



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD ABERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

**Estudio realizado en la ciudad de Santo Domingo provincia de  
Santo Domingo de los Tsáchilas en el año 2011**

TRABAJO DE FIN DE CARRERA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL

TÍTULO DE LICENCIADA EN

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**AUTORA:**

Carmen Elizabeth Barrera Agurto

**MENCIÓN:**

EDUCACIÓN INFANTIL

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:**

Dr. Carlos Vacacela

**CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO**

**2011**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## CERTIFICACIÓN

**Dr. Carlos Vacacela**

**TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL**

**C E R T I F I C A:**

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

(f)-----

Loja, mayo de 2011



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

### **ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Carmen Elizabeth Barrera Agurto declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) -----

Carmen Barrera

C.I. 1713685244



## UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

### **A U T O R Í A:**

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

(f)-----

Carmen Barrera

C.I. 1713685244

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a las personas que estuvieron apoyándome en cada momento de mi etapa estudiantil, brindándome su apoyo moral y espiritual, en especial a mi hermana y a mis hijas que día a día me daban la fuerza y el valor necesario para vencer cada uno de los obstáculos que se me han presentado; a toda mi familia quienes supieron creer, confiar en mí, y muy en especial quiero dedicárselo a Dios mi guía espiritual, por ser el motor de nuestra existencia.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento profundo a la Universidad Técnica Particular de Loja, y a la Facultad de Ciencias de la Educación, a sus directivos y personal docente.

Dejo constancia de mi agradecimiento especial al Dr. Carlos Vacacela por su paciencia y acertada dirección por haberme ayudado con sus conocimientos para realización del presente proyecto, de igual manera al Msc. Stalin Barrera y hermano por sus valiosos conocimientos.

A los Titulados de la UTPL y directivos de las instituciones educativas investigadas por haberme facilitado la información y los documentos necesarios para realización de la investigación.

A mi familia quién con su lucha constante supo darme el apoyo necesario para culminar la labor emprendida con satisfacción agradeciéndole por los valores que me ha inculcado día a día como es la honestidad, la solidaridad, el respeto y el amor hacia todos mis prójimos.

# INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1.-RESUMEN.....	1
2.-INTRODUCCIÓN.....	4
3.-MARCO TEÓRICO.....	8
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	9
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	9
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	12
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	16
3.1.4 El género y la profesión docente.....	19
3.1.5 Síntesis.....	19
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	20
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	20
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	22
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	24
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	34
3.3.5 Síntesis.....	36
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	37
3.3.1 Definición.....	37
3.3.2 Competencias profesionales.....	40
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	42
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	42
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	46
3.3.6 Síntesis.....	48
4.-METODOLOGÍA.....	49
4.1 Diseño de la investigación.....	50
4.2 Participantes de la investigación.....	50
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	50
4.3.1 Técnicas.....	50
4.3.2 Instrumentos.....	51
4.4 Recursos.....	51

4.4.1	Humanos.....	51
4.4.2	Institucionales.....	51
4.4.3	Materiales.....	51
4.4.4	Económicos.....	52
4.5	Procedimiento.....	52
<b>5</b>	<b>INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>54</b>
5.4	Caracterización sociodemográfica.....	55
5.5	Situación laboral.....	60
5.6	Contexto laboral.....	73
5.7	Necesidades de formación.....	86
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>91</b>
6.4	Conclusiones.....	92
6.5	Recomendaciones.....	94
<b>7</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>95</b>
<b>8</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>99</b>

# **1. RESUMEN**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda el tema de la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela Ciencias de la Educación, la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad.

A partir de las muestras a los docentes y de directivos se pudo determinar algunos datos informativos para tener una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia niveles inicial, básica y bachillerato y determinar si están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en el cual recibieron su formación inicial. Esta investigación se realizó en la Ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas con la participación de la Universidad Técnica particular de Loja, Director del Proyecto de Investigación Nacional, Director Tutor de la tesis, los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación, Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación mención de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemática, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas entre los años 2005-2010, directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados de la universidad y las mismas instituciones en que trabajan los Docentes titulados de la Universidad Técnica particular de Loja. Se utilizaron dos cuestionarios tanto para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y para empleadores/ directivos de las Instituciones Educativas, que fueron tomados de ANECA adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. En lo que respecta al marco teórico existe un aporte muy significativo en el tratamiento de temas relacionados con su situación laboral, contexto laboral, y necesidades de formación. Este trabajo investigativo diagnóstica mediante recolección de datos y muestras con claridad el desconocimiento total de temas relacionados con la situación laboral y necesidades básicas de formación para definir un perfil básico general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas. Se pudo concluir que los titulados si están trabajando en la especialidad en la que fueron formados sólo un 20% no está laborando en su especialidad. Por su inserción laboral a la docencia según los resultados

se ha visto una falta de control y dominio en su desempeño profesional y que además necesitan capacitación continua para desempeñarse mejor en el trabajo.

La información que se adquiriera va a servir para capacitar mejor a los docentes profesionales y a mejorar su situación laboral de todos los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja –Ciencias de la Educación y además este proyecto sirva de referencia para otras universidades para que puedan responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general.

## **2. INTRODUCCIÓN**

# INTRODUCCIÓN

En el año 1976 la Universidad Técnica Particular de Loja inicia un proceso de formación docente a Distancia, con la oferta de la carrera de Ciencias de la Educación como una respuesta a la demanda de docentes con el único fin de titularse profesionalmente. Actualmente alcanzado la aceptación en formación de la calidad académica y humanista como una propuesta educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja a la sociedad educativa. Por tal motivo debido a la acogida y aceptación satisfactoria la Universidad pretende determinar la relación entre la formación de sus titulados con el ámbito laboral e identificar todas las variables que puedan existir.

La Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemática, Lengua y Literatura, Química Biológicas y, Ciencias humanas y religiosas; propone la siguiente temática de investigación con el objetivo de realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la comunidad.

Es menester mencionar que la Universidad Técnica Particular de Loja cuenta con un documento que facilita un listado con información de contacto de quienes serán parte del presente Programa Nacional de Investigación que facilite la investigación a base de sus egresados de la universidad.

El presente trabajo investigativo encausa a facilitar información de la realidad laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja entre los años 2005 -2010 para la realidad nacional de sus profesionales. La investigación realizada permitió:

- Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

De acuerdo a los objetivos planteados se pudo determinar que los titulados en su mayoría están laborando en zonas rurales, y en la especialidad en que recibieron su formación; además necesitan capacitarse y actualizarse para su mejor desempeño laboral ya que las instituciones educativas exigen competencia profesional.

Los cuestionarios que se aplican en esta investigación ha sido cuidadosamente investigado utilizando una metodología clara y sencilla con la finalidad de una mayor comprensión tanto para sus directivos y empleadores.

De ahí la importancia en la realización de este trabajo cuya labor es conocer la situación actual de los profesores que ejercen o han ejercido la docencia y que han sido titulados por la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La estructura del marco teórico se basa en las encuestas y entrevistas, los temas aquí tratados son los que en la práctica se aplican diariamente, todos ellos acorde a las actuales disposiciones vigentes en el país.

El presente proyecto encausa los siguientes temas con forme a la normativa vigente de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

“Situación Laboral”. El cual hace referencia a la formación inicial docente y formación continua, contratación y la carrera profesional, la condición de enseñanza y aprendizaje, género y la profesión docente, síntesis.

“Contexto Laboral”. Se harán algunas apreciaciones y se basa en el entorno educativo, la comunidad educativa, la demanda de educación de calidad, Políticas educativas, (Carta magna, Plan nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación) Políticas micro institucional, síntesis.

“Necesidades de formación docente”. Se compone por la Definición sobre competencias profesionales, los cuatro pilares de la Educación para el siglo XXI competencias profesionales docentes, Necesidades de formación en el Ecuador, y síntesis.

La metodología, que se hace constar es sobre el diseño de investigación, participantes de la Investigación, instrumentos y recursos, procedimiento y por último análisis y tratamiento de la información. De la misma manera se ha optado por una investigación de índole cualitativo. Con el único propósito de facilitar y orientar a la Universidad información que servirá de apoyo para una mayor comprensión en el campo educativo.

