: a) la formación profesional liberal, basada en una visión más general y humanista-espiritualista del desarrollo individual; b) la formación profesional modernizante y tecnocrática, en donde convergió el modelo del profesionista liberal, la expansión del aparato estatal y la demanda de la incorporación de los contenidos científicos a la educación superior, privilegiando su sentido profesional; c) la formación profesional técnico-científica, que desligó la formación universitaria de un proyecto político y cultural; y d) la formación profesional técnico-productivista, por medio de la cual se ha intentado implantar políticas neoliberales y sin un

reconocimiento gubernamental sobre la historia, los procesos, las prácticas y las concepciones de los subsistemas educativos desarrollados (Barrón, 1996).

En virtud de lo anterior, podemos afirmar que la formación profesional universitaria ha tenido una historia particular, una normatividad legal, administrativa y académica, una orientación de su formación educativa y disciplinaria y un comportamiento académico que les caracteriza; un ejemplo de ello es, evidentemente, la profesión médica, cuyo desarrollo, dentro de la sociedad mexicana, le ha permitido vincularse con el Estado de manera muy particular. Actualmente, la formación profesional se realiza en un marco educativo bajo prescripciones institucionales que regulan las actividades consideradas como necesarias y pertinentes, avalando la preparación ofrecida mediante la expedición de certificados y títulos profesionales.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje debe individualizarse en el sentido de permitir a cada alumno trabajar con independencia y a su propio ritmo, pero es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, ya que este establece mejores relaciones con los demás alumnos, aprenden más, les agrada la escuela, se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas al hacer en grupos cooperativos.

El aprendizaje es un proceso de naturaleza extremadamente compleja, cuya esencia es la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad, para que dicho proceso pueda considerarse realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera, debe poder manifestarse en un tiempo futuro y contribuir, además, a la solución de problemas concretos, incluso diferentes en su esencia a los que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad

Cuando se trabaja en situaciones escolares individualista no hay una relación entre los objetivos que persigue cada uno de los alumnos, sus metas son independientes entre sí, el

alumno para lograr los objetivos depende de su capacidad y esfuerzo de la suerte y dificultad.

En situaciones escolares competitivas, los objetivos que persigue cada alumno no son independientes de lo que consigan sus compañeros, en la medida que los alumnos son comparados entre sí y ordenados, el número de recompensas (calificaciones, halagos y privilegios) que obtengan un estudiante, depende del número de recompensas distribuidas entre el resto de sus compañeros.

Cuando se trabaja de manera individualista y competitiva se evalúa a los alumnos con pruebas basadas en el criterio y cada uno de ellos trabaja sus materiales ignorando a los demás, la comunicación entre compañeros de clase no solo es desestimado sino castigado.

El trabajo en equipo tiene efectos en el rendimiento académico, ejemplo: no hay fracasos, así como también en las relaciones socioafectivas: Las relaciones interpersonales son favorables, ya que se incrementa el respeto, la solidaridad, los sentimientos de obligación y ayuda.

Cooperar es trabajar juntos para lograr metas compartidas. El aprendizaje cooperativo se caracteriza por dos aspectos:

- Un elevado grado de igualdad.
- Un grado de mutualidad variable.

No todo grupo de trabajo es un grupo de aprendizaje cooperativo, en los grupos de trabajo tradicionales algunos alumnos habilidosos en lo que asumen un liderazgo solo ellos se benefician de la experiencia a expensas de los miembros menos habilidosos.

Hay componentes esenciales del aprendizaje cooperativo como lo son:

- Interdependencia Positiva: se proporcionan apoyo, coordinan sus esfuerzos y celebran junto su éxito. Su frase "Todos para uno y uno para todos".
- Interacción cara a cara: se necesita de gente talentosa, que no puede hacerlo sólo. Aquí se realizan actividades centrales donde se promueve el aprendizaje significativo en donde hay que explicar problemas, discusiones, explicación, etc.
- Valoración personal-responsabilidad: aquí se requiere fortalecer académicamente y afectivamente al grupo. Se requiere de una evaluación en cuanto al esfuerzo del grupo y proporcionar retroalimentación en el ámbito individual o grupal.

Pasos que permiten al docente estructurar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje cooperativo:

- Especificar objetivos de enseñanza.
- Decidir el tamaño del grupo.
- Asignar estudiantes a los grupos.
- Preparar o condicionar el aula.
- Planear los materiales de enseñanza.
- Asignar los roles para asegurar la interdependencia.
- Explicar las tareas académicas.
- Estructurar la meta grupal de interdependencia positiva.
- Estructurar la valoración individual.
- Estructurar la cooperación intergrupo.
- Explicar los criterios del éxito.
- Especificar las conductas deseadas.
- Monitorear la conducta de los estudiantes.
- Proporcionar asistencia con relación a la tarea.
- Intervenir para enseñar con relación a la tarea.
- Proporcionar un cierre a la lección.

- Evaluar la calidad y cantidad de aprendizaje de los alumnos.
- Valorar el funcionamiento del grupo.

De acuerdo a estos pasos el profesor puede trabajar con cinco tipos de estrategias:

- Especificar con claridad los propósitos del curso o lección.
- Tomar ciertas decisiones en la forma de ubicar a los alumnos en el grupo.
- Explicar con claridad a los estudiantes la tarea y la estructura de meta.
- Monitorear la efectividad de los grupos.
- Evaluar el nivel de logros de los alumnos y ayudarles a discutir, que también hay que colaborar unos a otros.

Para que un trabajo grupal sea realmente cooperativo reúne las siguientes características:

- Interdependencia positiva.
- Introducción cara a cara.
- Responsabilidad Individual.
- Utilización de habilidades interpersonales.
- Procesamiento grupal.

¿Qué significa Aprender a Aprender?

Es enseñar a los alumnos a que se vuelvan aprendices autónomos, independientes y autorreguladores, capaces de aprender a aprender.

Esto implica la capacidad de reflexionar la forma en que se aprende y actuar en consecuencia autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que se transfieren y adoptan a nuevas situaciones.

- ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?

Son procedimientos que incluyen técnicos, operaciones o actividades, persiguen un propósito determinado "Son más que hábiles de estudio".

La ejecución de las estrategias de aprendizaje ocurre asociada con otros tipos de recursos y procesos cognitivos de que dispone cualquier aprendizaje. Ejemplo:

- Procesos cognitivos básicos: se refiere a todo el procesamiento de la información (atención, percepción, almacenaje, etc.).
- Bases de conocimiento: se refiere a hechos, conceptos y principios que tiene el cual esta organizado en forma de esquema jerárquico llamado conocimientos previos.
- Conocimiento estratégico: son las llamadas estrategias de aprendizaje "Saber como conocer".
- Conocimiento metacognitivo: conocimiento que poseemos sobre qué y cómo lo sabemos, así como el conocimiento que tenemos sobre nuestros procesos y operaciones cognitivas cuando aprendemos recordamos o seleccionamos problemas.

Consiste en ese saber que desarrollamos sobre nuestros propios procesos y productos de conocimientos.

Las estrategias de aprendizaje pueden clasificarse en función de que tres generales o específicas son: del dominio del conocimiento al que se aplican, del tipo de aprendizaje que favorecen, de su finalidad, del tipo de técnicas particulares que conjuntan.

Existen dos clasificaciones de estrategia según el tipo de proceso cognitivo y finalidad u objetivo. En otra se agrupan las estrategias según su efectividad para determinados materiales de aprendizaje.

- Las Estrategias de Recirculación de la información, es un aprendizaje memorístico, al pie de la letra se hace un repaso en repetir una y otra vez.

- Las Estrategias de Elaboración son de aprendizaje significativo. Puede ser simple o complejas. Ambos radican en el nivel de profundidad y entre su elaboración visual o verbal.
- Las Estrategias de Organización de la Información, permite hacer una reorganización constructiva de la información que ha de aprenderse. Es posible organizar, agrupar o clasificar la información, a través de mapas conceptuales, redes semánticas, etc.
- Las Estrategias de Recuperación, permite optimizar la búsqueda de información que hemos almacenado en nuestra memoria, se hace un recuerdo de lo aprendido.
- El papel del docente en la promoción del aprendizaje significativo de los alumnos, no necesariamente debe actuar como un transmisor de conocimientos o facilitador del aprendizaje, sin mediar el encuentro de sus alumnos con el conocimiento de manera que pueda orientar y guiar las actividades constructivista de sus alumnos.
- El aprendizaje significativo ocurre solo si se satisface una serie de condiciones: que el alumno sea capaz de relacionar de manera no arbitraria y sustancial lo nueva información con los conocimientos y experiencias previas y familiares que tiene en su estructura de conocimientos.
- La motivación en el aula depende de la interacción entre el profesor y sus estudiantes.
- Todas las estrategias de enseñanza son utilizadas intencional y flexiblemente por el profesor y este las puede usar antes para activar la enseñanza, durante el proceso para favorecer la atención y después para reforzar el aprendizaje de la información nueva.

- El papel de las distintas estrategias de aprendizaje tienen como meta desafiante en el proceso educativo que el aprendizaje sea capaz de actuar en forma autónoma y autorregulada.
- El principal responsable de la tarea evolutiva en el aula debe ser el docente.

3.1.4. El género y la profesión docente

El género y la profesión docente es muy importante dentro del proceso enseñanza aprendizaje ya que a pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad, no es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir

Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida, a lo largo de los años se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno.

Recordando un poco el duro trabajo que le costó a la maestra ecuatoriana, llegar al sitio en el que se encuentra, podemos dar un vistazo en el año 1923, cuando, las maestras se comprometían a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial,

a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar, se les pide más que profesionalismo, decencia, para moralizar a la nueva generación las virtudes morales eran lo más importante, se esperaba que las docentes educaran con el ejemplo de la buena moral a los bárbaros que desconocían cómo comportarse.

En el momento actual nos encontramos ante una auténtica socialización divergente: por una parte, vivimos en una sociedad pluralista, en la que distintos grupos sociales de género masculino defienden modelos contrapuestos de educación, en los que se da prioridad a valores distintos cuando no contradictorios; por otra parte, la aceptación en educación de la diversidad propia de la sociedad multicultural y multilingüe, cada vez más extendida, nos fuerza a la modificación de los materiales didácticos y a la diversificación de los programas de enseñanza. El modelo del crisol ha sido sustituido por el de la “ensaladera” en la que se mezclan diversos ingredientes, con la idea de que cada uno de ellos aporte su toque original a un conjunto que se caracteriza por la diversidad de sus componentes (Toffler, 1990).

3.1.5. Síntesis

En este capítulo se analiza la situación laboral del docente, destacando su formación inicial, su formación continua debiendo cumplir con un proceso que permita consolidar los conocimientos, conocer sobre las reformas educativas, cumpliendo con la misión del docente que es educar y un buen educador es quien realiza una tarea efectiva y comprometida con la educación.

Se analiza también la contratación y la carrera profesional, determinando que la contratación en nuestro país está reglamentada por el Código de Trabajo cuyos preceptos regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, destacando además las diversas modalidades de contratos tales como: Contrato individual que puede ser expreso o tácito y el primero escrito o verbal, contrato a sueldo, a jornal en participación y mixto, por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada eventual y ocasional, a prueba, por obra cierta, por tarea, a destajo, por enganche, individual, de grupo y por equipo.

También se realiza un análisis de las condiciones de enseñanza y aprendizaje en el que se desenvuelve la educación en nuestro país, determinando las condiciones de en el sentido de permitir a cada alumno trabajar con independencia y a su propio ritmo, siendo necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, y un estudio del género y la profesión docente de la educación ecuatoriana con el objeto de conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad, no es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir.

3.2. Contexto laboral

El Derecho Laboral en nuestro país está reglamentado por el Código de Trabajo, cuyos preceptos regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, convirtiéndose en un vínculo que une a las partes que intervienen en el contexto laboral.

3. 2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo requiere reconsiderar varias dimensiones de análisis de los sistemas educativos analizando los propósitos formativos, las características de las instituciones; el tipo de competencias y conocimientos que se intenta desarrollar y transmitir; las características de los destinatarios de la formación; el contexto social y productivo en que la actividad se inserta, todas estas dimensiones han cambiado notoriamente en las últimas décadas, modificando, en consecuencia, la actividad docente.

A su vez, nuevos requerimientos tales como la profesionalización, la insistencia en desarrollar capacidades de reflexión, de trabajo en equipo y de elaboración y ejecución de proyectos, se hacen cada vez más frecuentes, y como lo expresa Merieu Philipe (20000) se presentan distintos rasgos de las actuales condiciones del trabajo docente tales como:

- El incremento de los requerimientos profesionales, la ampliación y diversificación de tareas.
- La necesidad de trabajo en equipo como un requerimiento de la organización institucional (tanto para las instituciones educativas como para las organizaciones productivas).
- El impacto de la expansión del conocimiento en general y del desarrollo y diversificación de los enfoques de enseñanza.
- La incorporación de nuevos temas de agenda tales como la diversidad cultural.

Desde una perspectiva centrada en el estudio de la profesión docente Mario Contreras (2002) señala que la tarea docente no se limita a la ejecución de planes y programas elaborados por otros.

Por el contrario, la realización de la tarea de enseñanza necesita tanto de un cierto dominio de habilidades técnicas y recursos para la acción, como de conocer los aspectos de la cultura y de las disciplinas que constituyen el ámbito o el objeto de lo que se enseña, el o la docente tienen que tomar decisiones, elegir entre diferentes alternativas, ello implica para los y las docentes competencias profesionales complejas, que combinan habilidades, principios y conciencia del sentido y las consecuencias de su práctica, ya que la actividad docente no se reduce a un hacer técnico y previsible sino que requiere de la resolución de situaciones variadas y diversas, caracterizadas por la incertidumbre en las cuales el o la docente necesita elaborar una respuesta adecuada a la situación.

El saber hacer del docente, en consecuencia, se completa y enriquece en la experiencia individual y colectiva en un proceso de sucesivas reelaboraciones, su competencia profesional se refiere tanto al capital de conocimiento de que dispone como a los recursos intelectuales que hacen posible la ampliación y el desarrollo del conocimiento profesional, su flexibilidad y profundidad.

En la actividad docente es necesario combinar los conocimientos y experiencias previas para construir una respuesta apropiada, llevando incluso a afirmar que el docente es un investigador de su propia práctica, es decir que produce conocimiento nuevo acerca de la enseñanza en la medida en que, a través de la experiencia y la reflexión, genera nuevas respuestas a los problemas que plantea su trabajo.

Es necesario señalar que las características particulares de la formación técnica profesional, provienen principalmente del propósito de este tipo de formación: preparar para el trabajo. Arnold Rolf (2002) expresa esta especificidad definiendo a la pedagogía de la formación profesional como “ciencia del desarrollo de las competencias”. En tal sentido, los aspectos clave para el desempeño del personal docente técnico, aluden a capacidades para:

- Vincular fuertemente la formación a las características de la actividad profesional para la que se forma atendiendo tanto a la organización del trabajo como a las tecnologías y conocimientos requeridos.
 - Generar respuestas didácticas específicas al tipo de conocimiento que se pretende transmitir que constituirían una didáctica técnica, diferenciada.
 - Facilitar conjuntamente la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias técnicas y de competencias clave: básicas, metodológicas y sociales.
 - Planificar y desarrollar situaciones de enseñanza y aprendizaje en contextos que permitan el conocimiento de las organizaciones e integren la experiencia laboral.
- Adaptarse a los cambios, organizacionales y tecnológicos, no sólo en respuesta al avance del conocimiento sino para dar cuenta de los cambios en la práctica de la actividad profesional para la que se forma.

Organizar la formación para el trabajo desde un enfoque de competencias laborales es ya una tendencia consolidada, esta tendencia también constituye un desafío para los y las docentes y un cambio en las expectativas acerca de su trabajo y su desempeño laboral.