El presente trabajo investigativo resulta interesante ya que permite determinar la situación laboral de los titulados de la UTPL, y con ello mejorar su situación laboral mediante la debida capacitación y actualización que tenga como resultado un mejor desempeño docente. Y para corroborar esta iniciativa desde mi punto de vista pienso que la investigación de ésta temática era necesaria y lo seguirá siendo en el futuro para tener datos más precisos y llegar a las necesidades propiamente del docente y de la demanda de calidad que el pueblo ecuatoriano está exigiendo en la actualidad.

Consideremos que el trabajo que hemos realizado a lo largo de esta investigación constituye un inolvidable aporte para quien tenga la oportunidad de leerlo.

# 3. MARCO TEÓRICO

### **3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

#### **3.1.1 Formación inicial docente y formación continua**

“En la situación actual, la formación inicial del profesorado debe plantearse tres cuestiones básicas: en primer lugar, establecer mecanismos selectivos adecuados para el acceso a la profesión docente, basados en criterios de personalidad, y no sólo en criterios de cualificación intelectual. En segundo lugar, sustituir enfoques modélicos de la formación de profesores por enfoques de la formación inicial netamente descriptivos. Por último buscar una mayor adecuación de los contenidos de esa formación inicial a la realidad práctica de la enseñanza.” (Esteve, 1997)

Es verdad que muchos profesionales actualmente se han equivocado de profesión o tardíamente se han dado cuenta que son aptos para otra actividad de ahí que es importante que en la formación inicial de un docente, saber que afinidad tiene por tal o cual asignatura o especialidad. Para que en lo posterior poner en práctica todo su potencial de enseñanza a beneficio del educando.

“La formación inicial del docente ha de contemplar una formación teórica y otra práctica, pero la dimensión práctica cobra su auténtica utilidad cuando ya se dispone de una cierta formación teórica. Con anterioridad también habrá que coordinar la teoría formativa con su aplicación al centro escolar, para lo cual es preciso crear situaciones integradoras de ambas situaciones, cuya concreción puede ser diversa.” (Berliner, 1987; Maña/Villanueva, 1987)

Cómo se sabe la sabiduría se la logra a través de la experiencia o transcurso del tiempo poniendo en práctica tanto la formación teórica como la metodología (práctica) mientras haya una relación coherente de esta formación, la educación será más amena y efectiva.

“La formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.” Como lo expresa en *Situación Laboral Docente*: [www.scribd.com/doc/28038095/la-situacion-laboral-de-los-maestros](http://www.scribd.com/doc/28038095/la-situacion-laboral-de-los-maestros). (12 -02-20011)

Se sabe que primero la persona tiene que formarse en base a conocimientos adquiridos es decir tiene que pasar conociendo una serie de elementos pedagógicos y de acuerdo a esta formación inicial teórica y dependiendo de la calidad del saber se puede dar una buena práctica docente.

“La formación inicial siempre resultará insuficiente, aún en los casos en los que haya sido totalmente adecuada. En tan corto periodo de tiempo, como supone la formación inicial en relación con el desarrollo de la vida profesional de un docente, no se puede abarcar toda la amplitud de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias deseables para que el profesor pueda enfrentarse mínimamente preparado a la realización de su tarea. Sin lugar a dudas la formación inicial resultará insuficiente. Esta insuficiencia deriva no sólo de que el tiempo que se le asigna es reducido, sino, y sobre todo, de las consecuencias derivadas de los cambios y avances técnicos y culturales que se suceden a ritmo vertiginoso en la sociedad.” (González, 1995, pág. 213)

El profesorado es el elemento principal del sistema educativo, de modo que su preparación De ninguna manera tanto la formación inicial como la formación académica total son suficientes para hacer de un maestro óptimo o buen profesional en toda la carrera o profesión siempre hay que actualizarse por que conforme pasa el tiempo cambian muchas cosas incluso de un año para otro de ahí que un maestro tiene que realizar cursos, maestrías, para adaptarse al tiempo actual y poder ser siempre competitivos.

“El profesorado es el elemento principal del sistema educativo, de modo que su preparación resulta crucial para calidad general del mismo.” (Sarramona, 1988)

Puede ser importante la formación inicial del docente pero no indispensable para que funcione el engranaje de la formación del alumnado se necesita vocación, compromiso, y actualización de conocimiento tanto para profesores como padres de familia y sociedad en general, en donde se desarrolla la vida del estudiante.

“El Ministerio de Educación mantiene la oferta de capacitación, a través la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP, a partir de 2010 la Dirección Formación Continua bajo la subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo de conformidad con el Acuerdo Ministerial n° 0390-10del 1 de junio de 2010) organismo responsable de la programación, organización, dirección, coordinación y dirección del

Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del sector educativo. La dirección de formación continua tiene la misión de implementar un sistema integral, inclusivo, intercultural e innovador de formación continua para educadores en ejercicio, que incida de manera significativa en el desarrollo integral de los estudiantes.” (UNESCO IBE, 2010)

Es una buena gestión del gobierno de turno que está incursionando con fuerza y decisión para que la educación tome otro rumbo, en mejora del estudiante porque un pueblo bien educado tiene muchas posibilidades de éxito tanto en sus vidas profesionales como personales, de ahí que el maestro tiene que actualizarse y estar constantemente preparándose para impartir conocimientos al educando.

“Se considera fundamental que la formación inicial y continua del profesorado incorpore en sus planes y acciones, la capacitación requerida para el diseño y tutorización de los entornos virtuales de aprendizaje. Las tecnologías de la información y la comunicación (TCI), plantean nuevos escenarios, que requieren una revisión profunda de la educación en sus diversos aspectos. Según (Harasim et.al., 2000, Hepp, 2003; Crook, 1998) La inserción de las TCI en los contextos educativos pueden reportar beneficios para el sistema educativo en su conjunto, alumnos, docentes y la comunidad educativa en general. En el caso de los docentes, las tecnologías ponen a su disposición diversos recursos electrónicos: software, documentos, página web, etc. facilitan la participación en redes de docentes, apoyan al trabajo de proyectos en forma colaborativa con otros centros educativos.” Como lo expresa Silvia Quiroz en la Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

Una de las posibilidades emergentes derivadas de estas tecnologías instaladas en los centros educativos, es el uso de entorno virtual de aprendizaje (EVA) para apoyar la labor docente, extendiendo la clase más allá de las fronteras del aula. Los entornos virtuales de aprendizaje son además útiles para que los maestros puedan formarse de forma continua y actualizada participando de experiencias de formación centradas en perspectivas educativas constructivista de raíces socioculturales, donde la interacción con los padres, la reflexión y el construir conocimiento en forma colaborativa son aspectos centrales.

### **3.1.2 La contratación y la carrera profesional**

#### **Contratación**

“La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General. El Acuerdo Ministerial n° 438 de 4 de diciembre del 2007 regula disposiciones en lo referente al proceso de selección de los docentes para ingresar al magisterio mediante concursos y méritos de oposición.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición. Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia:

Bachiller en Ciencias de la Educación.

Profesor de Educación Preprimaria, Profesor de primaria, Profesor de Segunda Enseñanza.

Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;

Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;

Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y,

Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

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

Los títulos docentes obtenidos en el exterior se equiparan a los títulos reconocidos por la Ley, previa la revalidación por parte de las instituciones correspondientes. El ejercicio profesional en la educación se inicia desde la posesión en el cargo.

Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse trabajando en la zona rural. La contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero también a las disposiciones pertinentes del código de trabajo.

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

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

La ley de carrera docente ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional. También ampara a los docentes que trabajan en establecimientos particulares.” Como menciona la (UNESCO IBE, 2010)

Se puede decir que la contratación de los docentes ha ido mejorando con respecto a los anteriores gobiernos ya que desde el 2007 se puede ingresar al magisterio por medio de concursos y méritos de oposición. Se exige el título de tercer nivel como requisito indispensable para acceder a la contratación y esto es un gran avance para mejorar el sistema educativo.

### **Carrera Profesional**

“Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, movilidad, desarrollo, permanencia, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización de funciones.” Como lo menciona (OEI)

“También se entiende por carrera docente el formar parte del magisterio, luego de ingresar al mismo previo la participación y triunfo en el concurso de merecimientos y

oposición: para contar con los derechos establecidos y cumplir con las disposiciones legales.” (Villarroel, 2009, pag.189)

Se debería definir a la carrera docente como una estabilidad en la docencia, sujetándose a ciertas leyes, sujetas a beneficios, derechos y responsabilidades que se adquiere al participar con éxito en el concurso de merecimientos y oposición.