Los puntos señalados por Arnold muestran que cuando se trata de formación para el trabajo, es necesario procurar la integración entre los saberes específicos y los pedagógicos, pues estos últimos no son ni suficientes ni autónomos de los contenidos y competencias a desarrollar.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Los gobiernos consideran que el rendimiento relativo de sus sistemas de educación es clave. A la educación se destina un gasto enorme. Por tanto, existe una demanda creciente para aumentar el monitoreo y el rendimiento de cuentas a fin de mejorar la calidad de la educación, la investigación debe basarse en estándares técnicos altos, de modo que las decisiones se basen en datos válidos, el monitoreo debe realizarse como parte de un diálogo entre los actores clave de la educación, de manera que la planificación se base en información útil y los planificadores de la educación deben ser técnicamente competentes, pero también ser capaces de actuar como agentes de información, brindando síntesis pertinentes relacionadas con la política.

En América Latina el reto es más complejo. La década de los ochenta concluye con una gran crisis económica, con el caos que produce el desvanecimiento de una época histórica y la esperanza que genera el comienzo de otra. Se encuentra sumida entre la crisis derivada de los problemas acumulados del pasado, que todavía no ha resuelto y que se han agudizado en la década perdida de los ochenta, y la crisis asociada a las transformaciones planetarias que dan cuenta de los cambios de los sistemas productivos, de las nuevas tecnologías y de los nuevos modos de organización, que originan un nuevo orden competitivo basado en el conocimiento (García Guadilla, 1991).

Frente a esta difícil situación, es necesario tener en cuenta un modelo de transformación y de desarrollo alternativo que considere como estrategias básicas el fortalecimiento de los sistemas democráticos, pluralistas y participativos que posibiliten la integración nacional, la cohesión social, la proyección de las culturas locales, el mayor protagonismo de las personas y de los grupos, la elevación de las capacidades técnicas, la representatividad en el ámbito de la actividad política y social y el logro de mayores grados de consenso en la proposición de objetivos y metas.

La transformación de las estructuras productivas en el marco de la globalización cada vez mayor de la economía, que les permita adecuarse a un nuevo paradigma caracterizado por la competitividad internacional, el crecimiento económico suficiente y sostenido y la modernización productiva, mediante la distribución justa y equitativa de los bienes y servicios que produce una sociedad, que compatibilice el crecimiento económico con una mayor equidad, que dé respuestas a las altas demandas sociales y que promueva la organización solidaria en la satisfacción de las necesidades básicas, con la incorporación y difusión del progreso científico y tecnológico.

La mayoría de los sistemas educativos 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.

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial de los países.

Las principales demandas que los cambios plantean a los sistemas educativos y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes son:

- Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la actualidad. En consecuencia, los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.

- Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulso de la autonomía individual, logro de un mayor acercamiento entre el mundo de las comunicaciones, la esfera del trabajo y de la educación y otorgamiento de prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos.

Las tendencias de desarrollo de los niveles en relación con las nuevas demandas exigen la adquisición de competencias básicas de apropiación de conocimientos elementales y comunes, imprescindibles para toda la población, el dominio de conocimientos y capacidades intermedias, deseables para toda la población. El logro de los objetivos políticos, sociales y económicos de los gobiernos, exige mantener un equilibrio entre la amplitud y la especialización de la formación impartida.

Para lograr la unidad y la integración de las naciones, le compete al Estado:

- Diseñar y ejercer la conducción estratégica de las políticas de desarrollo educativo con una visión prospectiva capaz de producir las adecuaciones que demanda el entorno cambiante y de orientar los procesos y las acciones,

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de posibilidades para el acceso, la permanencia y el egreso del sistema educativo, que permita el desarrollo equilibrado y la cohesión del cuerpo social en su conjunto,

- Lograr un desempeño eficaz de los ciudadanos y ciudadanas, dotándolos de las competencias necesarias para participar en diferentes ámbitos y para desenvolverse productivamente en la sociedad moderna, mejorando la calidad de los servicios educativos,

- Promover la construcción de acuerdos nacionales que expresen la voluntad política de los gobiernos a favor de la educación en torno a metas de mediano y largo plazo, que generen el consenso y la participación de distintos sectores y actores sociales, que movilicen los recursos y esfuerzos necesarios para el cumplimiento de las metas y que otorguen continuidad y estabilidad a las políticas de Estado,

- Determinar los objetivos y contenidos fundamentales de los niveles de enseñanza, disponiendo mecanismos dinámicos y participativos para la articulación con las nuevas demandas de la sociedad,

- Establecer sistemas nacionales de medición de resultados del proceso educativo, que permitan asumir la responsabilidad por los logros obtenidos y efectuar la rendición de cuentas a la sociedad, y de información e investigación educativa que constituyan una base de datos operativos para la toma de decisiones,

- Desarrollar capacidades políticas y técnicas que configuren un nuevo estilo de gestión responsable y eficiente, que genere las condiciones de gobernabilidad de los sistemas educativos, establezca claros mecanismos de decisión e intervención y procure la dotación

de recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros necesarios para el desarrollo de las políticas.

- Fortalecer procesos de descentralización, desconcentración y delegación de funciones hacia unidades menores de gestión educativa, con regulaciones mínimas que establezcan claras definiciones de competencias, que promuevan la autonomía, la responsabilidad por los resultados y la capacitación que garantice el desempeño eficiente de los agentes de las instancias intermedias y de las escuelas,

- Promover innovaciones educativas con visión prospectiva de las transformaciones a producir en los sistemas y en las escuelas, integrar los aportes de la comunidad académica, sistematizar estudios, experiencias e investigaciones que sean utilizados por las instituciones en la satisfacción de sus necesidades educativas,

- Ejercer el liderazgo de la apertura institucional, tomando la iniciativa en la búsqueda y movilización de recursos, de articulación y coordinación con organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, de los ámbitos académicos, sociales, políticos, de la producción y del trabajo, que permitan la construcción de un nuevo estilo de gestión que, desde una mirada estratégica del conjunto y de la comprensión de la diversidad, consolide definitivamente mecanismos ágiles, flexibles, dinámicos y audaces para la incorporación de las demandas sociales a los sistemas educativos

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

Los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano están explicitados en tres documentos básicos: la Constitución Política del Estado, la Ley de Educación y Cultura y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

La Constitución Política del Estado, al respecto y en su Art. 27, Sección III “De la Educación y Cultura”, dice:

- “La educación se inspirará en principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.

- La educación tendrá un sentido moral, histórico y social; y, estimulará el desarrollo de la capacidad crítica del educando para la comprensión cabal de la realidad ecuatoriana, la promoción de una auténtica cultura nacional, la solidaridad humana y la acción social y comunitaria.

- Los planes educacionales propenderán al desarrollo integral de la persona y de la sociedad”.

Por su parte, la Ley de Educación y Cultura vigente, dice: “La educación se rige por los siguientes principios:

a) 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;

b) Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;

c) 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;

d) El Estado garantiza: la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley;

- e) La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles.
- f) 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.
- g) El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo;
- h) La educación se fundamenta en la unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;
- i) La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y,
- j) La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano”.

Desde el punto de vista eminentemente teleológico, los fines de la educación ecuatoriana constan en la Ley de Educación en los siguientes términos:

“Son fines de la educación ecuatoriana:

- a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial.
- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal, para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;

- c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional, para lograr la integración social., cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f) Atender preferentemente la educación pre-escolar, escolar, la alfabetización y la promoción social., cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal. Para cumplir con los fines de la educación el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad”.

En este mismo apartado, la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio nacional enuncia los siguientes, como principios de la educación ecuatoriana, en el Capítulo I:

- a) “Servicio a los intereses permanentes de la comunidad nacional en sus aspiraciones de educación y cultura, ligados al desarrollo socio-económico, la independencia, la democracia y plena soberanía del país:
- b) Profesionalización del Magisterio; y,
- c) Jerarquización de funciones del Magisterio”.

3.2.4. Políticas micro: institucionales

Las instituciones educativas deben cumplir con políticas de carácter micro enmarcadas en el objetivo de consolidar su permanencia en el campo educativo y lograr la formación de profesionales competentes, para ello de acuerdo a Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015 debe cumplir con:

1- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad: Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

OBJETIVO: Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años: Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, concientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

OBJETIVO: Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.

3. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente: Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

OBJETIVO: Formar a los jóvenes con competencias que le permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa: La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

OBJETIVO: Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía..

5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas: En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y

correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

OBJETIVO: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, son adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación: La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa

OBJETIVOS: Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.

Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas

7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida: Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

OBJETIVO: Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%: El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

OBJETIVO: Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo

3.2.5. Síntesis

En el presente Capítulo se realiza un análisis del contexto laboral del docente, analizando su entorno educativo el mismo que requiere reconsiderar varias dimensiones de análisis de los sistemas educativos examinando los propósitos formativos, las características de las instituciones; el tipo de competencias y conocimientos que se intenta desarrollar y transmitir; las características de los destinatarios de la formación; el contexto social y productivo en que la actividad se inserta, todas estas dimensiones han cambiado notoriamente en las últimas décadas, modificando, en consecuencia, la actividad docente.

Se analiza también la demanda de educación de calidad, detectando que existe una demanda creciente para aumentar el monitoreo y el rendimiento de cuentas a fin de mejorar la calidad de la educación, la investigación debe basarse en estándares técnicos altos, de modo que las decisiones se basen en datos válidos, el monitoreo debe realizarse como parte de un diálogo entre los actores clave de la educación, de manera que la planificación se base en información útil y los planificadores de la educación deben ser técnicamente competentes, pero también ser capaces de actuar como agentes de información, brindando síntesis pertinentes relacionadas con la política educativas viables que deben cumplir con políticas de carácter micro, enmarcadas en el objetivo de consolidar su permanencia en el campo educativo y lograr la formación de profesionales competentes que concuerden con Plan de Educación del Ecuador.

3.3. Necesidad de formación docente

La formación docente constituye quizás una de las mayores preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad en el ejercicio docente y aprendizaje de sus alumnos. Uno de los principales focos de atención de las políticas educativas desde los inicios del siglo veinte fue establecer formas institucionalizadas de preparación docente inicial e irles confiriendo, en la medida de lo posible, un carácter cada vez más académico-profesional.

3.3.1. Definición

La formación docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma formas distintas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional del docente mediante la ampliación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como “desarrollo profesional” docente. Utilizando este concepto Christopher Day le otorga a la formación docente continua las siguientes características (Bolam, 2004, p. 34):

“El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente”.

La operación del sistema de formación requiere que se especifique la oferta y cobertura de sus actividades. Así, es posible distinguir tres tipos de oferta.

- Actividades organizadas centralmente para el conjunto de docentes o grupos específicos, que pueden ejecutarse en forma descentralizada.
- Actividades descentralizadas en la medida en que las prioridades y la ejecución se deciden localmente.
- Actividades decididas en los establecimientos educacionales (o sus dependencias administrativas), aún cuando su financiamiento provenga de fondos centrales (vía una asignación específica, programas especiales o proyectos).

Finalmente, un sistema de formación debiera funcionar en forma articulada con las políticas y acciones referidas a docentes que existan en el sistema educativo: la formación docente inicial, los sistemas de evaluación docente, y el sistema de promociones o carrera docente, incluyendo los incentivos al buen desempeño docente existentes en el sistema educativo.

3.3.2. Competencias profesionales

No es fácil acotar el concepto de competencia, cuando una somera revisión de la literatura sobre este campo, además de evidenciar los continuos esfuerzos dedicados a esta tarea y los diferentes vaivenes habidos en su concreción desde lo psicológico, pedagógico, laboral, social, etc., indican que este término no es unívoco.

Desde el punto de vista etimológico, encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “*competere*” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser suficiente”, dando lugar a los adjetivos “*competensentis*” (participio presente de *competo*) en la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos “*competio-onis*” competición en juicio y “*competitor-oris*” competidor, concurrente, rival.

Desde el siglo XV nos encontramos con dos verbos en castellano “*competir*” y “*competere*” que proviniendo del mismo verbo latino (“*competere*”) se diferencian significativamente, pero a su vez entrañan semánticamente el ámbito de la competencia (Corominas, 1967:163).

El Diccionario de la Real Academia de Lengua Española definen a la competencia como:

- Igualar una cosa a otra análoga, en la perfección o en las propiedades.
- Disputa o contienda entre dos o más sujetos sobre alguna cosa.
- Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener una misma cosa.
- Incumbencia
- Aptitud, idoneidad.
- Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto
- Bastante, debido, proporcionado, oportuno, adecuado.
- Dícese de la persona a quien compete o incumbe alguna cosa.
- Apto, idóneo.

La competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional, para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Podemos también definir a la competencia profesional como:

“Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984:122).

“La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo”(Hayes, 1985).

“La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Prescott, 1985).

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).

“Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables, adecuados de criterios precisos de rendimiento” (Belisle y Linard, 1996).

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

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio. Mas, en general, la enseñanza escolar se orienta esencialmente, por no decir que de manera exclusiva, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Las otras dos formas de aprendizaje dependen las más de las veces de circunstancias aleatorias, cuando no se las considera una mera prolongación, de alguna manera natural, de las dos primeras.

Desde el comienzo de su actuación, los miembros de la Comisión fueron conscientes de que, para hacer frente a los retos del siglo XXI, sería indispensable asignar nuevos objetivos a la educación y, por consiguiente, modificar la idea que nos hacemos de su utilidad. Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprende a ser.

Aprender a conocer

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás.

El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. Desde esa perspectiva, es fundamental que cada niño, donde quiera que esté, pueda acceder de

manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un amigo de la ciencia

En el ámbito de la investigación, en particular, el progreso de los conocimientos se produce a veces en el punto en que confluyen disciplinas diversas, aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento, desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención en las cosas y las personas, la vertiginosa sucesión de informaciones en los medios de comunicación y el frecuente cambio de canal de televisión atentan contra el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada, este aprendizaje de la atención puede adoptar formas diversas y sacar provecho de múltiples ocasiones de la vida (juegos, visitas a empresas, viajes, trabajos prácticos, asignaturas científicas, etc.). El ejercicio de la memoria, por otra parte, es un antídoto necesario contra la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias, en ese sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia del trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario, puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo, sino también al margen de él.

Aprender a hacer

Aprender a conocer y aprender a hacer son, en gran medida, indisolubles.

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

En las sociedades basadas en el salario que se han desarrollado a lo largo del siglo xx conforme al modelo industrial, la sustitución del trabajo humano por máquinas convierte a aquél en algo cada vez más inmaterial y acentúa el carácter cognitivo de las tareas, incluso en la industria, así como la importancia de los servicios en la actividad económica, por lo demás, el futuro de esas economías está supeditado a su capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas.

Así pues, ya no puede darse a la expresión «aprender a hacer» el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participase en la fabricación de algo, los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

En efecto, el progreso técnico modifica de manera ineluctable las calificaciones que requieren los nuevos procesos de producción, a las tareas puramente físicas suceden tareas de producción más intelectuales, más cerebrales -como el mando de máquinas, su mantenimiento y supervisión- y tareas de diseño, estudio y organización, a medida que las propias máquinas se vuelven más «inteligentes» y que el trabajo se «desmaterializa». Este incremento general de los niveles de calificación exigidos tiene varios orígenes. Con respecto a los operarios, la yuxtaposición de las tareas obligadas y del trabajo fragmentado cede ante una organización en «colectivos de trabajo» o «grupos de proyecto», siguiendo las prácticas de las empresas japonesas: una especie de taylorismo al revés.

Los empleados dejan de ser intercambiables y las tareas se personalizan, cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos, si a estas nuevas

exigencias añadimos la de un empeño personal del trabajador, considerado como agente del cambio, resulta claro que ciertas cualidades muy subjetivas, innatas o adquiridas que los empresarios denominan a menudo «saber ser»- se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos para componer las competencias solicitadas; el vínculo que la educación debe mantener entre los diversos aspectos del aprendizaje. Entre esas cualidades, cobra cada vez mayor importancia la capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos, el desarrollo de las actividades de servicios tiende a acentuar esta tendencia.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea, demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad, la historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX.

A través de los medios de comunicación, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?, la idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento.

Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás, la actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo, a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de

competencia y el éxito individual. De hecho, esa competencia da lugar a una guerra económica despiadada y provoca tensiones entre los poseedores y los desposeídos que fracturan las naciones y el mundo y exacerbaban las rivalidades históricas.

Es de lamentar que, a veces, la educación contribuya a mantener ese clima al interpretar de manera errónea la idea de emulación. ¿Cómo mejorar esta situación? la experiencia demuestra que, para disminuir ese riesgo, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes (por ejemplo, en escuelas a las que concurren niños de varias etnias o religiones). Por el contrario, si esos grupos compiten unos con otros o no están en una situación equitativa en el espacio común, ese tipo de contacto puede agravar las tensiones latentes y degenerar en conflictos.

En cambio, si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad.

Parecería entonces adecuado dar a la educación dos orientaciones complementarias. En el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro, en el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes.

Aprender a ser

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

El informe *Aprender a ser* (1972) manifestaba en su preámbulo el temor a una deshumanización del mundo vinculada a la evolución tecnológica, la evolución general de las sociedades desde entonces y, entre otras cosas, el formidable poder adquirido por los medios de comunicación han agudizado ese temor y dado más legitimidad a la advertencia que suscitó.

Posiblemente, el siglo XXI amplificará esos fenómenos, pero el problema ya no será tanto preparar a los niños para vivir en una sociedad de terminada como, más bien, dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo.

Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

Este imperativo no es sólo de naturaleza individualista: la experiencia reciente demuestra que lo que pudiera parecer, únicamente un modo de defensa del ser humano frente a un sistema alienante o percibido como hostil es también a veces la mejor oportunidad de progreso para las sociedades.

La diversidad de personalidades, la autonomía y el espíritu de iniciativa, e incluso el gusto por la provocación, son garantes de la creatividad y la innovación, para disminuir la violencia o luchar contra los distintos flagelos que afectan a la sociedad, métodos inéditos, derivados de experiencias sobre el terreno, han dado pruebas de su eficacia, 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; manifestaciones por excelencia de la libertad humana pueden verse amenazadas por cierta normalización de la conducta individual.

El siglo XXI necesitará muy diversos talentos y personalidades, además de individuos excepcionales, también esenciales en toda civilización, por ello, habrá que ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social que completarán la presentación atractiva de lo que en esos ámbitos hayan creado las generaciones anteriores o sus contemporáneos.

En ese sentido, la educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad, en el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.

En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de nuevas políticas pedagógicas.

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.

Los 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 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.

Escolano Benito (1996: 44-46), al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

El primero es un **papel técnico**, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia, este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación, su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.

El segundo papel se asocia a los **aspectos éticos y socializadores de la profesión**. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social, los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación.

Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, partenaire o terapeuta.

En la sociedad de la información el modelo de profesor cuya actividad se basa en la clase magistral es obsoleto, las redes telemáticas pueden llegar a sustituir al profesor si éste se concibe como un mero transmisor de información, ya que en las redes tienen gran

capacidad para almacenar información y desde ellas se puede adaptar dicha información a las necesidades particulares de cada alumno.

El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos, una ayuda eficaz para la gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las Nuevas Tecnologías.

“Desde esta perspectiva se desprende un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y, en última instancia, ejercerá como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte muy significativo al cambio o innovación de la educación al generar nuevas posibilidades de expresión y participación, ellos han contribuido a la recreación de las relaciones entre educadores y alumnos, poniendo en crisis al maestro informador, para dar cabida al educador-animador, al comunicador, al coordinador, al facilitador del aprendizaje, dejando de ser el alumno el receptáculo pasivo de la información para convertirse en el agente-actor del proceso de expresión y comunicación” (Escotet, M.A., 1992: 88).

El nuevo papel del profesor con relación al uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación puede entenderse atendiendo la siguiente clasificación, en el que se especifican las características y tareas del profesor desde dos modelos educativos contrapuestos.

EL PERFIL DEL PROFESORADO

Modelo tradicional o clásico

- 1.- El profesor como instructor.
- 2.- Se pone el énfasis en la enseñanza.
- 3.- Profesor aislado.

- 4.- Suele aplicar los recursos sin diseñarlos.
- 5.- Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional.
- 6.- Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje.
- 7.- Restringe la autonomía del alumno.
- 8.- El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación.

Modelo tecnológico

- 1.- El profesor como mediador.
- 2.- Se pone el énfasis en el aprendizaje.
- 3.- El profesor colabora con el equipo docente.
- 4.- Diseña y gestiona sus propios recursos.
- 5.- Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional.
- 6.- Utiliza el error como fuente de aprendizaje.
- 7.- Fomenta la autonomía del alumno.
- 8.- El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículum. El profesor tiene competencias básicas en TIC.

La tarea del profesor se dirige a que los alumnos aprendan por ellos mismos, y para lograr este propósito realizarán numerosos trabajos prácticos de exploración.

Frente al profesor centrado en la transmisión de conocimiento, asentado en bases de poder, conciencia social y política, aparece la figura del profesor como facilitador, entendido como aquel docente capaz de preparar oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

Atendiendo a las nuevas teorías psicopedagógicas sobre el aprendizaje, el profesor se ha convertido en alguien que pone, o debería poner, al alcance de sus alumnos los elementos y herramientas necesarias para que ellos mismos vayan construyendo su conocimiento, participando de forma activa en su propio proceso de aprendizaje, la figura del profesor se entiende más como un tutor del proceso de aprendizaje, con la integración de nuevas tecnologías en el ámbito educativo, las aulas en las que son debidamente explotadas se

convierten en un espacio abierto e interactivo que permite asegurar el derecho a una educación para todos, sin límites ni fronteras, y es que las nuevas tecnologías son la semilla del cambio.

En el informe del Consejo Escolar de Castilla-La Mancha sobre «El educador en la sociedad del siglo XXI», se señalan algunos rasgos que definen el modelo de profesor que se está demandando desde la sociedad:

- Educador que forma a la persona para vivir en sociedad, desarrollando una educación integral que incluye la formación de conocimientos, procedimientos y actitudes.
- Que oriente a los alumnos simultáneamente a la realización de sus tareas de enseñanza.
- Educador democrático, abierto a la participación, justo en sus actuaciones, tolerante.
- Motivador capaz de despertar en los alumnos el interés por el saber y por desarrollarse como personas.
- Capacitado para aprender de la reflexión sobre su propia experiencia.

Lo que sí se afirma cada vez con mayor fuerza es que el profesor con dominio de nuevas tecnologías desplazará al profesor que no tenga dicha capacidad, podemos apuntar algunas competencias tecnológicas básicas en la profesión docente que potencian nuestro desarrollo profesional como docentes del siglo XXI:

-Tener una actitud crítica, constructiva y positiva hacia las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), ya que forman parte de nuestro tejido social y cultural.

-Conocer las posibilidades de las nuevas tecnologías para la mejora de la práctica docente.

-Aplicar las NTIC en el ámbito educativo tanto en tareas relacionadas con la gestión de los centros educativos como en la organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en el aula.

-Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con NTIC que promuevan la adquisición de aprendizajes significativos (multimedia, páginas web) y que conviertan el aula en un laboratorio desde el que fomentar el protagonismo y la responsabilidad en los alumnos.

-Utilizar con destreza las NTIC, tanto en actividades profesionales como personales.

-Integrar las NTIC en la planificación y el desarrollo del currículum como recurso didáctico mediador en el desarrollo de las capacidades del alumno, fomentando hábitos de indagación, observación, reflexión y autoevaluación que permitan profundizar en el conocimiento y aprender a aprender.

-Promover en los alumnos el uso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como fuente de información y vehículo de expresión de sus creaciones.

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

Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

La necesidad de un nuevo papel docente ocupa un lugar destacado en la retórica educativa actual, sobre todo ante el nuevo milenio y la construcción de una nueva educación.

Así, el “docente deseado” o el “docente eficaz” es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador *que* (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998):

- Domina los saberes contenidos y pedagogías propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan
- Interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales
- Ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo, comprende la cultura y la realidad locales, y desarrolla una educación bilingüe e intercultural
- Participa, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en la escuela
- Investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente

- Toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse;

- Reflexiona críticamente sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de interaprendizaje; o asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes; detecta oportunamente problemas (sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje) entre sus alumnos, los deriva a quien corresponde o busca las soluciones en cada caso

- Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser; desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar cualidades consideradas indispensables para el futuro tales como creatividad, receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas

- Impulsa actividades educativas más allá de la institución escolar, incorporando a los que no están, recuperando a los que se han ido, y atendiendo a necesidades de los padres de familia y la comunidad como un todo

- Se acepta como “aprendiz permanente” y se transforma en “líder del aprendizaje”, manteniéndose actualizado en sus disciplinas y atento a disciplinas nuevas;

- Se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías tanto para fines de enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje permanente.

- Prepara a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información proporcionada por los medios de comunicación de masas

- Propicia nuevas y más significativas formas de participación de los padres de familia y la comunidad en la vida de la escuela

- Está atento y es sensible a los problemas de la comunidad, y se compromete con el desarrollo local; responde a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales.

Las instituciones y programas de formación docente han sido la mejor “escuela demostrativa” de la escuela transmisiva, autoritaria, burocrática, que desdeña el aprendizaje, construir una escuela diferente implica, por eso, un compromiso prioritario con la transformación del modelo tradicional de formación docente.

El diseño de políticas, planes y programas de formación docente requiere la participación activa de los docentes y sus organizaciones, no únicamente como destinatarios sino como sujetos que aportan saber y experiencias esenciales para el diagnóstico, la propuesta y la ejecución, y como sujetos que tienen la oportunidad de aprender y avanzar ellos mismos en ese proceso.

“La reflexión y la sistematización crítica y colectiva sobre la práctica pedagógica están siendo crecientemente incorporadas en experiencias innovadoras localizadas e incluso en programas masivos, nacionales, de formación docente en muchos países, pero falta aún asegurar las condiciones y afinar los mecanismos para que dicha reflexión sea tal y produzca nuevo conocimiento.

En esto, las universidades y los intelectuales pueden hacer una contribución importante, al verse a sí mismos, a su vez, como “facilitadores” del aprendizaje docente sobre su propia práctica y no solamente como instructores, se plantea asimismo la necesidad de una posición crítica frente a la noción y el ejercicio de la *práctica* dentro del currículum de formación inicial, la cual tiende a ser asumida acríticamente por los alumnos-docentes y su profesor-tutor” (Pérez Gómez, 1996).

El aprendizaje sólo puede partir de las motivaciones y saberes de quienes aprenden, tanto si son niños como si son adultos, ubicar dichos puntos de partida no significa hacer únicamente el listado de los “déficits” (lo que falta por saber, ser o tener), sino también de las fortalezas y las posibilidades (lo que ya se sabe, se es o se tiene), que es precisamente de donde arranca la posibilidad del aprendizaje. Obviamente, objetivo de la propia formación es trabajar con los docentes en una mejor comprensión de sus necesidades de aprendizaje, en la perspectiva de avanzar hacia ese papel docente más profesional y autónomo al que se aspira.

Es indispensable “remover la tierra para sembrar la semilla”, es decir, identificar y analizar expresamente, junto con los docentes, los saberes implícitos y las creencias que forman parte de ese sentido común sobre lo educativo que sirve de cimiento a la vieja escuela que cada uno de nosotros lleva dentro.

Las propias organizaciones docentes están llamadas, obviamente, a contribuir en el delineamiento y puesta en marcha de políticas, estrategias y programas renovados de formación.

3.3.6. Síntesis

En este capítulo se destacan las necesidades de formación docente propendiendo al desarrollo profesional con el objeto de obtener el aprendizaje en beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula con el fin de desarrollar competencias profesionales válidas dentro del proceso de formación integral del ser humano, dicha formación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Se analiza también las competencias profesionales docentes midiendo 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, los 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, haciéndose necesario la necesidad de un nuevo papel docente que ocupe un lugar destacado en la retórica educativa actual, sobre todo ante el nuevo milenio y la construcción de una nueva educación.

4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación se estructuró un diseño de investigación, se determinaron los participantes de la investigación, se utilizaron instrumentos y recursos y se establecieron procedimientos que permitan encontrar resultados que sirvan de aporte para determinar la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja en la Escuela de Ciencias de la Educación de los profesionales graduados en el Centro Ambato estudio que se realizó durante el año 2011.

4.1. Diseño de la investigación.

Como expresa Borrego del Pino (2008), en la Revista Innovaciones y Experiencias Educativas: “J. Newman publicó en 1934 el primer trabajo científico sobre el muestreo de las poblaciones finitas, en el que establece que la selección aleatoria es la base de una teoría científica que permita predecir la validez de las estimaciones muestrales”. Con ello podemos explicar que de una población o universo fijado, uno de sus elementos es una unidad estadística, considerando a la población como aquel segmento que según Borrego del pino (2008), reúne “las características o cualidades que nos interesan estudiar”, debido a la complejidad de recoger datos a un universo total, se toma una muestra que sea representativa, es decir, que permita la inferencia o la generalización de los resultados.

El tipo de investigación utilizada es el diseño mixto, ya que es “un proceso que recolecta, analiza, y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder el planteamiento de un problema” Teddlie y Tashakkori, (2003); Cresswell, (2005); Mertens, (2005); Williams, Unrau y Grinell, (2005) citados en Hernández, Fernández-Collado, & Baptista (2006).

El enfoque metodológico será complementado con el análisis descriptivo-explicativo; en el caso de la descripción “su objetivo es describir la estructura de los fenómenos y su

dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad” y para el explicativo “tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables” (Marqués Graells, 2009).

4.2. Participantes de la investigación.

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

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

Los participantes poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el periodo 2005-2010.

4.3. Instrumentos y recursos.

Los instrumentos utilizados fueron tomados de 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.

Los cuestionarios utilizados fueron realizados con preguntas cerradas para facilitar su tabulación e interpretación, elaborado con 21 interrogantes y 4 consultas de datos de clasificación, las mismas que fueron elaboradas con el fin de averiguar el área de estudio de

Pregrado, Postgrado, si trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente, si trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente, el tipo de idioma que dominan, y las áreas que necesitan como complemento para su formación.

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

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

Los recursos utilizados en la presente investigación son humanos, materiales y económicos, *los recursos humanos* se realizó la investigación del grupo de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, empleadores/directivos de la/las institución/es educativas, *los recursos materiales* utilizados son la grabadora, filmadora, cuestionarios, entrevistas y observación directa, *los recursos económicos* tales como movilizaciones, copias, impresiones, anillados etc.

4.4. Procedimiento.

Para poder realizar la presente investigación, se aplicó el cuestionario dirigido a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL; se aplicó también el cuestionario para empleadores los mismos que fueron toamos y adaptados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005) también se apoyó en la entrevista al Coordinador del Centro Ambato.

Luego que se realizaron los cuestionarios, se ordenó la información en cuadros estadísticos, con el objeto de tabular la información y poder sacar conclusiones de cada una de las preguntas formuladas en los cuestionarios, para la realización de la entrevista se procedió a elaborar el listado de los estudiantes egresados y titulados en la UTPL- Ambato, con la información proporcionada por el departamento de Ciencias de la Educación, posteriormente se realizó el respectivo muestreo estadístico, se averiguó las direcciones de los trabajos de los egresados con la ayuda de registros del sistema Syllabus de la UTPL, en la guía telefónica, y mediante contactos a empresas e instituciones de la localidad.