“Se entiende la Carrera docente centrada en el desarrollo profesional de los docentes de aula, considerando diversos contextos educativos, y motivará a los buenos docentes a permanecer en ella y en sus respectivas comunidades educativas. La carrera Profesional Docente debe ser considerada como una carrera universal, aplicable para todos los docentes del país. Se conoce las dificultades jurídicas, administrativas y financieras que puede significar, pero se sabe las expectativas de la nación, que las niñas y jóvenes cuenten con una educación de calidad y se entienda que esta Carrera puede ser un factor determinante para lograr su objetivo.” (Unesco, 2006)

Se puede opinar que una carrera docente está destinada para todos los mejores docentes del país que reúnan todas las expectativas para lograr una educación de calidad.

“La naturaleza misma de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación y desarrollo profesional durante toda su carrera, pero las necesidades concretas y las formas de llevar a la práctica ese compromiso variarán según las circunstancias, las historias personales y profesionales y las disposiciones vigentes en cada momento. Para Day (2005) la carrera profesional del docente es un desarrollo profesional continuo que, partiendo de la formación inicial, va evolucionando, mejorando y adaptándose a la realidad y que se produce en tres entornos: en la enseñanza directa, con la asistencia a cursos, seminarios, conferencias, etc., en el aprendizaje en la escuela por el trabajo y la colaboración con los compañeros y en el aprendizaje fuera de la escuela colaborando con grupos de otros niveles educativos, participando en grupos de reforma, etc.

Se comparte la idea de que la formación de docentes se extiende a lo largo de toda la carrera profesional, y que en este sentido, la formación inicial no es más que la primera etapa del trayecto formativo, pero cuya eficacia es básica; lo que lleva a ser la pregunta cómo debe ser, cómo hay que preparar a los docentes para que empiecen a enseñar. A este respecto, nos encontramos con docentes en ejercicio que rechazan la formación inicial que recibieron, porque la consideran como un trámite que no les ayudó en su

preparación para la docencia. Esto suele estar relacionado con el hecho de que los conocimientos teóricos que recibieron no estaban conectados con la realidad y los problemas que luego encontrarían en el aula.

Por lo tanto se debe tomar conciencia de lo lejos que están nuestros adolescentes de elegir la carrera docente, que sólo hacen aquellos que tienen una gran vocación, los que no tienen posibilidad de continuar otros estudios, o los que creen que constituyen una salida laboral.” Según (OEI, 1999)

Se sabe que debido a las malas condiciones de trabajo que el maestro tiene que afrontar a lo largo de toda su carrera profesional se ha visto poco atractiva esta profesión frente a otras profesiones.

“El propósito de la Carrera Docente:

-Reconocer las capacidades y el desempeño de los profesores en función de la calidad, equidad educativa, y la integración social educativa, considerando los contextos en que se desarrollan los procesos de enseñanza y aprendizaje.

-Promover la permanencia en el sistema escolar de los profesores con más y mejores capacidades para la enseñanza.

-Atraer a estudiantes con vocación y capacidades para la docencia.

-Reconocer y valorar las responsabilidades docentes en la escuela y el liceo.

-Reconocer y asegurar el derecho a oportunidades de derecho profesional, perfeccionamiento y formación continua de calidad.

-Reconocer los distintos méritos y motivaciones profesionales de los docentes para promover que continúen en el aula.” (EMES, 2009).

De lo anteriormente mencionado se tendrá en cuenta variados criterios para avanzar en la carrera Profesional: experiencia, evaluaciones de desempeño, méritos profesionales como participación destacada en proyectos de mejoramiento, elaboración de materiales didácticos de calidad, etc., aportes significativos a la profesión docente o a sus establecimientos escolares como por ejemplo, ser mentor de profesores jóvenes, recibir docentes en pasantías enseñar y capacitar a otros maestros.

### **3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje**

“La actividad docente implica un compromiso emocional muy intenso, ya que su situación laboral se da en una institución, la escuela, con sus peculiaridades y estilos de relación y comunicación, en un determinado contexto y, además en un ámbito específico, el aula, con muchas individualidades demandantes y expectantes de las actitudes y respuestas del docente, con sus aciertos y errores. El estrés y el agotamiento se han convertido en términos comunes en los medios académicos, profesionales y públicos. La caracterización de Cherniss (1980) del agotamiento entre los profesionales (incluyendo a los maestros) reproduce el omnipresente malestar que se asocia con este fenómeno.” (El Maestro, 114)

Cabe resaltar que estas son unas de las condiciones que se ve afectada la enseñanza-aprendizaje en cuanto al malestar que se ven involucrados los docentes debido a tantas dificultades que se presentan a lo largo de su carrera profesional.

“Estas situaciones, que están unidas a las malas condiciones de trabajo y de medio ambiente (zonas desfavorables, escuelas distantes de los domicilios, escuelas deficientes en sus instalaciones o sin recursos para la actividad docente, alumnos provenientes de grupos familiares de bajos ingresos muchos de ellos con las necesidades básicas insatisfechas, etc.), producen el círculo vicioso del malestar docente: maestros sobre exigidos, alumnos con problemas psicosociales de consideración (desprotección familiar, familias desintegradas, violencia escolar y familiar, drogodependencia, etc.) y aumento de la carga psíquica de los docentes: malestar. El nivel socioeconómico de los alumnos parece influir directamente en la percepción de fatiga y en la frecuencia de la misma en el desempeño docente.” (Mendizábal, 1999)

Efectivamente lo antes expresado serían las diversas condiciones que los docentes se ven sometidos en su desempeño laboral la cual les dificulta poder trabajar conjuntamente con el alumno y que pueda existir mayor eficiencia y éxito en la enseñanza y aprendizaje.

“Los maestros informaron también que no participaban en la solución de problemas concernientes a toda la escuela. Fuera de la escuela, aparte de contactos ocasionales en talleres o juntas, había muy poco que sugiera intercambios activos de ideas y prácticas

relativas a la escuela, entre grupos de maestros, o incluso entre individuos en las mismas escuelas.” (Goodlad, 1984, pág. 187)

Cabe aclarar que esta es una realidad que se ve en algunos centros educativos donde los profesores se ven cohibidos de participar en algún problema concerniente con la escuela en que laboran y por lo tanto difícilmente se pueda aportar soluciones ya que incluso con sus propios compañeros no existe la debida comunicación e integración para poder solucionar problemas en conjunto por el bien del plantel educativo en el que trabajan por lo tanto también influye en las enseñanza y aprendizaje.

“Un componente adicional de la posición y condiciones de trabajo de los maestros, se relaciona con los salarios, otro aspecto revelador de las condiciones del maestro es la consideración de cómo evoluciona la carrera de la enseñanza. La ciencia y la tecnología de la enseñanza están en constante desarrollo, y la tarea de enseñar es un arte y una ciencia que los maestros estudian y reflexionan y refinan durante el transcurso de sus carreras.” (Fullan y Connelly, 1990)

Resulta claro que el tema del salario del docente ha sido una polémica en nuestro país y tal vez el poco incentivo que ha venido teniendo el docente a lo largo de su carrera profesional si bien es cierto en Ecuador el magisterio es uno de los países con más bajos salarios que presenta en la actualidad ya que la mayor parte de los docentes viven en condiciones de pobreza, por que las exigencias de la sociedad son altas; en cuanto a los constantes cambios de desarrollo que se ven sometidos los maestros, necesitan actualizarse a lo largo de su carrera profesional ya que se exige que los profesores respondan a las expectativas sociales y a las necesidades de este mundo en permanente transformación. Porque aún existen una gran mayoría de docentes que no se han actualizado y por ende no se puede mejorar la educación.

“Las condiciones físicas, por lo tanto, las condiciones materiales en las que laboran los establecimientos educativos no son satisfactorias, la infraestructura educativa es obsoleta y mal mantenida. Hay algunos factores sociales que influyen de manera determinante al desarrollo escolar, la migración, el abandono de los padres a los niños, la pobreza, la violencia familiar y al interior de la propia escuela. Esta violencia repercute en todo el proceso educativo que es motivo de preocupación.” Como se manifiesta en (Unesco, 2006)

Se piensa que todos estos factores son de gran influencia en la enseñanza y aprendizaje ya que los docentes no pueden trabajar en estas condiciones aunque el gobierno actual está haciendo cambios importantes todavía hay mucho por hacer, las escuelas rurales son las que más afectadas se han visto debido a su situación geográfica porque además hay que sumarle a que aún existen profesores impuntuales; algunos trabajan de martes a jueves esta situación se da porque no funciona adecuadamente la supervisión escolar, los supervisores no visitan estas escuelas ni una vez al año, por lo anteriormente mencionado estos factores sociales perjudican la eficiencia del sistema educativo.

“Siempre ha existido una correlación entre los problemas de salud mental y el desempeño profesional, entre los que padecen estrés y su estado de ánimo, es decir, quienes tienen stress se ven afectados en su relación con otras personas y en particular con los alumnos. En general, las enfermedades más afectan la salud mental que la salud física, aunque algunos casos está se resiste por los problemas mentales esto se debe por problemas económicos, familiares, laborales, por la sobrecarga y el cansancio en el trabajo que para muchas personas, significa atender la escuela y el hogar con iguales responsabilidades.” Como lo expresa (Unesco, 2006).

Los maestros debido a las diversas complicaciones que se les presenta a lo largo de su carrera profesional y personal se ven involucrados en un estado de ánimo bajo que repercute en sus relaciones con toda la comunidad educativa, esta es una realidad que se vive en este país por tal razón se piensa que existe una correlación entre la salud mental de los maestros y su desempeño profesional de tal forma que afecta la enseñanza y aprendizaje.

“Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano y con las posibilidades y retos de la creatividad y la invención en todos los campos. La tarea principal del docente es lograr que los niños aprendan. ´en la sociedad, muchas personas y muchas instituciones que enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados por su acción.” IDEP (1997). La tendencia de formación profesional es implementar un modelo tecnicista (maestro instructor) el cual estratifica los procesos de enseñanza-aprendizaje para generar más eficiencia.

Queda claro que se ha venido dando cambios importantes en lo que se refiere a la instrucción de parte del maestro ahora existe un modelo tecnicista donde el educando es más participe de su aprendizaje capaz de crear, de construir su propio conocimiento, aunque existen una gran mayoría de profesores que no se han actualizado o no desean impartir esta nueva enseñanza y aprendizaje muy fructífera para el sistema educativo.

### **3.1.4 El género y la profesión docente**

“IGUALDAD DE GÉNERO.- La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo” (Ministerio de Educación)

Felizmente aquí en nuestro país no existe ningún tipo de discriminación para que la mujer se prepare en cualquier campo profesional e incluso desempeñe cualquier función que antes sólo desempeñaban los hombres.

“La feminización de la docencia es una tendencia que predomina en el nivel preescolar y primario y es menor en el nivel de secundaria, existe una segregación vertical en los niveles superiores, ya que el número de mujeres docentes en estos niveles disminuye. Esta feminización, sumada a las deficientes condiciones de trabajo y a los bajos salarios, constituye en sí misma una manifestación de desigualdad de género, en la medida que al crecer el nivel de especialización en la transmisión de conocimientos decrece la participación de las mujeres, a la vez que los puestos de menor prestigio y salario son ocupados por ellas.” (Messina, 2001 en Guerrero, et al, 2006:40)

Tomando en cuenta la opinión de estos autores efectivamente la educación inicial y básica es feminizada en los otros niveles superiores existe mayor presencia masculina, debido a esto en las instituciones educativas entre los mismos compañeros miran estas profesiones con una cierta discriminación de mejor jerarquía hacia estos puestos laborales.

### **3.1.5 Síntesis**

Este capítulo trata de la situación laboral docente en ella se señala la formación inicial docente y formación continua ambas tienen relación ya que inicialmente depende mucho de la formación que se reciba en los primeros años hacia una formación que

definirá la estabilidad y fructífera carrera docente y la formación permanente debe recibirse a lo largo de toda la carrera para su mejor desempeño profesional.

La contratación se viene dando por el personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General. El Acuerdo Ministerial n° 438 mediante los requisitos exigidos. La carrera docente es estabilidad en la docencia, que está a ciertas leyes, beneficios, derechos y responsabilidades que se adquiere al participar con éxito en el concurso de merecimientos y oposición.

Como en toda actividad tanto de las dificultades como los múltiples factores negativos influyen notablemente en el desempeño normal de un docente, para que esto funcione debería existir una mutua relación entre el estudiante, padres de familia y docentes para que conjuntamente por el bien de una buena educación llegar a buscar fórmulas y sobre todo soluciones tangibles para que haya eficacia y éxito en la enseñanza y aprendizaje.

En cuanto se refiere a la predominación femenina en el campo docente cabe anotar que aparte de ser una profesión tradicionalmente adaptada a las labores cotidianas del hogar porque ella después de sus labores de docencia también tiene que atender a sus hijos y esposo etc. También por la falta de oportunidades profesionales en otros campos o áreas que machistamente por tradición desempeñan los hombres. Cabe resaltar que en nuestro país la Ley ampara la igualdad de género sin ningún tipo de discriminación en cualquier función que quiera desempeñar.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

### **3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa**

“Se recomienda la promoción del Buen Trato desde los diferentes entornos que rodean a la niñez y la adolescencia, para así asegurar una sociedad apropiada para el crecimiento y la felicidad de todas y todos, donde se permita el respeto a las diferencias y se promuevan los valores de la convivencia pacífica y ciudadana.

La promoción del Buen Trato en el entorno educativo se inicia con:

Una actitud positiva acompañada de palabras afables, que plantee la congruencia entre el lenguaje verbal y no verbal; acompañado de actitudes que permitan la existencia de un ambiente cálido, respetuoso, atento y cordial. El ejemplo personal debe ser el inicio del Buen Trato, para así generar cambios favorables en las relaciones con los otros.

De igual modo se debe informar a niñas, niños y adolescentes sobre sus derechos y responsabilidades sociales, estimular la participación a través de campañas de difusión masiva. Es necesario realizar campañas institucionales para dar a conocer la cultura del Buen Trato.

Convertirnos en agentes multiplicadores del Buen Trato, implementar en todas y cada una de las escuelas del Distrito Escolar No. 1 un equipo de Guardianes del Buen Trato conformado por educadores, padres y alumnos.” como indica Ateneo Caracas (2002)

Se puede decir que tiene mucho que ver la forma de tratar a los demás para uno recibir benevolencia, respeto y consideración. Es importante optar la conducta ejemplar y de buen trato con nuestros semejantes haciendo y formando jóvenes adolescentes para el futuro capaces de sobreponerse a cualquier obstáculo y sobre todo estamos sembrando la semilla de la no violencia, el machismo, feminismo, que destroza hogares y a una sociedad en general, ya que ser amable no cuesta nada, saludar con una frase alegre, ser optimista y estar siempre al servicio de los demás desinteresadamente.

Según Neirotti, Poggi, “El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades, a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje.” Como lo indica la Unesco, Buenos Aires (2004)

No siempre la sociedad o la persona se forma porque haya tenido la oportunidad de educarse en un plantel educativo. Los docentes simplemente son una parte del engranaje

del sistema o de la cadena de la educación, la persona se forma en la escuela de la vida, participando organizándose, formando comités, clubes, comunidad de vecinos etc.

“Es necesario que la escuela se abra a la comunidad a través de las organizaciones comunitarias incorporándolas en su proyecto educativo a través de comisiones, colaboraciones o formulando especialmente iniciativas educativas.

Para que produzca los efectos deseados, el vínculo que debe haber como punto de partida el convencimiento de la escuela y de su personal de la necesidad de mejorar las condiciones sociales, culturales, políticas y educativas de la comunidad en la que está inserta y de la propia escuela.

Consideramos de suma importancia reconocer e identificar las condiciones que son necesarias para que los niños y jóvenes puedan efectivamente aprender. En aquellas comunidades en donde las condiciones de educabilidad no están construidas, la escuela tiene un rol central en su construcción.” Según la UNESCO Buenos Aires (2004)

Cabe mencionar que el Director (a) deberán buscar líderes en la comunidad y los debe comprometer a colaborar por el bien del desarrollo de la comunidad y la educación de los alumnos.

#### Acciones Educativas Comunitarias

“Son las acciones que emprenden la escuela y la comunidad y que salen del marco estrictamente escolar, ampliándose a lo educativo. Es decir, estas acciones tienen como objetivo generar espacios de comunicación e intercambio tendiente éstos a mejorar las condiciones educativas de los niños/ jóvenes, como así también su plena inclusión social y escolar y producir una retroalimentación cultura mutua.” Como indica en [www.piie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf](http://www.piie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf) · archivo de PDF

Se puede opinar que las acciones educativas comunitarias son imprescindibles en una comunidad que junto con la escuela realizan actividades para un bien común y en unión de sus integrantes.