Una vez identificadas las personas que se les iba a aplicar los cuestionarios se coordinó la respectiva reunión con el objeto de socializar la investigación y aplicar el instrumento de investigación, para luego proceder con la tabulación de la información y a la redacción del informe final.

Para la realización de la presente investigación, fue necesario acudir a varias fuentes de información, la misma que fue recopilada minuciosamente tanto en la Ciudad de Ambato como en la ciudad de Loja, a través de diversos departamentos del área de Ciencias de la Educación

5. ANALISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de la información recolectada se ha establecido su estudio mediante el respaldo de tablas estadísticas y gráficos que permitan entender y extraer conclusiones con el fin de establecer resultados que permitan comprender la situación laboral de los Titulados de la UTPL de la Escuela de Ciencias de la Educación.

La presente investigación se ha realizado a quince titulados del área de Ciencias de la Educación, datos que han sido ordenados de forma minuciosa, con el objeto de diseñar las tablas, y en base a las tablas realizar los gráficos que ilustren de forma adecuada a aquellas personas que revisen esta investigación.

5.1. Resumen de datos (Tablas estadísticas).

Para determinar la situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación se ha aplicado los respectivos cuestionarios, cuidando que todas las preguntas sean contestadas de forma correcta, para luego estas preguntas sean tabuladas y clasificadas de tal forma que sus datos sirvan para elaborar las respectivas tablas estadísticas, y en base a los resultados de las tablas elaborar los gráficos que permitirán dar una idea general de los temas examinados en la presente investigación.

Se ha establecido la numeración de cada tabla y gráfico, con el fin de dar un orden secuencial que permita ir descubriendo paso a paso los datos que la investigación necesita para tomar cuerpo y de ello poder sacar resultados que permitan ser aporte para corregir los errores y apoyar los aciertos que servirán de bases para futuras generaciones.

A continuación se detallan las tablas y los gráficos que se utilizarán en la presente investigación de carácter educativo.

Tabla No. 1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	5	33
Educación Básica	8	53
Lengua y Literatura	1	7
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	7
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	15	100
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	7
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro Postgrado	0	0
En otra universidad	1	7
No contesta	13	86
TOTAL	15	100
NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	0	0
Diplomado	1	7
En otra universidad	1	7
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	13	86
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

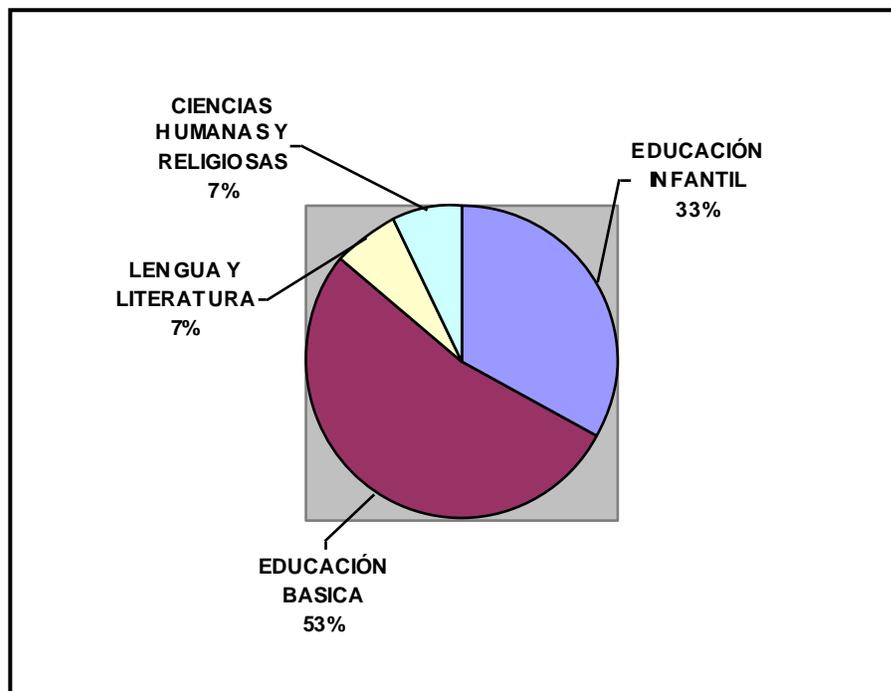
Elaboración: La Autora

De esta forma de los datos obtenidos, en la Tabla No. 1, se puede destacar que los que han obtenido su titulación en el área de Ciencias de la Educación, el 53% son de Educación Básica, el 33% de Educación Infantil, el 7% Lengua y literatura y el 7% restante obtuvieron son título en la especialidad de Ciencias Humanas y Religiosas.

En cuanto al nivel de postgrado, con titulación en maestría el 7% ha realizado estudios en Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional en la UTPL, el 7% ha realizado estudios de maestría en otra Universidad diferente a la UTPL, y el 86% no contesta, el 7% de los encuestados han realizado estudios de diplomado, y el 86% no han realizado estudios de Diplomado o Especialidad.

Gráfico No. 1

Titulación en Nivel de Pregrado de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

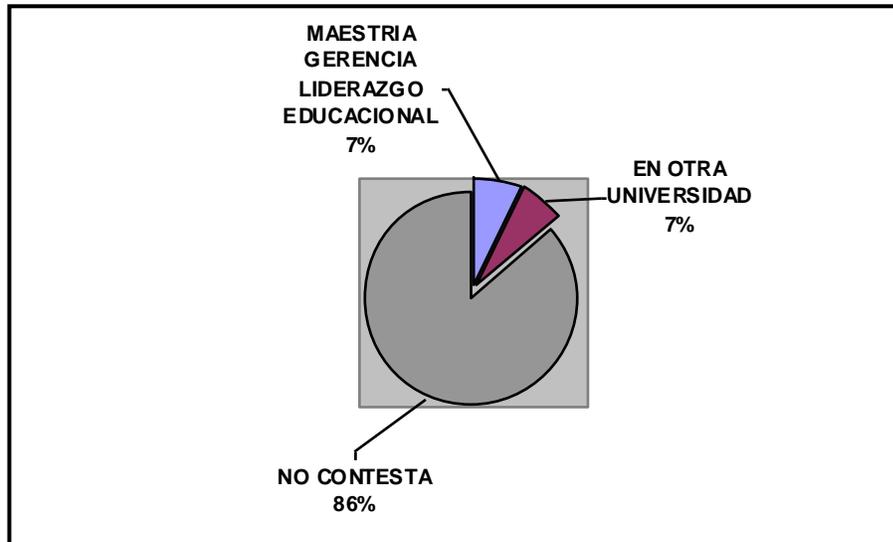


Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 2

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

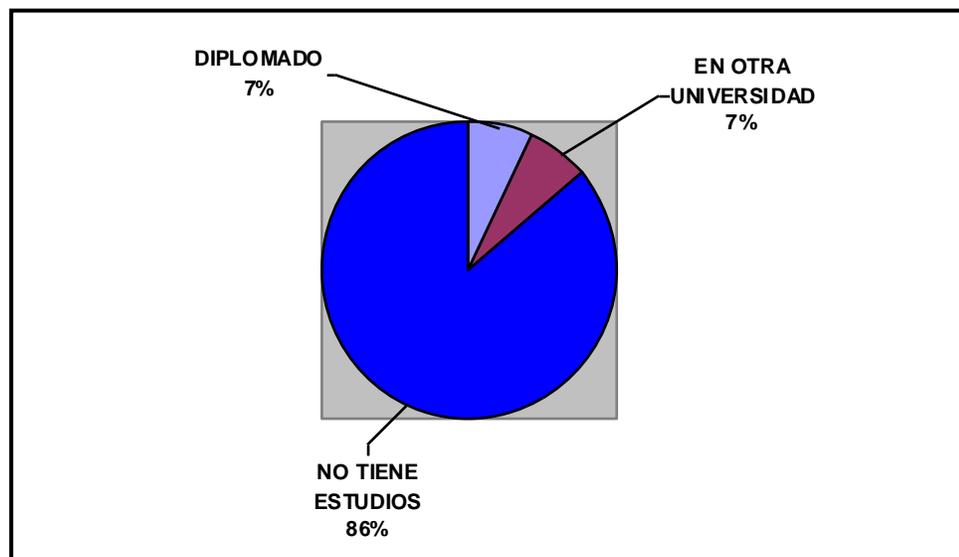


Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 3

Titulación en Nivel de Postgrado de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Tabla No. 2

Situación Laboral de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL	f	%
Trabaja como docente	4	27
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	3	19
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	4	27
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	7
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	2	13
Otras situaciones	0	0
No contesta	1	7
TOTAL	15	100

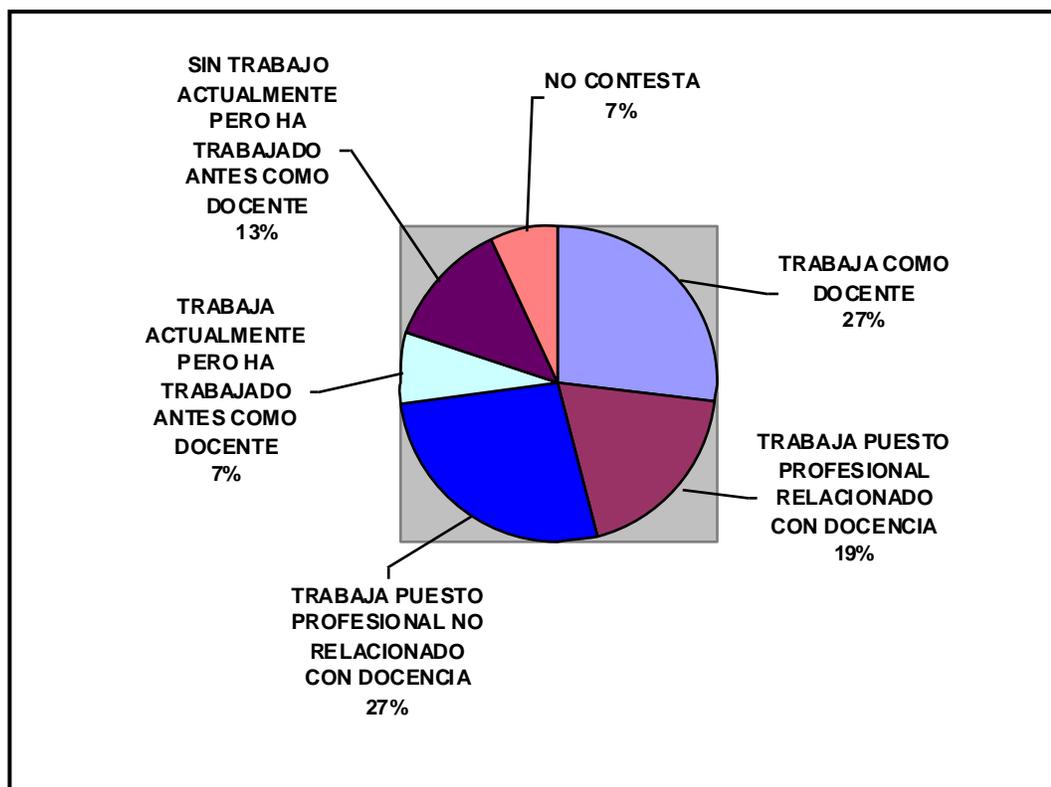
Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Para hablar del concepto de profesión, hay que entender que este término está ligado a la evolución y al desarrollo de las sociedades, para ello es importante identificar algunos elementos como la formación educativa de alto nivel para lograr una determinación de una actividad acordada para alcanzar una profesión, es así que según la tabla No. 2, se determinó que el 27% trabaja como docente, es decir que están laborando en el área de su especialidad, un porcentaje igual, el 27% trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia en calidad de subempleados, el 19% trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia, el 13% esta desempleados es decir se encuentran actualmente sin trabajo, pero han trabajado antes como no docentes y el 7% restante se encuentran actualmente sin trabajo, pero han tenido antes trabajos como docentes.

Gráfico No. 4

Situación Laboral de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Tabla No. 2a

Sector que se desempeña como docente en la institución educativa

SECTOR	F	%
Urbano	4	27
Rural	4	27
No contesta	7	46
TOTAL	15	100

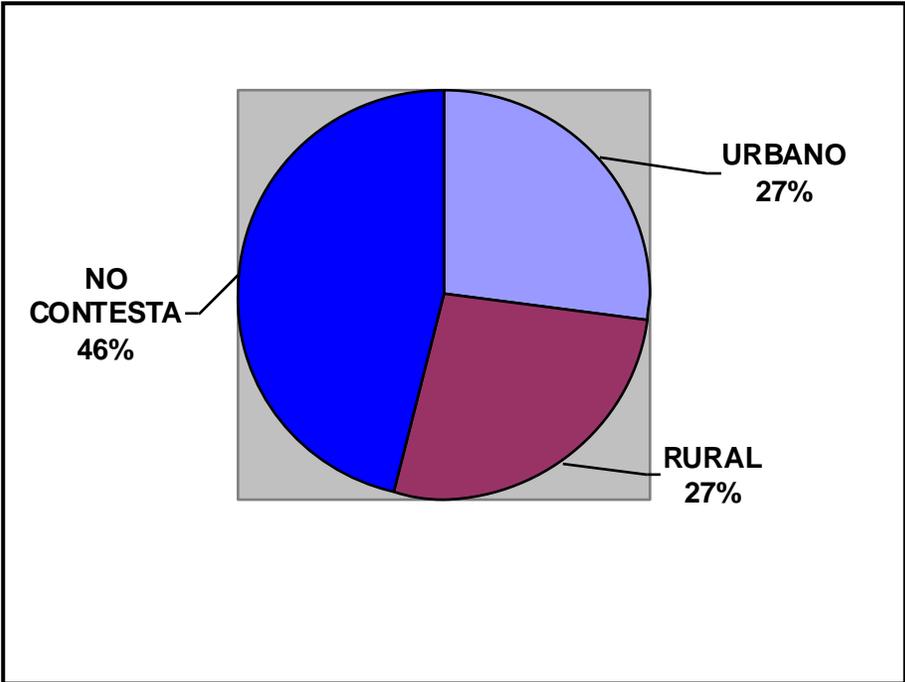
Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje deben estar presentes en todos los sectores sean estos urbanos o rurales, en el sentido de permitir a cada alumno trabajar con independencia y a su propio ritmo, demostrando en la tabla No. 2a, que de los 15 profesionales investigados, 8 se desempeñan como docentes, estando el 27% en el sector urbano y el 27% en el sector rural.

Gráfico No. 5

Sector que se desempeña como docente en la institución educativa



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 2b

Ha trabajado antes como docente

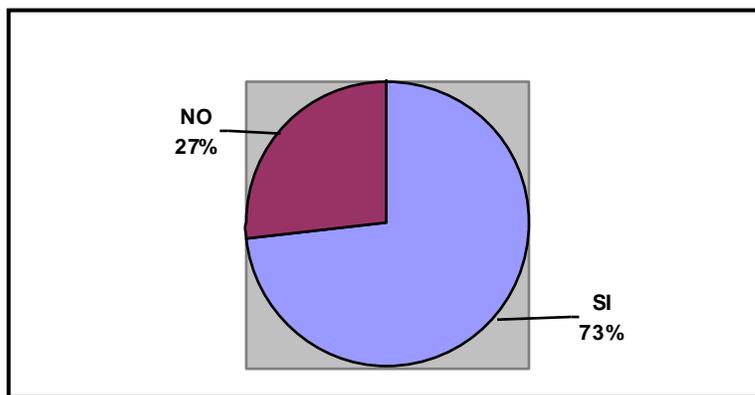
TRABAJO DOCENTE	F	%
Si	11	73
No	4	27
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Es importante destacar (tabla No. 2b) que el 73% de los encuestados han trabajado antes como docentes y el 27% no han trabajado antes como docentes.