### **3.2.2 La demanda de educación de calidad**

“Por definición de calidad de la educación se entiende como “Conjunto de propiedades y características de un producto, proceso o servicio que confiere aptitud, mérito para satisfacer las necesidades explícitas o implícitas de aquellos a quienes se ofrece el servicio.” (J. Durán, F. Rodríguez, pág. 53)

Lo que se pretende es una educación que forme a las personas desarrollando sus capacidades intelectuales y morales, es decir que de una oportunidad de desarrollarse al máximo sus posibilidades.

“Otra definición sería aquella que ´asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.´ ” Como se menciona en OCDE (1995)

Cabe señalar que la educación de calidad es la que cerciora a todos los estudiantes mayor provecho de sus conocimientos habilidades para que en un futuro pueda desempeñarse mejor profesionalmente y personalmente es obvio que al mayor esfuerzo grandes avances.

“Si bien es cierto la calidad de la educación superior está ligada al conjunto de factores que inciden en la formación profesional, el modo de producción del conocimiento, la construcción de valores morales y éticos y su difusión social, a partir del logro de los fines, objetivos y metas consignados en la visión, misión y el plan institucional, referidos al cumplimiento de los principios, características y estándares de calidad para las instituciones de educación superior del país.” Según (CONEA. 2003)

Es aceptable pensar que la calidad de educación superior dependa bastante de la formación profesional que se está dando en las universidades, sus valores y conocimientos adquiridos resultan importantes a la hora de enfocar la calidad de educación que se imparte en este país.

“Se requiere, además, una clara concepción de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, que atienda no sólo las mejores calificaciones académicas posibles, sino también las actitudes y los rasgos personales deseables. No es muy alta la correlación positiva entre buenas calificaciones académicas y un efecto beneficioso en el aprendizaje de los alumnos. La docencia eficaz es consecuencia, también, de características de la personalidad tales como la paciencia, la persistencia, la capacidad de analizar problemas y la comprensión de los alumnos.” Como se manifiesta en (OCDE, 1991)

Tomando en cuenta lo antes mencionado con la realidad que se enfrentan los docentes a la hora de poner en práctica sus saberes resulta imprescindible la formación integral que

los profesores deben tener ya que educar no significa solo que el estudiante adquiera el conocimiento si no que necesita formarse como persona con sus valores y virtudes y el docente tiene que estar a la altura de cualquier inconveniente o dificultad que se le presente para poder comprender y educar con éxito a sus educandos.

“La UNESCO señala: una educación de buena calidad facilita la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social. Una sociedad más educada puede traducirse en índices de innovación más elevados, una mayor productividad global gracias a la capacidad de las empresas para introducir nuevos y mejores métodos de producción, y una aplicación más rápida de las nuevas tecnologías.” Como indica la Revista Académica de Economía (2006)

Se puede opinar que efectivamente para que un país desarrolle productivamente depende de la educación que se imparta en sus ciudadanos de acuerdo a ello existirán mejores perspectivas para mejorar y sacar adelante el país.

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

#### Carta Magna

“Como resultado de las decisiones tomadas por los Ministros de la educación de Latinoamérica se inició un proceso de construcción de una Política Educativa en el Ecuador, la misma que tiene su génesis en la Consulta siglo XXI que dará como resultado las aspiraciones más fundamentales de la sociedad respecto de lo que aspira para la educación de sus hijos a continuación se expresa algunas políticas de la Carta Magna.

Cite el título II, en el capítulo primero relacionado con los principios de la aplicación de los derechos sección quinta de la Nueva Constitución en relación de la Educación.

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

Art. 28.- La educación responderá el interés público y no estará al servicio de intereses individuales y cooperativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia movilidad y egreso sin discriminación ninguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Según los artículos 26, 28 y 29 que hacen mención a los principios de los derechos que tienen los ciudadanos ecuatorianos de participar en el proceso educativo ya que entre todos se logrará la construcción de un país soberano en su buen desarrollo, ya que la educación será gratuita y laica en todos sus niveles también el estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

Art. 67.- En relación a la educación pública será laica en todos los niveles; obligatoria hasta el nivel básico y gratuito hasta el bachillerato o su equivalente.

En este artículo en realidad no se está cumpliendo ya que la educación no resulta totalmente gratuita en la mayoría de los establecimientos siempre el padre de familia se ve involucrado en dar un aporte económico para llevar a cabo la educación de sus hijos.

Art. 68.- El sistema nacional incluirá programas de enseñanza conformes a la diversidad del país. Incorporará en su gestión estrategias de descentralización y desconcentración administrativas, financieras y pedagógicas. Los padres de familia, la comunidad, los maestros y los educandos participarán en el desarrollo de los procesos educativos.

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

Art. 70.- En relación a la obligación de rendir cuentas del sistema educativo.

Según el artículo 70 la ley establecerá órganos y procedimientos para que el sistema educativo nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la enseñanza. Esto es algo que no se ha venido cumpliendo satisfactoriamente, estos órganos existen pero su procedimiento no es el óptimo.

Art. 73.- De la Constitución Política del Ecuador, respecto a la Carrera docente y política salarial.

Según La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizando la estabilidad, capacitación y promoción de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de desempeño. Este es un artículo que se está cumpliendo y es muy provechoso para que exista una educación de calidad.

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

De acuerdo con los dos artículos anteriores efectivamente se puede acceder a la educación superior pero sigue estando al alcance de unos cuantos que por razones de situación geográficas no todos pueden acceder a la universidad fiscal y su traslado resulta ser un poco elevado.

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo N° 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

Art. 344.- El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior.

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

Art. 346.- Existirá una Institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

En el artículo N° 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades estabilidad actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Art. 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados.

Art. 355.- El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Art. 356.- La educación superior pública será gratuito hasta el tercer nivel.

El cobro de aranceles en la educación superior particular contará con mecanismos tales como becas, créditos, cuotas de ingreso u otros que permiten la integración y equidad social en sus múltiples dimensiones.

Art. 357.- El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros créditos definidos por la Ley.” (Villaruel, 2009, págs.183-187)

Todos estos artículos se mencionan en el Título VII hacen referencia sobre el Régimen del Buen Vivir.

#### Plan Nacional de Desarrollo

“Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.” (Ministerio de educación)

Según este instrumento resulta beneficioso para el país en general ya que todo se regirá en base a este Plan Nacional de Desarrollo dando mejores expectativas mejorando en el avance fructífero del país.

“El «Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013», ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado y sobre todo con los aportes de ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos. La aprobación del Plan en el Consejo Nacional de Planificación constituye un hito en la aplicación de la Constitución, así como también para la consolidación de la democracia participativa.

La definición de ‘Buen Vivir nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros- entre diversos pero iguales- a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento, y con ello posibilitar la

autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido.’ ” (Ramírez, 2008, pág. 387).

Al igual que aquel Plan que rigió el anterior período de gobierno, el Plan 2009-2013 recoge y busca concretar las revoluciones delineadas en el proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana. Dichas apuestas de cambio también fueron orientaciones para el proceso constituyente de 2008, que finalmente se plasmaron en el nuevo pacto social reflejado en la nueva Constitución de la República del Ecuador. Tales revoluciones son:

1. Revolución constitucional y democrática
2. Revolución ética,
3. La revolución económica y productiva,
4. Revolución social,
5. Revolución por la dignidad, soberanía e integración latinoamericana,

En los 12 Objetivos Nacionales se definen políticas y lineamientos de política necesarios para la consecución de metas que permitan hacer un seguimiento de los resultados logrados por el Gobierno. Validadas por las instituciones ejecutoras, estas metas rompen con las inercias burocráticas e institucionales, y muestran el compromiso del Gobierno Nacional para cumplir con su propuesta de transformación.

Finalmente, es necesario recalcar que el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para la construcción del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder para construir el Estado Plurinacional e Intercultural.” (Ministerio de Educación)

Este Plan traza los lineamientos de una agenda alternativa y democrática para alcanzar el desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador.

#### Ley de Carrera Docente

“Reforma al Reglamento de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional

La actual Ley establece los deberes y derechos de los educadores, determina los lineamientos de la carrera docente, las condiciones para el ingreso al magisterio, el sistema de promociones, la estructura del escalafón, los mecanismos para el ascenso de

categoría, la jerarquización de funciones, el sistema de remuneraciones, los estímulos y sanciones a los que se hace acreedor el docente y los procesos de mejoramiento profesional.” (Ministerio de Educación)

Art. 78.- El sistema de Educación Intercultural Bilingüe viabiliza el ejercicio de los derechos colectivos de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades; se fundamenta en el carácter intercultural, plurinacional y bilingüe del Estado, en concordancia con sus políticas públicas y los tratados e instrumentos internacionales. Tiene por objetivo aplicar, desarrollar y promover las políticas públicas de Educación Intercultural Bilingüe con la participación comunitaria, para garantizar el buen Vivir en el Estado plurinacional.

Art. 117.- DE LA JORNADA LABORAL.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

Art. 128.-DEL DESARROLLO PROFESIONAL.- El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo conduce al mejoramiento de sus conocimientos, competencias y capacidades que les permitirán mejor servicio educativo. Los y las docentes de instituciones educativas particulares podrán participar en los cursos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.

DÉCIMA OCTAVA.- La autoridad educativa Nacional en un plazo de ciento ochenta días a partir de la vigencia de la presente Ley, dictará las políticas y resoluciones que aseguren de manera progresiva y planificada la inclusión de la enseñanza de al menos un idioma ancestral como parte de los currículos de estudio en todas las instituciones educativas que comprenden el Sistema Nacional de Educación.

Art. 125.- CONCESIÓN DE LOS ESTÍMULOS.- Se concederán estímulos a las y los profesionales de la carrera educativa pública que cumplan con al menos una de las siguientes condiciones.

Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.

Art. 10.-DERECHOS.- Las y los docentes del sector público tiene los siguientes derechos:

a.- Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

b.- Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;

c.- Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

Art.- TIPOS DE INSTITUCIONES.- Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso.

Estas instituciones educativas contarán con financiamiento total o parcial del Estado, con la condición de que se cumpla el principio de gratuidad, igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia, rendición de cuentas de sus resultados educativos y manejo de los recursos y el respeto a la libertad de credo de las familias.

MOTIVACIÓN.- Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación.

Art.- 96.- TÍTULOS RECONOCIDOS.- Para ingresar a la carrera docente educativa pública, se reconocerán los títulos de:

- a. Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades;
- b. Psicólogo educativo o infantil.

- c. Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
  - d. Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de posgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditan mediante los respectivos exámenes;
  - e. Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación.
- ”Ministerio de Educación”

### Plan Decenal de Educación

“El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre unas de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo, para garantizar el acceso de los niños y niñas al mundo globalizado.
- Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica.
- Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo.
- Erradicación del analfabetismo y educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las escuelas y colegios.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

-Revaloración de la profesión docente y mejoramiento de la evaluación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.” (Villaruel, 2009, 188)

### DINAMEP

“La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

- Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
- Permanente: funciona todo el año escolar.

- Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.

- Gratuita: con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

La División de Formación Docente, se encuentra efectuando acciones en beneficio de los Institutos Superiores Pedagógicos, que en número de 23 se localizan en todo el país, tales como:

Nuevo Proyecto de Formación de Profesores de Educación Inicial.

Nuevo Proyecto de Formación de Profesores de Educación Básica.

Elaboración de los Perfiles Profesiográficos para Educadores de Educación Inicial y Básica.

La División de Formación Docente seleccionó los aspirantes a docencia en los ISPEDs.”(Ministerio de Educación)

De este modo con las acciones de DINAMEP se ha venido dando pequeños cambios importantes en el sistema educativo ya que con su investigación, coordinación, organización e inspección se está dando una transformación paulatina en la calidad de la educación del país aunque a esta capacitación de docentes no acceden todos debido a la poca capacidad de inscripciones que hay en los cursos de capacitación docente y que además tienen poco limitado impacto en las prácticas pedagógicas de los docentes, es decir alguno de ellos inciden muy poco en el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, por tal se consideran con un escaso valor cualitativo.

#### **3.2.4. Políticas micro: institucionales**

“En Ecuador no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central de

Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

En virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica, ni una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de formación de los docentes. En Ecuador funcionan 60 universidades reconocidas por el CONESUP, de las cuales 46 tienen facultades o escuelas de Educación o de Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado, los que suman 757, según la información estadística del CONESUP. Constituiría un trabajo muy extenuante y dispendioso dar cuenta de cada uno de esos programas, por ello preferimos trabajar con una muestra.

Para ello hemos seleccionado la ciudad de Ambato, como un punto de referencia de lo que se ofrece como formación de docentes en una ciudad intermedia ubicada en el centro de Ecuador.

Existen tres universidades que tienen su sede principal en la ciudad de Ambato:

- La Universidad Técnica de Ambato, que tiene 25 programas para formación de docentes.
- La Universidad Autónoma Regional de los Andes, con ocho menciones, que son: Docencia Técnica, Docencia y Gerencia Universitaria, Gerencia Educativa, Historia, Informática, inglés, Educación parvularia y Pedagogía.
- La Universidad Tecnológica Indoamérica con los siguientes programas: Carreras Técnicas, Ciencias Exactas, Ciencias Naturales, Administración.
- Educativa y Educación Especial. Se debe anotar que utilizan la modalidad semipresencial.

Además, existen otras universidades que teniendo su sede principal en otra ciudad del Ecuador, efectúan la formación con la modalidad a distancia y tienen centros referenciales en Ambato. Estas son:

- Universidad Técnica Particular de Loja con programas en Ciencias Sociales, Contabilidad, Educación Básica, Inglés, Lengua y Literatura, Pedagogía y Química y Biología.
- Escuela Politécnica del Ejército con la carrera de Educación Infantil.
- Universidad Nacional de Loja con el programa de Psicología Infantil.

En la ciudad de Ambato se ofrecen 48 programas, de los cuales la Universidad Técnica de Ambato es la que tiene el mayor número de programas (25), es decir, que más de la mitad de la oferta educativa se concentra en dicho centro de estudios. Esta oferta incluye cinco especialidades del ciclo doctoral y 20 licenciaturas. Las otras universidades repiten prácticamente todas las opciones que ofrece la Universidad Técnica de Ambato. Sin embargo, hay que mencionar que se trata de una oferta tradicional que en muy poco responde a las nuevas sensibilidades sociales y pedagógicas; salvo la carrera de Educación Ambiental que ofrece la Universidad Técnica de Ambato, las otras son más de lo mismo. Tampoco se consideran las nuevas corrientes en términos de lo que significa el desarrollo de otras opciones educativas, como el caso de la Educación Intercultural Bilingüe. Los ciclos doctorales que se ofertan son igualmente tradicionales; no se toman en cuenta la necesidad de especialistas en Evaluación, Currículo, Supervisión Educativa, por citar unos pocos. Es necesario destacar que hay dos universidades particulares que ofertan especialidades para la educación técnica. Esta es una iniciativa muy interesante, dado el gran déficit de profesores en estas áreas que tiene el sistema educativo nacional.” (UTPL)

De este modo se puede manifestar que es beneficioso que se haya implantado en algunas universidades estos programas para que cada uno de los estudiantes tengan más oportunidades de estudio y por ende más oportunidades de trabajo no sólo a nivel nacional sino internacional, ya que se elige carreras nuevas pero con mucha demanda de profesionales asegurando así su futuro de trabajo y buena remuneración.

### **3.2.5 Síntesis**

Dentro del contexto laboral se habla del entorno educativo y la comunidad educativa las cuales resulta importante su relación ya que se mueven por un bien común, el entorno educativo tiene como referencia el buen trato para el buen vivir de sus niños, adolescentes, padres, profesores para que exista una buena enseñanza por el bien de todos sus participantes.

La demanda de una educación de calidad en la actualidad requiere que los estudiantes se esfuercen por superarse y mejorar sus condiciones de vida mediante el desarrollo de sus habilidades y destrezas para ser competentes en el futuro y mejorar la situación laboral del país.

Dentro de las políticas educativas se ha señalado la Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP. Estas políticas

están dadas para proteger los derechos y deberes de los y las ecuatorianas para cumplir y hacer cumplir cada reglamento ya que son revisadas y aceptadas por el Gobierno de turno que las estudia por el bien de la educación de calidad que se pretende impartir en el país.

Las políticas micro-institucionales tratan de reglamentos internos que cada establecimiento cuenta, en ella entran sus proyectos y planes de estudios que desean instruir en sus estudiantes las cuales resultan beneficiosos para los estudiantes que deseen optar por nuevas carreras y oportunidades de trabajo.