Gráfico No. 6

Ha trabajado antes como docente



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 2c

Trabaja en otro puesto profesional no relacionada con la docencia

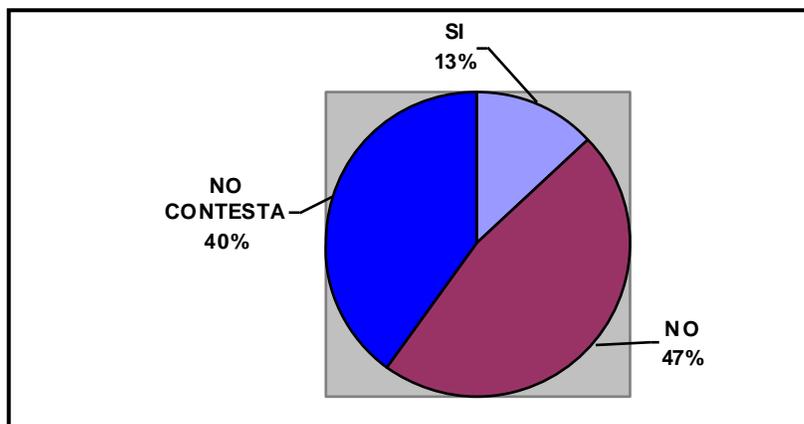
TRABAJO NO DOCENTE	f	%
Si	2	13
No	7	47
No contesta	6	40
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Para poder formar parte del nuevo profesionalismo el docente debe aceptar una responsabilidad por el aprendizaje de niños, jóvenes en diversos contextos y con diversas capacidades, y que esa responsabilidad sea compartida con las familias, el sistema educativo, y la sociedad en general, entendiendo que la enseñanza es su propia responsabilidad, en definitiva las oportunidades de aprender el oficio de la enseñanza dependen de la calidad de la formación inicial y de las oportunidades relevantes de aprendizaje a lo largo de la vida docente, es así que se determinó (tabla No. 2c), que el 47% de los profesionales encuestados no trabaja en otro puesto profesional no relacionada con la docencia, y el 13% si trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia, esto refleja la situación actual del encuestado.

Gráfico No. 7

Trabaja en otro puesto profesional no relacionada con la docencia



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 2d

Situación actual del encuestado

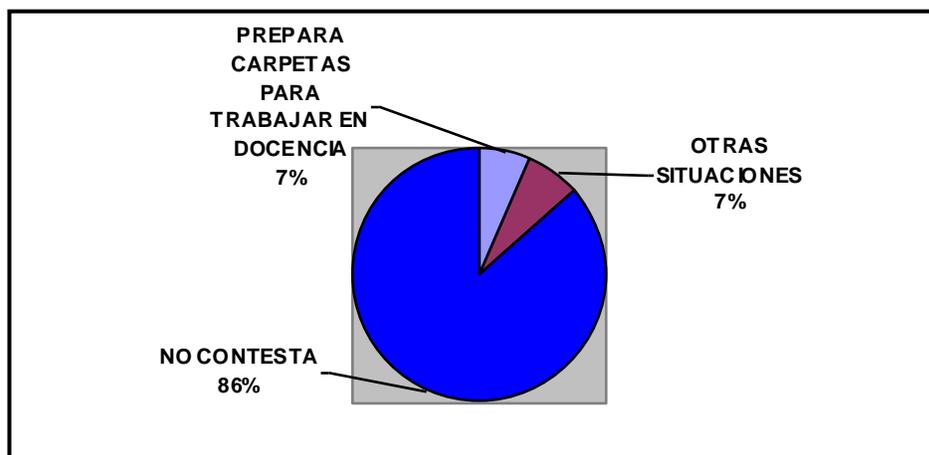
SITUACIÓN ACTUAL	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	7
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0
Está tomando cursos de formación continua	0	0
Otras situaciones	1	7
No contesta	13	86
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Según la tabla 2d el 7% se encuentra preparando sus carpetas para trabajar en la docencia, el 7% se dedican al comercio y a la agricultura y un porcentaje representativo no contesta la pregunta formulada.

Gráfico No. 8

Situación actual del encuestado



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 3

Tipo de Institución educativa en la que desarrolla su trabajo

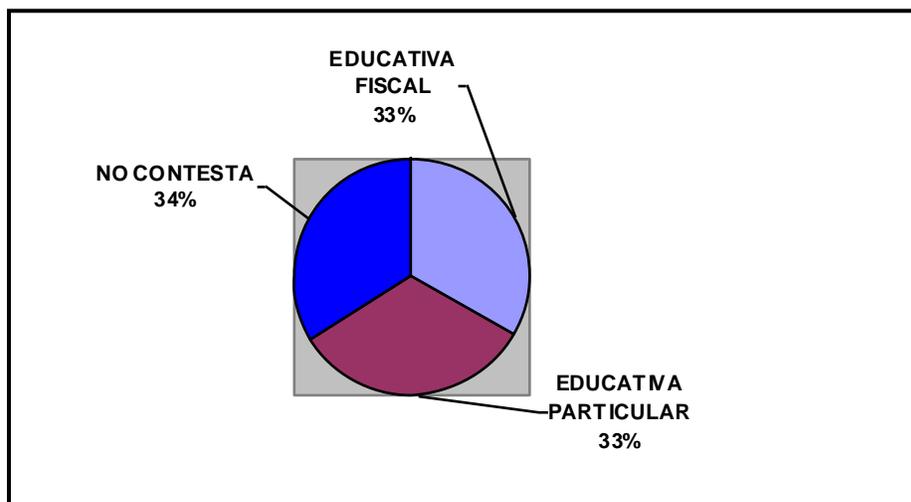
TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	5	33
Institución educativa municipal	0	0
Institución educativa particular	5	33
Institución educativa fiscomisional	0	0
No contesta	5	34
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

De los profesionales encuestados (tabla No. 3), que se dedican a la docencia, el 33% laboran en instituciones educativas fiscales, el 33% laboran en instituciones particulares y el 34% no contesta. (Tabla No. 3a) El 47% se desempeña como docente en el nivel básico, 33% no contesta, el 13% se desempeña en el bachillerato y el 7% laboran en el nivel inicial.

Gráfico No. 9

Tipo de Institución educativa en la que desarrolla su trabajo



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 3a

Nivel de la Institución educativa en la que desarrolla su trabajo

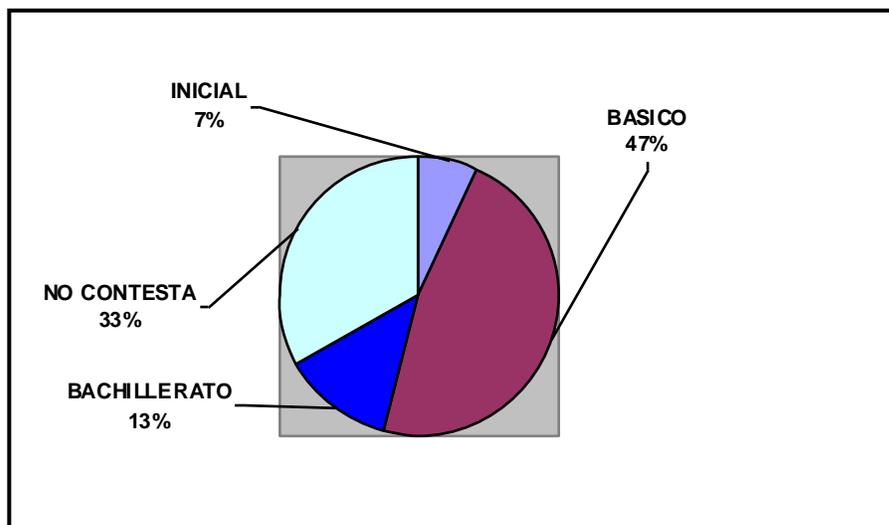
NIVEL DE LA INSTITUCIÓN	f	%
Inicial	1	7
Básico	7	47
Bachillerato	2	13
Superior	0	0
No contesta	5	33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

El nivel Básico representa el 47% de la Institución donde desarrollan su trabajo los profesionales encuestados, seguido del 13% que desarrollan su labor en el nivel de Bachillerato y un porcentaje poco significativo que desarrollan su labor en el nivel Inicial.

Gráfico No. 10

Nivel de la Institución educativa en la que desarrolla su trabajo



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 4

Trabaja en el ámbito de su especialidad

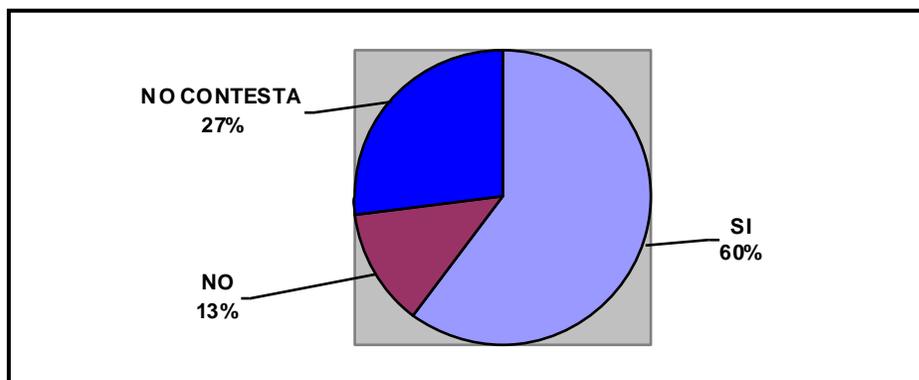
TRABAJA EN SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	9	60
No	2	13
No contesta	4	27
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

De los datos obtenidos, (tabla No. 4) se puede destacar que el 60% de los profesionales encuestados trabajan en el ámbito de su especialidad, el 13% no trabaja en el ámbito de su especialidad y el 27% restante no contesta a la pregunta planteada.

Gráfico No. 11

Trabaja en el ámbito de su especialidad



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 4a

Ámbito de ejercicio de su especialidad

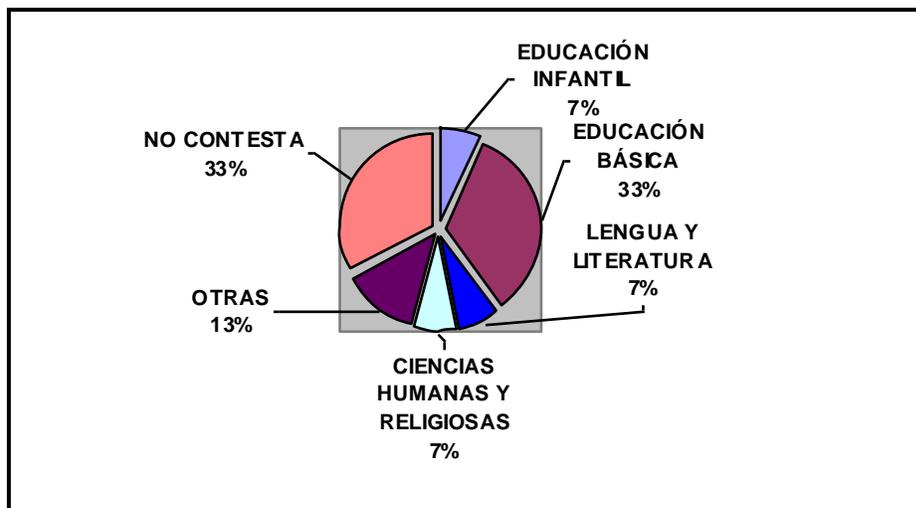
AMBITO	f	%
Educación Infantil	1	7
Educación Básica	5	33
Lengua y Literatura	1	7
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	7
Otras	2	13
No contesta	5	33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

De acuerdo a la tabla No. 4a el 33% en Educación Básica, el 13% en otras especialidades como Artes Plásticas, el 7% en Educación Infantil, el 7% en Lengua y Literatura y el 7% restante en Ciencias Humanas y Religiosas.

Gráfico No. 12

Ámbito de ejercicio de su especialidad



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 5

Tipo de relación laboral que tiene o tenía con la institución educativa

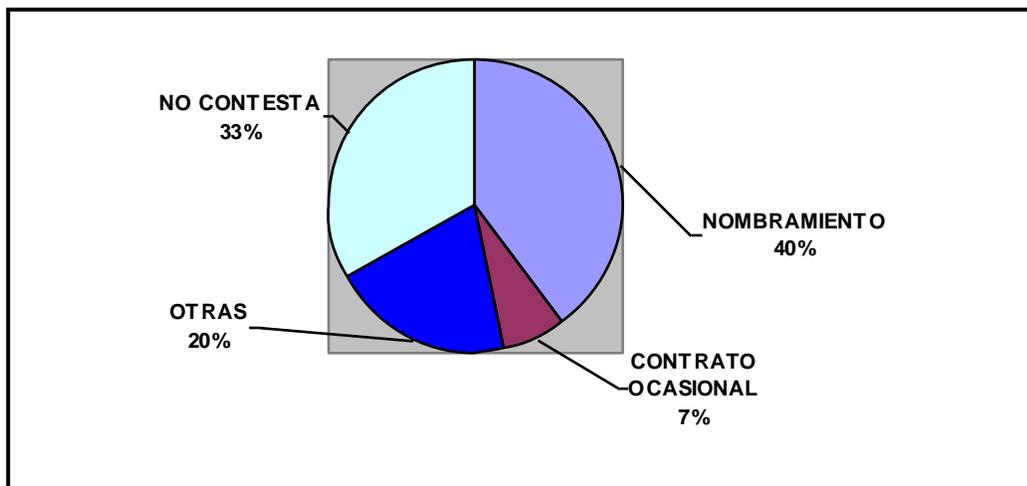
TIPO DE RELACIÓN	f	%
Nombramiento	6	40
Contrato indefinido	0	0
Contrato Ocasional	1	7
Reemplazo	0	0
Otras	3	20
No contesta	5	33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Los profesionales que laboran como docentes, (tabla No. 5) el 40% poseen nombramiento, el 33% no contesta, el 20% tiene contrato por obra cierta, y el 7% restante tiene un tipo de contrato ocasional.

Gráfico No. 13

Tipo de relación laboral que tiene o tenía con la institución educativa



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 6

Relación Laboral que tiene con la institución educativa

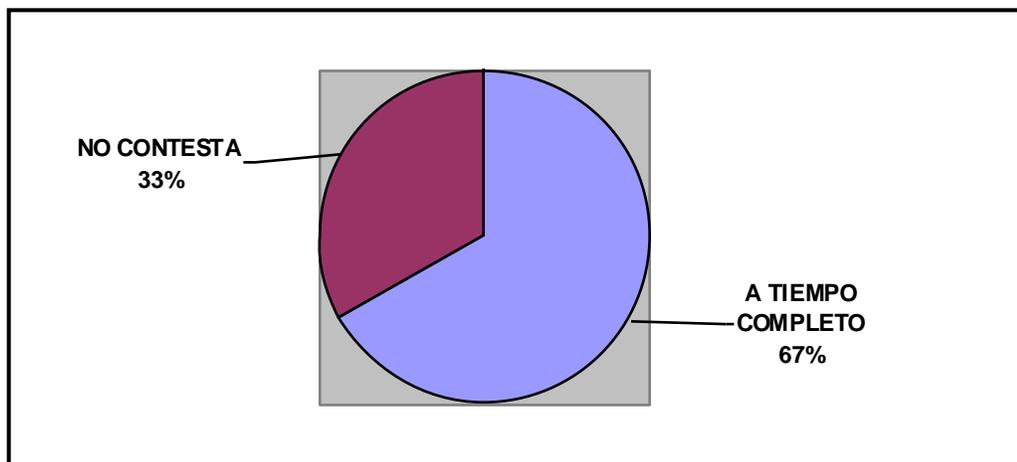
RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	10	67
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras	0	0
No contesta	5	33
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Según los datos de la tabla No. 6 el 67% trabaja a tiempo completo, y el 33% no contesta a la interrogante planteada sobre la relación laboral que tiene con la institución educativa.

Gráfico No. 14

Relación Laboral que tiene con la institución educativa



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP
Elaboración: La Autora

Tabla No. 7

Tiempo de trabajo en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente, en caso de que en la actualidad no trabaje

TIEMPO DE TRABAJO	f	%
0 – 5 años	6	40
6 – 10 años	1	7
11 – 15 años	1	7
15 – + años	2	13
No contesta	5	33
TOTAL	15	100

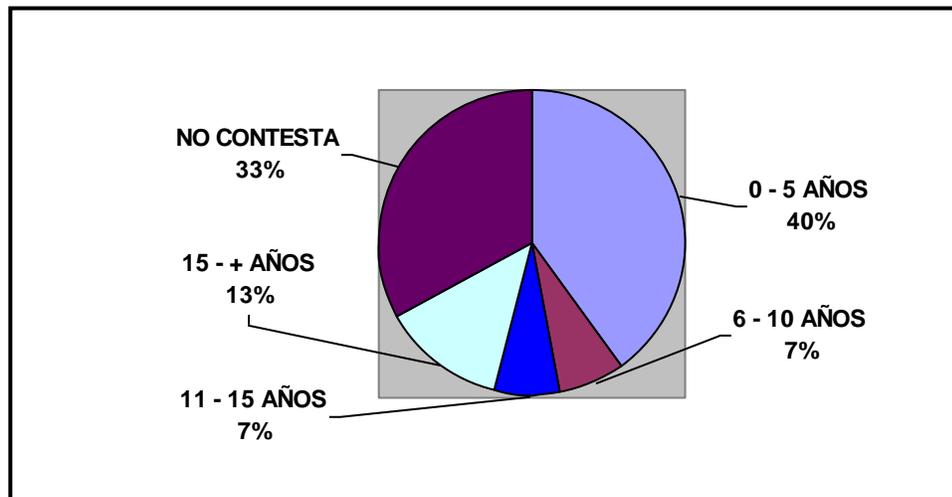
Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP
Elaboración: La Autora

El tiempo de trabajo conlleva un aprendizaje, un proceso, cuya esencia es la adquisición de un nuevo conocimiento ese tiempo significa un huella que contribuye a la solución de

problemas concretos que permiten el desarrollo del conocimiento, habilidad y capacidad, es así que en lo referente al tiempo de trabajo en el puesto actual o al tiempo que trabajó en el último empleo como docente, en caso de que en la actualidad no trabaje, (tabla No. 7), el 40% ha trabajado entre 0 – 5 años, el 33% no contesta, el 13% trabaja entre 15 - + años, el 7% entre 11 – 15 años y el 7% restante entre 6 – 10 años, la modalidad de estudios a distancia posee un ingrediente especial ya que la mayoría de la gente que estudia trabaja, y esta investigación no es la excepción.

Gráfico No. 15

Tiempo de trabajo en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente, en caso de que en la actualidad no trabaje



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 8

Al iniciar los estudios trabajaba como docente

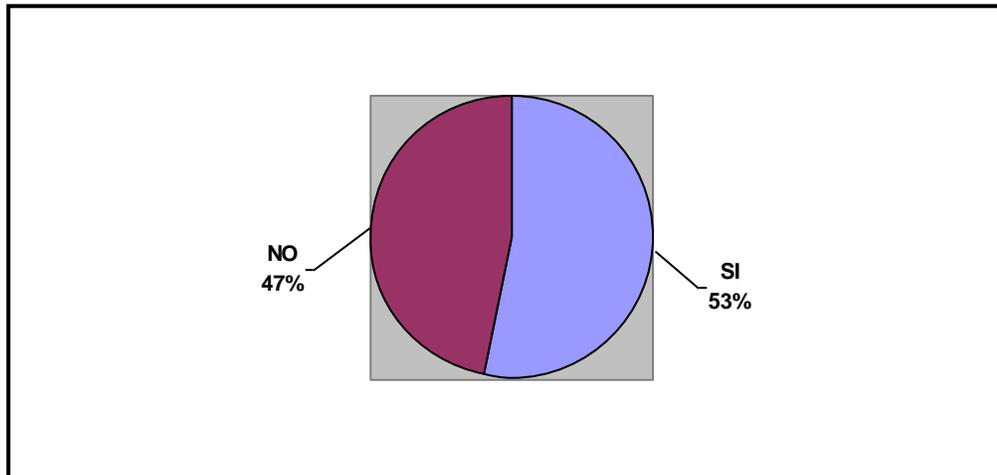
TRABAJABA Y ESTUDIABA	f	%
Si	8	53
No	7	47
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Según la tabla No. 8 el 53% trabajaba y estudiaba, y el 47% no trabajaba y estudiaba a la vez.

Gráfico No. 16

Al iniciar los estudios trabajaba como docente



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 8a

Si no estudia y trabaja a la vez qué tiempo tardó en encontrar trabajo como docente

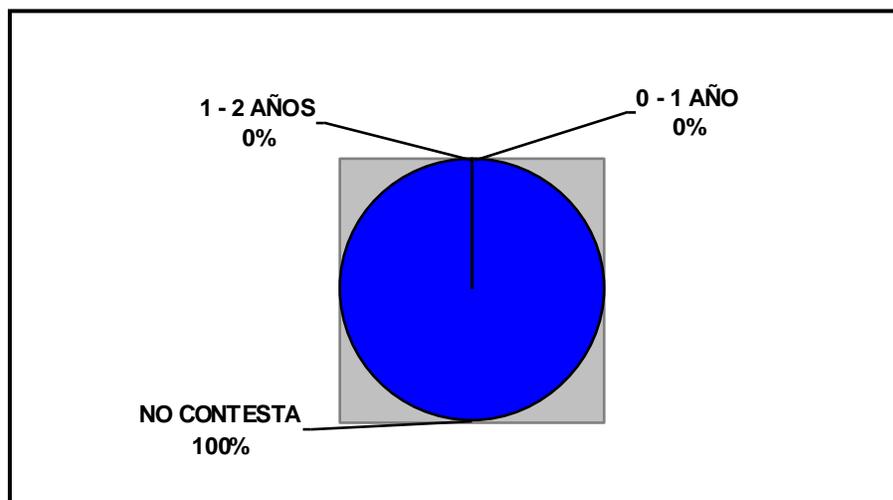
TIEMPO PARA CONSEGUIR TRABAJO COMO DOCENTE	f	%
0-1 año	0	0
1-2 años	0	0
2- + años	0	0
No contesta	15	100
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

De acuerdo al tabla No. 8a, se puede destacar que los profesionales encuestados decidieron no contestar a esta interrogante.

Gráfico No. 17

Si no estudia y trabaja a la vez qué tiempo tardó en encontrar trabajo como docente



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 9

Tipo de institución desarrollaba su trabajo como no docente

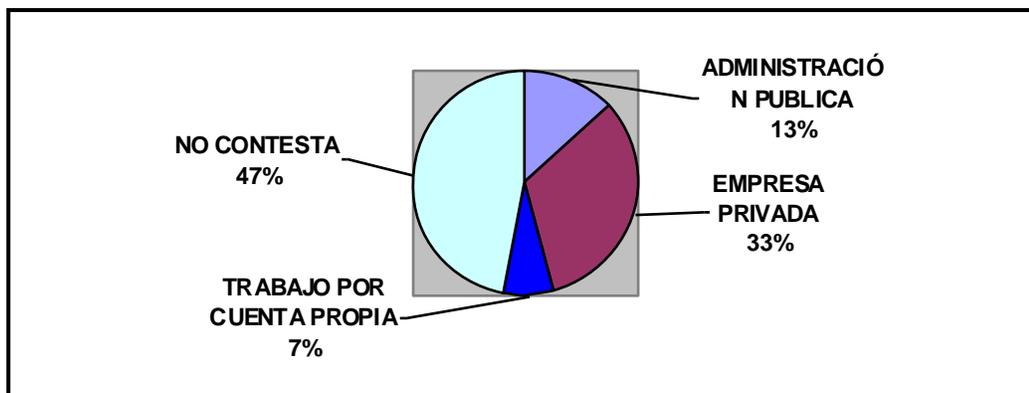
TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Administración Pública	2	13
Empresa privada	5	33
Empresa familiar	0	0
Trabajador por cuenta propia	1	7
No contesta	7	47
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

El tipo de Institución requiere considerar varias dimensiones de análisis de los sistemas educativos analizando los propósitos formativos, las características de las Instituciones, el tipo de competencias y conocimientos que se intentan desarrollar y transmitir, el contexto social y productivo, es así que al consultar (tabla No. 9) sobre el tipo de institución donde desarrollaban su trabajo como no docentes el 47% no contestaron a la pregunta planteada, el 33% realizaban sus labores en la empresa privada, el 13% se desempeñaban en la administración Pública, y el 7% restante trabajaban por cuenta propia.

Gráfico No. 18

Tipo de institución desarrollaba su trabajo como no docente



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 10

Nivel de titulación que exigía la empresa donde trabajaba o trabaja

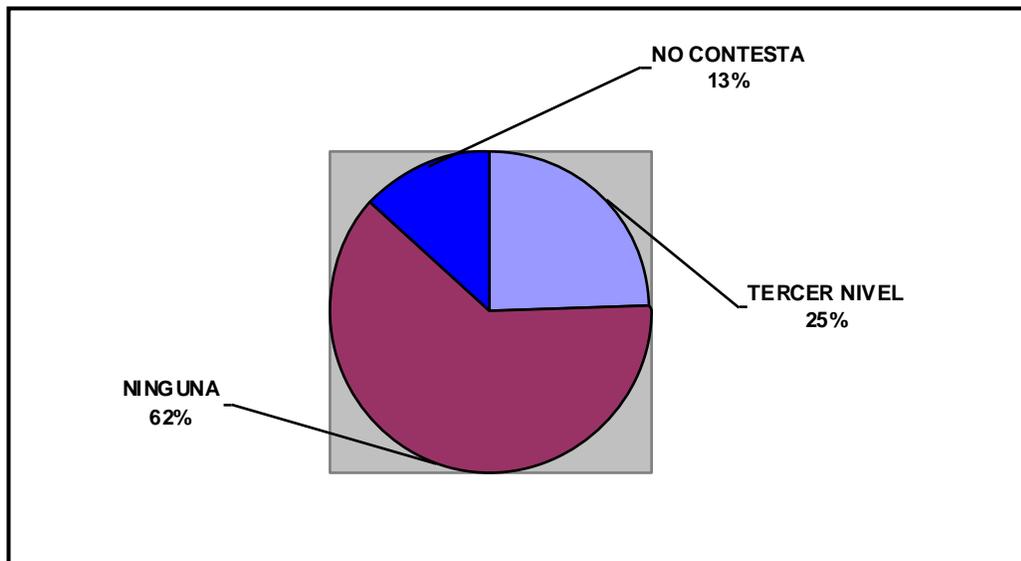
NIVEL DE TITULACIÓN	F	%
De cuarto nivel	0	0
De tercer nivel	4	27
Ninguna / No exige titulación	3	20
No contesta	8	53
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

En cuanto al nivel de titulación que exigía la empresa donde trabajaba o trabaja (tabla No. 10) el 53% no contesta, al 27% las empresas exigían título de tercer nivel, y el 20% restante no exigían ningún tipo de titulación.

Gráfico No. 19

Nivel de titulación que exigía la empresa donde trabajaba o trabaja



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 11

Tipo de relación laboral que tiene o tenía

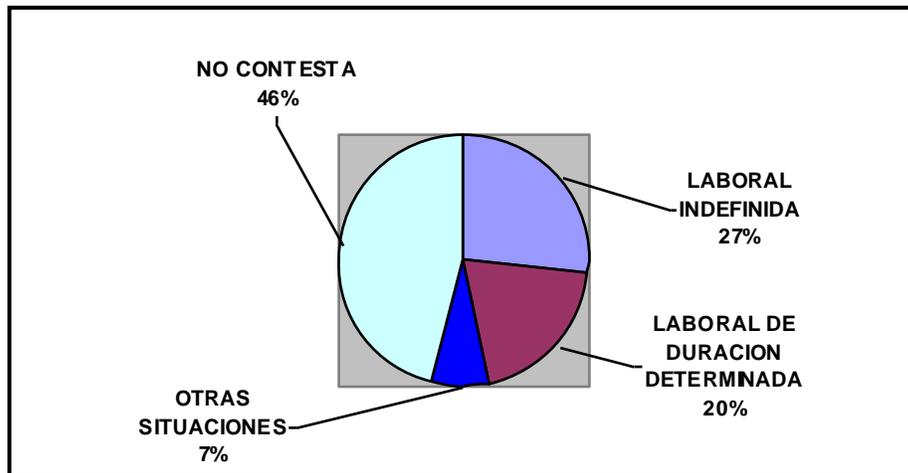
TIPO DE RELACIÓN LABORAL	F	%
Laboral indefinida	4	27
Laboral de duración determinada	3	20
Otras situaciones	1	7
No contesta	7	46
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

En la Tabla No. 11 el 27% mantiene una relación laboral indefinida, el 20% una relación laboral de duración determinada y el 7% se encontraba sin ningún tipo de contrato, (tabla No. 12) dedicándose el 33% su labor a tiempo completo, el 7% a tiempo parcial, el 7% por horas, y el 53% no contesta.

Gráfico No. 20

Tipo de relación laboral que tiene o tenía



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 12

Relación laboral

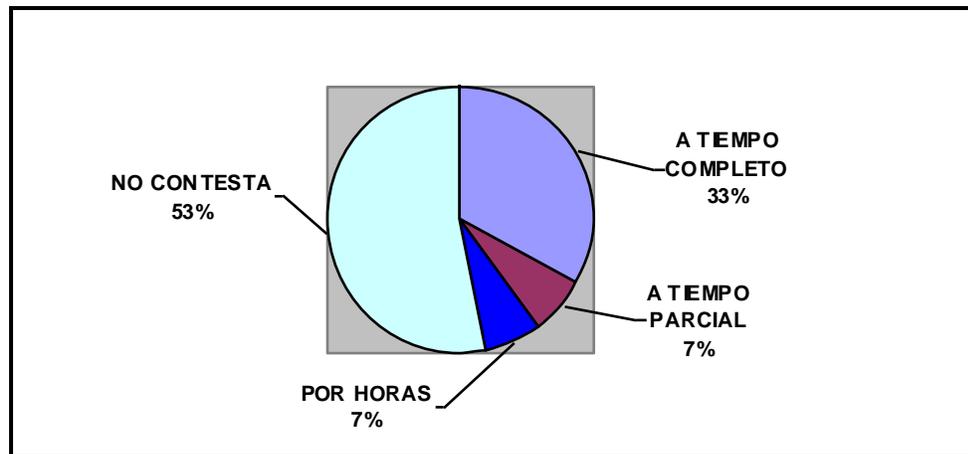
RELACIÓN LABORAL	F	%
A tiempo completo	5	33
A tiempo parcial	1	7
Por horas	1	7
Otras	0	0
No contesta	8	53
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

De acuerdo a la información recogida en la tabla No. 12 se puede mencionar que el 33% de los encuestados mantienen una relación laboral con la Institución a tiempo completo y el 7% mantienen una relación laboral a tiempo parcial y por horas.