### **3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

#### **3.3.1 Definición**

“Por formación profesional se entiende el proceso de "ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales” (Ferry, 1997, pág.54). Estas condiciones presuponen conocimientos, habilidades, representaciones, concepciones, etc.”

“El desarrollo de estas condiciones suele explicarse en un primer momento como el producto de una dinámica de desarrollo personal, sin embargo, un análisis al respecto conduce a reconocer que “uno se forma sólo por la mediación” (Ferry, 1997, pág. 55). La mediación, más allá de la perspectiva de Ferry y ubicada en una postura vygotskiana, se puede entender como proceso constitutivo de la forma del sujeto que se vehiculiza a través de diversos agentes como pueden ser los maestros, las lecturas, las experiencias colaborativas o en general las relaciones directas o indirectas con los otros.”

Este pensamiento, situada en el campo de lo educativo, conlleva a reconocer a los profesores como los profesionales a los que se orientaría dicho proceso formativo, de tal forma que desde este momento se empezaría hablar de la formación docente.

Retomando el concepto expresado anteriormente para formación profesional se puede certificar que la formación docente es un transcurso que consiste en ponerse en condiciones para ejercer la docencia, siendo estas condiciones, las habilidades, las representaciones y conocimientos etc., requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente. En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación como señalaba Mager, Pipe y Dipboye,” (Agut, 2003)

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual

De acuerdo a esta idea un programa formativo se plantea para satisfacer la discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se crea. Por consiguiente, el objetivo de cualquier detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño.

En la actualidad se está extendiendo la comprensión de necesidad de formación al entender la formación no como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino como una oportunidad para quienes tienen deseos de superarse y poder alcanzar un futuro de mayores éxitos en sus labores.

“Boydell y Leary, proponen que la necesidad formativa no debe ceñirse sólo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así, a la hora de identificar necesidades de formación hay que recoger información tanto referida al momento presente como información sobre cambios futuros. Sin embargo, estos autores pese a enfatizar el importante paso que puede constituir el ampliar el concepto de necesidad formativa, no desarrollan un concepto claro de necesidad formativa proactiva.” (Agut, 2003)

En efecto estos autores sólo conciben en la necesidad de formar al docente no solo para hoy si no para el mañana, tomando en cuenta los diferentes cambios que se van a dar posteriormente para estar al alcance de toda sabiduría, estos autores no aportan nada más en concreto ni definen precisamente lo que es necesidad de formación docente.

“Cuando hablamos de desarrollo profesional nos solemos referir a la educación que se considera más adecuada para el desarrollo de las funciones que los motivos que avalan la necesidad de que los profesores nos formemos a lo largo de nuestra trayectoria

profesional y nos desarrollemos profesionalmente está muy relacionado con los cambios que afectan al mundo de la educación y que justifican también la necesidad de la innovación. Algunos de estos motivos son:

- Las limitaciones y carencias de la formación inicial.
- La necesidad de asumir una profesionalidad más amplia.
- La aceleración de los cambios sociales que conlleva nuevos retos y necesidades de adecuación.
- Los avances científicos.
- Las nuevas finalidades de la educación.
- Las reformas y cambios curriculares.
- Los nuevos conocimientos sobre la forma en que las personas aprenden.
- Las nuevas metodologías y recursos didácticos.

Justificada ya la necesidad de mejorar nuestra competencia profesional vamos a ver si este desarrollo profesional es posible y cómo podemos aprender a ser mejores profesores.

Los profesores aprendemos según L. Darling Hammond y W. Melaughn- haciendo, leyendo y reflexionando colaborando con otros maestros, observando el trabajo de los alumnos y compartiendo nuestras observaciones con otros compañeros. Este tipo de actuaciones permite relacionar la teoría con la práctica y viceversa, acrecentando así nuestro conocimiento profesional práctico.

El reconocimiento de los profesores como personas capaces de elaborar conocimientos prácticos sobre la enseñanza y el conocimiento de que estos saberes se construyen en estrecha relación con la práctica nos conduce a preguntarnos cómo podemos promover nuestra propia formación y desarrollo profesional, y en términos más concretos, qué actividades de formación son más provechosas y otros diversos autores apuntan a una serie de principios generales que deben cumplir estas actividades para lograr el objetivo:

- Deben involucrar a los profesores en tareas concretas de enseñanza y basarse en cuestiones relacionadas con el currículo, el uso de los materiales didácticos, etc.

-Tienen que basarse en la indagación y reflexión sobre la propia práctica y estimular la experimentación de ideas y propuestas en el aula.

-Deben promover la colaboración entre profesores, favoreciendo el intercambio de ideas y experiencias.

-Deben ser sostenidas en el tiempo e integrar diversas modalidades de formación.

-Tienen que relacionarse con los aspectos más amplios de los cambios escolares y de la educación.

De esta forma el centro escolar y la acción educativa que en él se desarrolla se convierten en el contexto privilegiado para promover la formación, el desarrollo profesional de los profesores. Como dice A. Bolívar en lugar de relegar y silenciar los saberes profesionales y las experiencias que han ido adquiriendo los docentes a lo largo de su carrera. Se trata precisamente de partir de ellos para promover procesos de desarrollo personal y profesional. La identificación de problemas, la construcción de soluciones y la planificación de proyectos de acción constituirán la base de las diversas modalidades de formación de manera que estas estrategias formativas ingresen en un mismo proceso cambios innovadores en las escuelas y el desarrollo profesional en los profesores “(Pérez, 1999, 150)

Por todo lo expresado anteriormente existe en la actualidad la necesidad de formar al docente, personal y profesionalmente para que pueda competir ante los nuevos cambios que se vienen dando en la sociedad, el profesor tiene que actualizarse para ser competente ante las innovaciones que se presenten al parecer todavía existen una gran mayoría de profesores con ideales caducos, incompetentes ante la nueva generación. La formación docente tiene una relación con el desarrollo profesional por tanto este desarrollo tiene que promover estrategias formativas para el buen desempeño de la enseñanza.

### **3.3.2 Competencias profesionales**

“Primeramente definiremos lo que son competencias. Es un saber hacer complejo y es el resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades, habilidades conocimientos y valores utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común” según (Lasnier, 2000)

“Pero qué entendemos por competencia. Para Rul y Cambra (2007), el concepto de competencia, pese a sus limitaciones, es ampliamente compartido, se trata de la capacidad general o potencialidad adquirida por una persona, que le permite seguir aprendiendo y utilizar esa base aprendida para encarar situaciones y resolver problemas reales, así como desarrollar proyectos personales, cívicos y profesionales. Ser competente no es sólo ser hábil en la ejecución de tareas y actividades concretas, sino más allá de ello, ser capaz de afrontar, a partir de las habilidades adquiridas, nuevas tareas o retos que supongan ir más allá de lo aprendido (Monereo y Pozo, 2007). En una concepción dinámica de las competencias se plantea que: se adquieren, se movilizan y se desarrollan continuamente y no pueden explicarse y demostrarse independientemente de un contexto, por lo que para ser competente no basta con saber hacer, se requiere saber ser y actuar holísticamente como sujeto que hace parte y se integra a esa realidad que quiere comprender” (Galvis, 2007)

Partiendo de este pensamiento se puede comprender que las competencias son las habilidades, destrezas y capacidades que una persona adquiere en el transcurso de su formación para crear un aprendizaje o un comportamiento lleno de sabiduría y a la vez transmitir ese saber, para desenvolverse mejor en la sociedad actual.

“La obligación moral del profesorado y el compromiso con la comunidad requieren una competencia profesional coherente con ambos. Es evidente que la realización de la enseñanza, necesita como cualquier otro oficio, de un cierto dominio de habilidades, técnicas y en general, recursos por la acción didáctica, de la misma forma que debe conocer aquellos aspectos de la cultura y el conocimiento que constituye en el ámbito o el objeto de lo que se enseña. Pero las consecuencias que se derivan de las dos dimensiones anteriores de la profesionalidad docente son que la competencia profesional trasciende el sentido permanente técnico del recurso didáctico. Tenemos que hablar más bien de competencias profesionales complejas, que combinen habilidades pedagógicas. Difícilmente se puede asumir una obligación moral o un compromiso en el significado y las repercusiones sociales de la enseñanza si no se dispone de esta competencia” (Sockett, 1993, cap.5)

Ciertamente las competencias profesionales docentes para su desempeño en la enseñanza no solo precisa de las influencias, habilidades, creatividad, técnicas también tiene que conocer lo que va a transmitir para relacionar y poder emprender una enseñanza satisfactoria.