Gráfico No. 21

Relación laboral



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 13

Tiempo de la Relación laboral como no docente

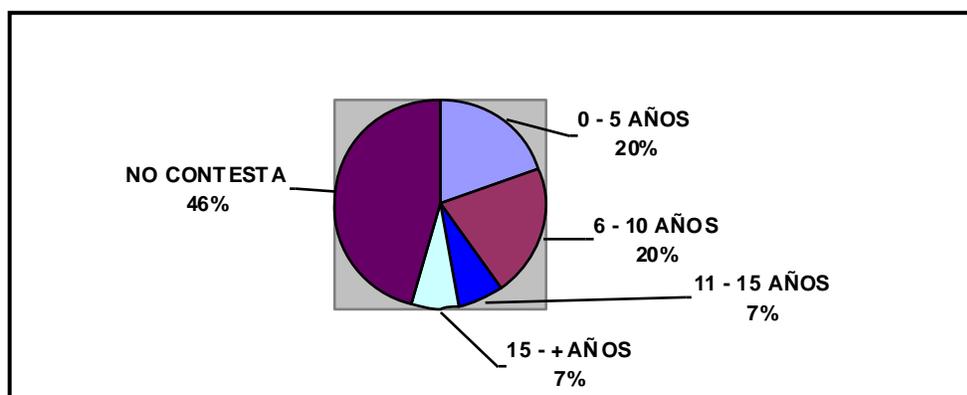
TIEMPO DE LA RELACIÓN LABORAL	f	%
0 – 5 años	3	20
6 – 10 años	3	20
11 – 15 años	1	7
15 - + años	1	7
No contesta	7	46
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

En la actividad docente es importante saber combinar el tiempo, los conocimientos y las experiencias para construir una respuesta apropiada, llevando a afirmar que el docente es un investigador de su propia práctica, es decir que produce conocimiento nuevo acerca de la enseñanza en la medida que a través del tiempo y la reflexión genera nuevas respuestas a los problemas que plantea su trabajo, es así que en cuanto al tiempo de la relación laboral como no docente (tabla No. 13), el 20% labora entre 0 – 5 años, el 20% laboró como no docente entre 6 – 10 años, el 7% laboró entre 11 – 15 años, el 7% laboró entre 15 - + años, y el 46% restante no contesta.

Gráfico No. 22

Tiempo de la Relación laboral como no docente



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 14

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo como no docente

TIEMPO PARA CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO	f	%
0 – 1 año	0	0
1 – 2 años	0	0
2 – + años	1	7
No contesta	14	93
TOTAL	15	100

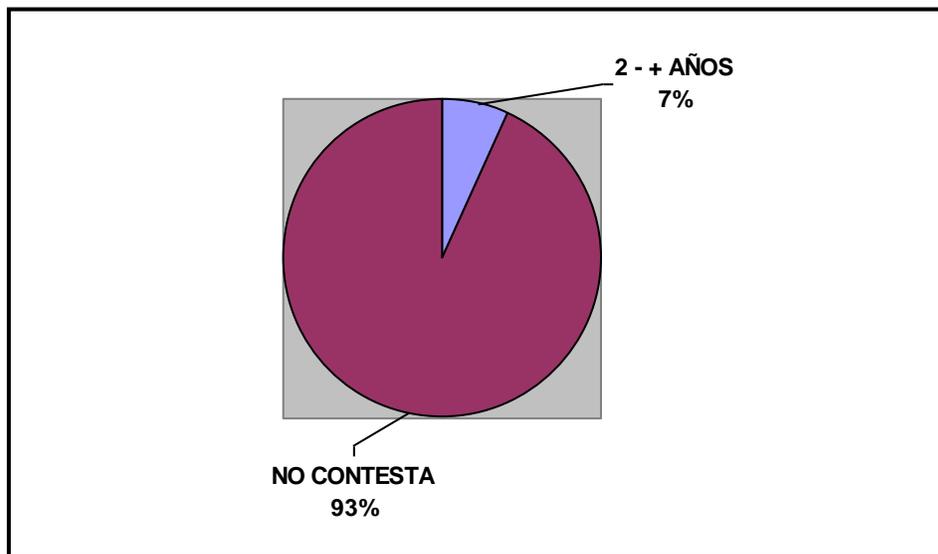
Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

El 7% de los profesionales encuestados (tabla No. 14) tardaron entre 2 - + años para conseguir su primer empleo, y el 93% no contestaron a la pregunta planteada.

Gráfico No. 23

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo como no docente



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Tabla No. 15

Tiempo que ha trabajado en total como docente desde su titulación

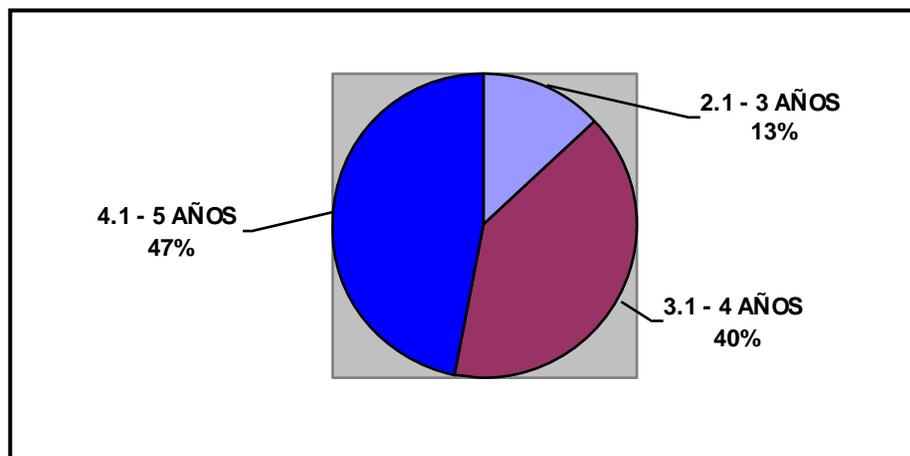
TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE DESDE SU TITULACIÓN	f	%
0 – 1 año	0	0
1.1 – 2 años	0	0
2.1 – 3 años	2	13
3.1 – 4 años	6	40
4.1 – 5 años	7	47
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP
Elaboración: La Autora

Según la Tabla No.15, se muestra que desde su titulación el 47% han trabajado como docentes entre 4.1 – 5 años, el 40% ha trabajado entre 3.1 – 4 años, y el 13% restante ha dedicado su trabajo como docente entre 2.1 – 3 años.

Gráfico No. 24

Tiempo que ha trabajado en total como docente desde su titulación



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP
Elaboración: La Autora

Tabla No. 16

Tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde su titulación

TIEMPO DE TRABAJO COMO NO DOCENTE DESDE SU TITULACIÓN	F	%
0 – 1 año	0	0
1.1 – 2 años	3	20
2.1 – 3 años	0	0
3.1 – 4 años	3	20
4.1 – 5 años	2	13
No contesta	7	47
TOTAL	15	100

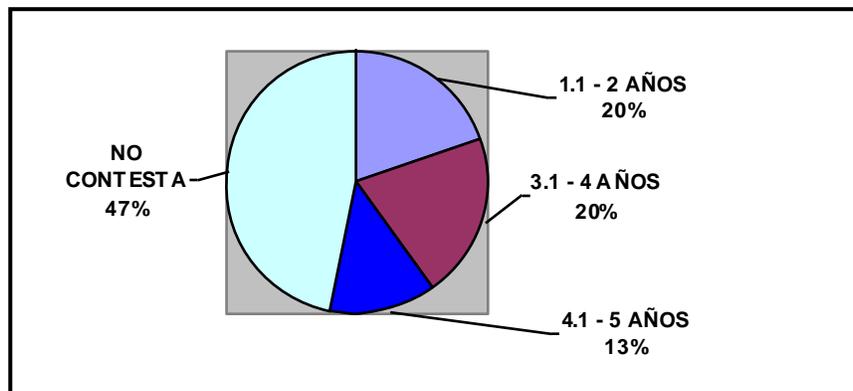
Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

(Tabla No. 16) el 20% ha trabajado en un puesto profesional no docente desde su titulación entre 1.1 – 2 años, el 20% lo ha realizado entre 3.1 – 4 años, el 13% entre 4.1 – 5 años y el 47% restante no contesta a la pregunta formulada.

Gráfico No. 25

Tiempo que ha trabajado en total como docente desde su titulación



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Tabla No. 17

Trabajo actual o su último empleo le demandó cambiar su lugar de residencia

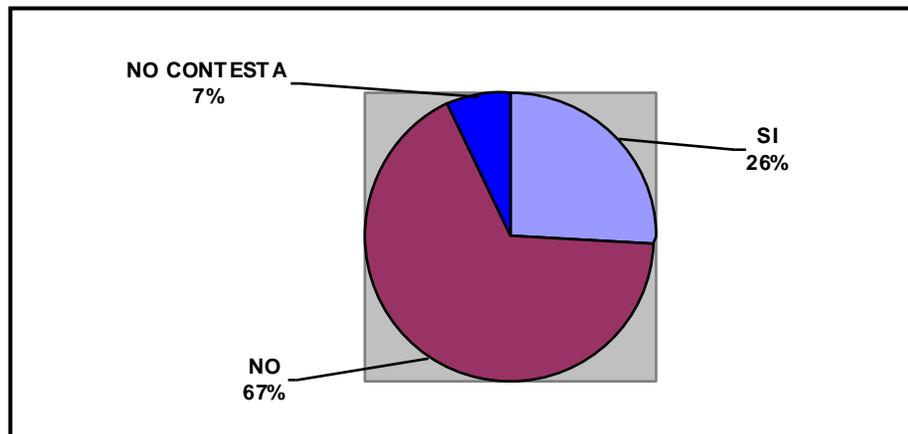
POR EL TRABAJO CAMBIÓ SU LUGAR DE RESIDENCIA	F	%
Si	4	26
No	10	67
No contesta	1	7
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

(Tabla No. 17) se constata que el 67% no ha cambiado su lugar de residencia por el trabajo que realizan, y el 26% ha tenido que cambiar de residencia por el trabajo actual que realizan, y el 7% restante no contesta.

Gráfico No. 26

Trabajo actual o su último empleo le demandó cambiar su lugar de residencia



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 18

Comunicación con soltura en una segunda lengua distinta al español

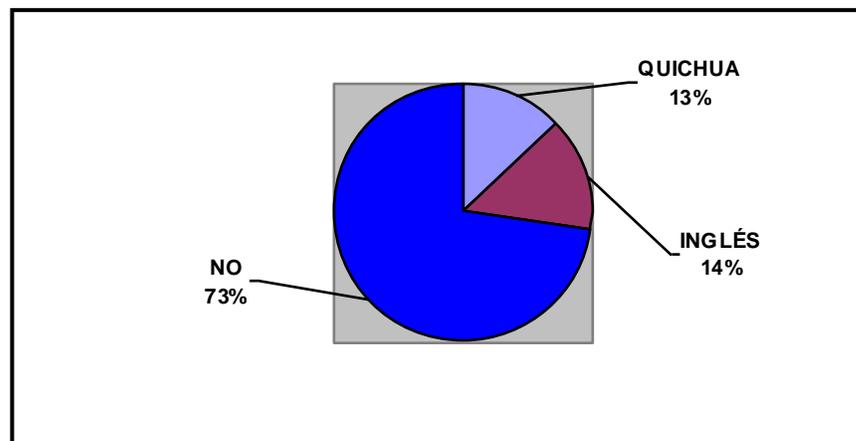
COMUNICACIÓN SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	2	13
Inglés	2	14
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros	0	0
No	11	73
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

(Tabla No. 18) el 73% no se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español, el 14% habla inglés con soltura, y el 13% restante habla Quichua, ya que la investigación se realizó en la zona central del país donde el 60% es indígena y habla Quichua.

Gráfico No. 27

Comunicación con soltura en una segunda lengua distinta al español



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 19

Manejo de la informática a nivel de usuario

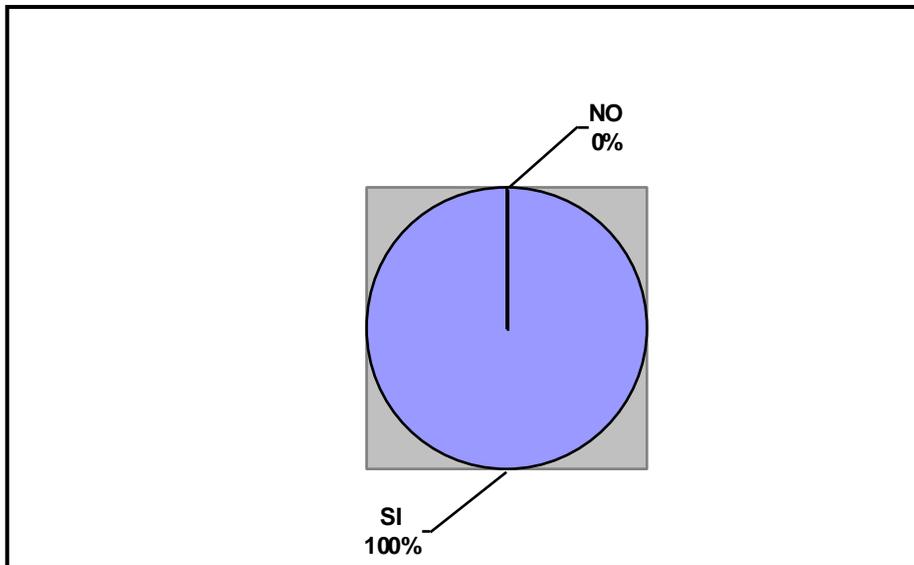
MANEJO INFORMATICA	f	%
Si	15	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Según la Tabla No. 19, todos poseen un manejo de la informática a nivel de usuario.

Gráfico No. 28

Manejo de la informática a nivel de usuario



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 20

Actualización profesional en cursos de capacitación

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	9	25
Manejo de herramientas relacionadas con las TIC	7	21
Temas relacionados con las áreas de su formación	6	18
Organización y Gestión de centros educativos	4	12
Diseño y Planificación Curricular	6	18
Educación en valores	1	3
Otros	0	0
No contesta	1	3
TOTAL	34	100

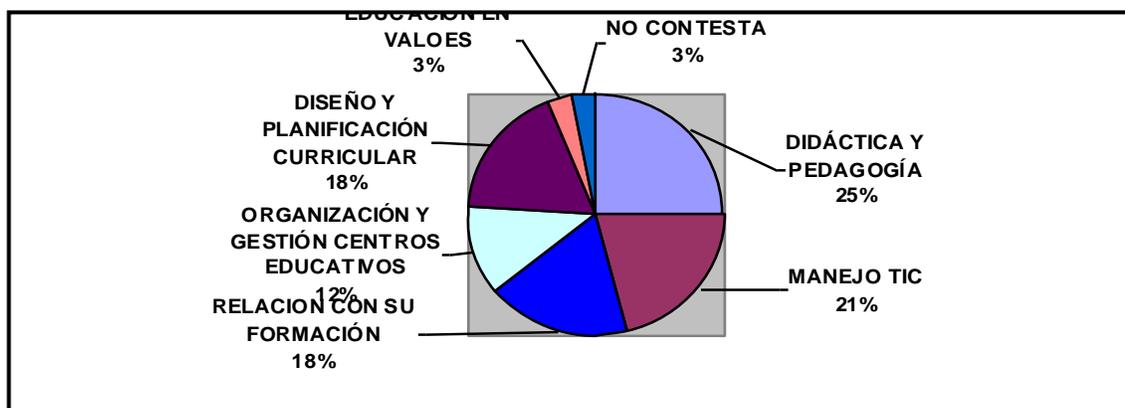
Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

La actualización profesional docente depende de múltiples factores, sin embargo en la actualidad hay consenso acerca de que la actualización es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo, no es posible hablar de mejora de la educación sin atender al desarrollo profesional de los maestros, de esta forma en lo referente a la actualización profesional en cursos de capacitación (Tabla No. 20), el 25% ha realizado estudios de Didáctica y Pedagogía, el 21% ha realizado estudios en Manejo de herramientas relacionadas con las TIC, el 18% en temas relacionados con las áreas de su formación, el 18% en Diseño y Planificación Curricular, el 12% ha realizado estudios en Organización y Gestión de Centros Educativos, y el 3% en Educación en valores.

Gráfico No. 29

Actualización profesional en cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: La Autora

Tabla No. 21

Condición de vida luego de titularse en la UTPL

CONDICIONES DE VIDA HA MEJORADO	f	%
Definitivamente si	8	54
Probablemente si	5	33
Indeciso	2	13
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	15	100

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

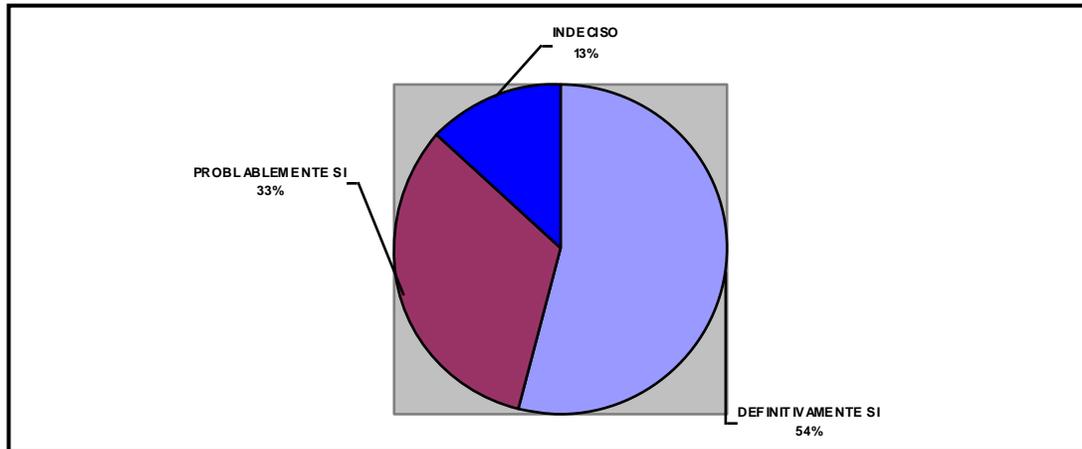
Elaboración: La Autora

Se presupone que quien tiene una profesión mejora sus condiciones de vida y la ejerce de forma continua por el hecho de poseer conocimientos y habilidades adquiridos durante un periodo de educación y entrenamiento con el objeto de ofrecer un servicio profesional basados en las necesidades del entorno, es así que refleja la Tabla No. 21. Al 54% la condición de vida luego de titularse en la UTPL ha mejorado definitivamente, al 33%

probablemente ha mejorado sus condiciones de vida, y el 13% restante se encuentra indeciso en su respuesta.

Gráfico No. 30

Condición de vida luego de titularse en la UTPL



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

Tabla No. 22

Género y años cumplidos de los titulados

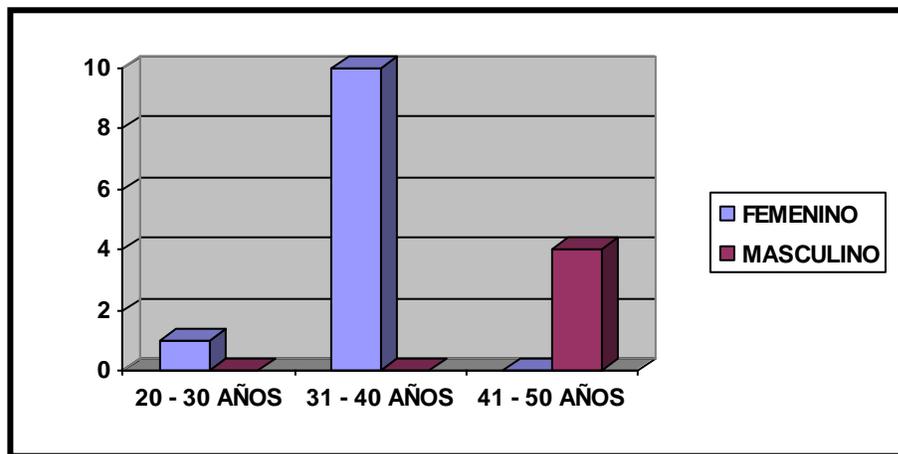
Genero	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
Edad					100
20 - 30 años	1	7	0	0	7
31 – 40 años	10	67	0	0	66
41 – 50 años	0	0	4	27	27
51 – 60 años	0	0	0	0	0
más de 61 años	0	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0	0

Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

En el marco de la globalización, las profesiones se han visto fuertemente influidas por la equidad de género, lo cual propicia la igualdad de condiciones para contribuir y dar solución a problemas concretos que propicien el crecimiento y el desarrollo de los pueblos, de esta forma se refleja en la Tabla No. 22. Que de los encuestados, el 67% son de género femenino y están en edades comprendidas entre 31 – 40 años, el 27% son de género masculino en edades comprendidas entre 41 – 50 años, y el 7% restante son de género femenino con edades entre 20 – 30 años.

Gráfico No. 31

Género y años cumplidos de los titulados



Fuente: Cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Elaboración: La Autora

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Análisis descriptivo

Para realizar el análisis de la situación laboral de los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Escuela de Ciencias de la Educación se ha considerado al

estudio de la formación inicial docente y formación continua de las personas investigadas con el objeto de cumplir con la misión encomendada al docente la cual es educar y educar como buen educador realizando tareas de forma comprometida y efectivas en el ámbito educacional, resaltando que la educación es una tarea compartida en ella participan la familia, la escuela y los diversos agentes sociales con los que interactúa el educando.

5.2.2. Análisis y discusión de los resultados

Para realizar el análisis y discusión de los resultados se ha tomado en consideración las siguientes variables:

5.2.2.1. Caracterización Demográfica

Los profesionales investigados, todos han obtenido titulación en el área de Ciencias de la Educación en las menciones de Educación Básica, Educación Infantil, Lengua y literatura y Ciencias Humanas y Religiosas, a nivel de posgrado han realizado estudios en la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional en la UTPL, de los quince profesionales investigados, ocho se desempeñan como docentes, estando el 27% de ellos laborando en el campo urbano y el 27% también en el campo rural.

De los profesionales encuestados un porcentaje bastante significativo son de género femenino y están en edades comprendidas entre 31 – 40 años, y el 27% son de género masculino en edades comprendidas entre 41 – 50 años, y la mayoría están matriculados en el Centro Ambato.

5.2.2.2. Situación Laboral

Dentro de la investigación realizada se pudo determinar que el 27% de los encuestados trabajan como docentes, de tal forma que se están desempeñando en el área de su especialización, un porcentaje igual trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia en calidad de subempleados, el 13% está desempleado es decir se encuentran actualmente sin trabajo, pero han trabajado antes como no docentes y el 7% restante se

encuentran actualmente sin trabajo, pero han tenido antes trabajos como docentes, se destaca también que un porcentaje bastante significativo han trabajado antes como docentes y el 27% no han trabajado antes como docentes.

Dentro de la investigación realizada se determinó que el 47% de los profesionales encuestados no trabaja en otro puesto profesional no relacionada con la docencia, y el 13% si trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia, existe también el 7% de profesionales encuestados que se encuentra preparando sus carpetas para trabajar en la docencia, y el 7% se dedican al comercio y a la agricultura.

La modalidad de educación a distancia es un sistema muy novedoso e interesante, y de acuerdo a los resultados obtenidos el 53% trabajaba y estudiaba, y el 47% no trabajaba y estudiaba a la vez, el 40% ha trabajado entre 0 – 5 años, el 13% trabaja entre 15 - + años, el 7% entre 11 – 15 años y el 7% restante entre 6 – 10 años.

El 7% de los profesionales encuestados tardaron entre 2 - + años para conseguir su primer empleo, desde su titulación el 47% han trabajado como docentes entre 4.1 – 5 años, el 40% ha trabajado entre 3.1 – 4 años, y el 13% restante ha dedicado su trabajo como docente entre 2.1 – 3 años, el 20% ha trabajado en un puesto profesional no docente desde su titulación entre 1.1 – 2 años, el 20% lo ha realizado entre 3.1 – 4 años, el 13% entre 4.1 – 5 años.

El 67% no ha cambiado su lugar de residencia por el trabajo que realizan, y el 26% ha tenido que cambiar de residencia por el trabajo actual que realizan, el 54% de los encuestados considera que la condición de vida luego de titularse en la UTPL ha mejorado definitivamente, al 33% probablemente ha mejorado sus condiciones de vida, y el 13% restante se encuentra indeciso en su respuesta.

Dentro de los incentivos logrados en la institución donde trabaja se reflejan en el ascenso de categoría, demostrando los profesionales siempre el respeto, unión y ayuda mutua, sin descuidar su actualización permanente, están dispuestos a brindar colaboración y demostrar

seguridad en los conocimientos que imparten como docentes, son docentes con muchas habilidades ya que poseen conocimientos adicionales en el área de informática y cultura musical.

5.2.2.1. Contexto Laboral

El campo laboral de los profesionales encuestados es muy amplio, de tal forma que el 33% se dedican a la docencia en instituciones fiscales, el 33% laboran en instituciones particulares, de ellos el 47% se desempeña como docente en el nivel básico, el 13% se desempeña en el bachillerato y un porcentaje poco significativo laboran en el nivel inicial.

Los profesionales que laboran como docentes, el 40% poseen nombramiento, el 20% tiene contrato por obra cierta, y un porcentaje poco significativo poseen un tipo de contrato ocasional, el 67% trabaja a tiempo completo.

Al consultar sobre el tipo de institución donde desarrollaban su trabajo como no docentes, el 47% no contestaron a la pregunta planteada, el 33% realizaban sus labores en la empresa privada, el 13% se desempeñaban en la administración Pública, y el 7% restante trabajaban por cuenta propia, en cuanto al nivel de titulación que exigía la empresa donde trabajaba o trabaja, el 27% las empresas exigían título de tercer nivel, y el 20% restante no exigían ningún tipo de titulación, manteniendo el 27% una relación laboral indefinida, el 20% una relación laboral de duración determinada y el 7% se encontraba sin ningún tipo de contrato, dedicándose el 33% su labor a tiempo completo, el 7% a tiempo parcial, el 7% por horas.

En cuanto al tiempo de la relación laboral como no docente, el 20% labora entre 0 – 5 años, el 20% laboró como no docente entre 6 – 10 años, el 7% laboró entre 11 – 15 años, el 7% laboró entre 15 - + años.

Además existen requisitos que deben cumplir los profesionales para acceder a los diferentes puestos de trabajo, entre los más importantes es el poseer un título universitario de una Universidad acreditada y que posea una categoría adecuada, indicando las autoridades de la

institución educativa que los profesionales de la UTPL demuestran dominio en el trabajo, responsabilidad, actualización, se adaptan fácilmente al ambiente, ponen en practica

5.2.2.1. Necesidades de Formación

De acuerdo a los resultados obtenidos, pude determinar que un porcentaje bastante representativo de los encuestados no se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español, apenas el 14% habla inglés con soltura, y el 13% restante habla Quichua, esto considerando que la mayor parte de los profesionales investigados pertenecen a la zona central del país donde el 60% es indígena y habla Quichua, además todos poseen un manejo de la informática a nivel de usuario.

No existe capacitación o actualización profesional apenas el 25% ha realizado estudios de Didáctica y Pedagogía, Manejo de herramientas relacionadas con las TIC, y en Diseño y Planificación Curricular, es decir las profesionales graduados se han dedicado a ejercer su profesión más no están actualizando conocimientos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación se ha determinado las siguientes conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES

- Con esta investigación se ha querido determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, es así que se ha podido determinar la situación actual de los profesionales titulados en la UTPL, reflejándose que el 27% se dedican a trabajar de acuerdo a la titulación que recibieron, igual porcentaje (27%) trabajan en un puesto no relacionado con la docencia y el 13% está en calidad de desempleado.
- Para constatar la caracterización de la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE de los profesionales graduados en la UTPL, que ejercen la docencia el 27% trabaja en la zona urbana y el 27 % en la zona rural, siendo el género femenino el que ha alcanzando mayor porcentaje de profesionales en el área de Ciencias de la Educación
- El título obtenido en la UTPL en al área docente les ha servido para consolidar sus conocimientos y aplicarlos en el ámbito laboral
- Dentro de los incentivos logrados en la institución donde trabajan se reflejan en el ascenso de categoría, demostrando los profesionales siempre el respeto, unión y ayuda mutua, están dispuestos a brindar colaboración y demostrar seguridad en los conocimientos que imparten como docentes.

- Los docentes investigados laboran en instituciones fiscales, y en instituciones particulares, desempeñándose como docente en el nivel básico, bachillerato y un porcentaje poco significativo laboran en el nivel inicial.

RECOMENDACIONES

- Es necesario que los profesionales apliquen sus conocimientos en el área en la cual se prepararon, la formación de una carrera profesional no termina con la obtención del título, sino que empieza cuando el profesional se inserta en el campo laboral en el cual se formó, con el objeto de demostrar los conocimientos adquiridos durante su formación profesional.
- El mundo actual necesita de profesionales bien formados por ello existe la necesidad de que los profesionales objeto de esta investigación, deben actualizar sus conocimientos mediante la aplicación de cursos que les permitan competir y obtener ideas aplicables a la realidad y al tiempo actual.
- El mundo es muy dinámico, y para formar parte de él y no estar relegado es necesario que los profesionales graduados en la UTPL se especialicen en otras lenguas diferentes al castellano, se recomienda tomar cursos del idioma inglés, ya que es un idioma universal
- La especialización hoy en día es un requisito indispensable para no estar relegado es por ello que los profesionales investigados deben cursar maestrías con el fin de especializarse y estar actualizado en conocimientos con el fin de que sean aplicados y sirvan de forma real para la solución de los problemas.
- Debe existir mayor vinculación con la universidad mediante el programa de exalumnos para que estén al tanto de las nuevas ofertas académicas y además colaboren con el desarrollo de la comunidad y del Centro Universitario aledaño a su residencia.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Ruth- Aguirre Fanny, (2004): Formación Pedagógica Universitaria, Loja-Ecuador, Editorial UTPL.
- Aguilar, Ruth Marlene, (2008): Conociendo la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, Loja-Ecuador, Editorial de la UTPL.
- Colom, A.; Sureda, J. y Salinas, J. (1988): Tecnología y medios educativos. Madrid: Cincel
- Crowe, MC. (1993): Jornadas sobre las nuevas tecnologías de la información en la sociedad del futuro. En monografías de la Academia Nacional de Ciencias, Buenos Aires.
- Fernández Huerta, J. (1983): Didáctica, Tomo II. Madrid: UNED
- Pérez, Miguel. (1999): "Manuales de Educación, España, Editores siglo XXI de España
- Rubio, Rubio G., M.J. (2006): "Documentos, Loja-Ecuador, Editorial de la UTPL
- Rubio, Rubio G., M.J. (2008): Guía General de Educación a Distancia, Loja-Ecuador, Editorial UTPL
- Rubio G., M.J. (2003): Orientación y Metodología para la Educación a Distancia , Loja-Ecuador, Ed. UTPL
- Tenti, Emilio. (2007): El Oficio de docente vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI , Buenos Aires-Argentina, Editores Argentinos S.A.
- UNESCO, (1998) Declaración Mundial de la Educación Superior en el siglo XXI.

8. ANEXOS