“La competencia profesional se refiere no sólo al capital del conocimiento disponible, sino también a los recursos intelectuales de que se dispone con objeto de hacer posible la ampliación y desarrollo de ese conocimiento profesional, su flexibilidad y profundidad. El análisis y la reflexión sobre la práctica profesional, que se realiza constituye un valor y un elemento básico para la profesionalidad de los enseñantes.” (Bernard, 2001, 130)

Efectivamente como se ha señalado antes las competencias profesionales no solo se precisa de sabiduría, de conocer o ser capaz de hacer o pensar algo sino que tiene que ser posible que se disponga de todas las técnicas intelectuales para llevar a cabo cualquier objetivo que se quiera aplicar por un bien común.

### **3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI**

“Según la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por el francés Jacques Delors, las instituciones educativas deben reafirmar su cometido como lugar de ciencia y cultura, que forja los hombres y mujeres que necesita el mundo contemporáneo, para lo cual los aprendizajes deben desarrollarse sobre la base de un objetivo supremo y cuatro pilares:

- 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.
- Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

En efecto estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, conciencia e intercambio.” (Villarreal, 2009)

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

“Es evidente que la realización de la enseñanza, necesita como cualquier otro oficio, de un cierto dominio de habilidades, técnicas y en general, recursos por la acción didáctica, de la misma forma que debe conocer aquellos aspectos de la cultura y el conocimiento que constituye en el ámbito o el objeto de lo que se enseña. Pero las consecuencias que

se derivan de las dos dimensiones anteriores de la profesionalidad docente son que la competencia profesional trasciende el sentido permanente técnico del recurso didáctico. Tenemos que hablar más bien de competencias profesionales complejas, que combinen habilidades pedagógicas. Difícilmente se puede asumir una obligación moral o un compromiso en el significado y las repercusiones sociales de la enseñanza si no se dispone de esta competencia.” (sockett, 1993, cap.5)

Ciertamente las competencias profesionales docentes para su desempeño en la enseñanza no solo precisa de las influencias, habilidades, creatividad, técnicas también tiene que conocer lo que va ha transmitir para relacionar y poder emprender una enseñanza satisfactoria.

### Perfil del nuevo Docente

“Las competencias que deben conformar el perfil profesional de los docentes, en la sociedad de las próximas décadas, pueden sintetizarse para Galvis (2007) en: un docente con actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad y respeto por todas las personas y grupos humanos, con principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores y con consistente formación pedagógica y académica, autonomía personal y profesional. Además, debe poseer amplia formación cultural, con una real comprensión de su tiempo y de su medio, que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales con innovación y creatividad. Esto determina tres tipos de competencias:

- a) Las intelectuales, referidas a lo cognitivo, lógico, científico y pedagógico-didáctico, las cuales sirven para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos.
- b) Las sociales, dentro de las que se encuentran todas las que involucren procesos sociales, afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, la convivencia, la cooperación, así como también la capacidad de asociarse, de negociar, de emprender y concretar proyectos.
- c) Las interpersonales, incluyen las productivas que permiten al docente estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje, y las especificadoras, que contribuyen a la capacidad de aplicar los conocimientos fundamentales a la comprensión de los sujetos y la institución, así como también a observar las situaciones de la realidad pedagógica y actuar en consecuencia.

Para que los docentes alcancen las competencias de este perfil que hemos enunciado, es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometan a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, de atender a los valores, etc. Los docentes del siglo XXI, no pueden permanecer estancados en los modelos de formación que se han venido desarrollando, en los que se forman esencialmente en la adquisición de capacidades, de contenidos curriculares de las distintas áreas de conocimiento y de las didácticas específicas de cada materia, sino que la profesión docente tiene que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural, de intervenir activamente en el mundo actual y de formar ciudadanos para ese mundo cambiante que les ha tocado vivir.”(Tenti, 2010. Pág. 140)

Está claro que se habla de un perfil del docente en formación íntegra, donde debe desarrollar todo su potencial, dentro de sus capacidades y limitaciones para poder atender a esta sociedad que exige más al docente por los debidos cambios que se han dado por tanto el docente debe de capacitarse; porque aún queda una gran mayoría de profesores estancados en el ayer y lo que es más triste no reconocen que se vive en una sociedad que exige actualización y eficiencia en la enseñanza.

#### Perfil de los Docentes según los nuevos planes de estudio

“Sin duda resulta difícil llegar a determinar el perfil docente que necesita nuestro sistema educativo, han de ser competencias amplias, re construibles, dinámicas llegan a diseñar un perfil no es cuestión técnica sino ideológica, puesto detrás de la reflexión de qué tipo de profesorado necesitamos, se hayan valores, principios, ideología. Por ello, escoger una propuesta u otra tiene implicación muy importante sobre el sistema educativo.

Perrnoud (2004<sup>a</sup>: 189 y 2004<sup>b</sup>), destaca diez nuevas competencias de base para enseñar que son especialmente conocidas y valoradas por su amplitud y riqueza:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Concebir y promover la evaluación de dispositivos de diferenciación.
- Implicar a sus alumnos en sus aprendizajes y su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Practicar en la gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres.
- Utilizar nuevas tecnologías.

- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Gestionar la propia formación continua.

La universidad española está inmersa en un proceso de convergencia europea, buscando la creación de espacio europeo de educación superior. Ello, lleva entre otras cosas, a intentar unificar los títulos de grado y postgrado (proponiendo una estructura única para todos los países) y a diseñar estos por competencias. Se ha venido certificando la poca preparación que los egresados universitarios poseen para insertar en el mundo laboral. Si bien la misión de la universidad no es la formación profesional superior, al menos no lo es únicamente, si es cierto que una de las funciones es facultar para el ejercicio profesional que en ese sentido trabajan por competencias integrando las necesidades académicas y prácticas, intentan superar esa deficiencia.

Pero se han diseñado libros blancos para los diversos futuros titulados, basándose en las competencias que deberían tener los egresados. En el caso de título de grado del magisterio, el objetivo del documento es facilitar la adecuación de las titulaciones de maestros al Espacio Europeo de Educación Superior.

(ANECA, 2004), fijando las competencias transversales o genéricas y específicas o concretas a todas las titulaciones del maestro.

Entre las competencias transversales destacan:

#### Instrumentales

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación oral y escrita en la lengua materna.
- Conocimiento de una lengua extranjera.
- Conocimiento de informática relativa al ámbito de estudio.
- Capacidad de gestión de la información.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.

Este perfil tan completo y tan complejo debemos tomarlo como referente (tanto para los futuros profesores como para los profesionales de la educación en ejercicio) como un marco que encuadre nuestras acciones colectivas e individuales más que como un listado exhaustivo que cumplir.” (Tenti, 20010)

Cabe señalar que según los nuevos planes de estudio el perfil docente vendría hacer bastante competente en un futuro para los nuevos titulados ya que son buenos los estudios que se han realizado para mejorar el perfil docente y lo que es importante mencionar que este perfil no sólo sea para los europeos sino también para la formación de todos los futuros titulados de los demás países con nuevas competencias donde se tomen en cuenta los valores, principios de los profesionales toma un aporte valioso brindar una educación de calidad.

### **3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador**

#### “-Capacitación del sector Turismo en el Programa de Competitividad Turística del Ecuador

Se prevé proporcionar al sector turístico un grupo de personas altamente calificadas para manejar las empresas hoteleras privadas, el área estatal de la actividad turística y el resto de empresas que forman parte del sector así como proporcionar preparación de alto nivel científico a los docentes de pregrado y postgrado que imparten docencia en las diferentes escuelas y centros tecnológicos con carreras afines y que deseen elevar el nivel académico de sus profesores (Ministerio de Turismo págs. 47-48)

#### -Competencias docentes del Médico de Familia en el desempeño de la tutoría en la carrera de Medicina.

Los logros en el desempeño del Médico General Básico y su proceso de formación requiere de un continuo perfeccionamiento en función de elevar los niveles de competencia y desempeño previstos en el diseño curricular, tanto en su rol asistencial como en el de formador de recursos humanos en salud, por ser estas funciones simultáneas en su práctica médica y por el presupuesto educacional de que este proceso tiene lugar en los escenarios propios de la Atención Primaria de Salud. Por Manzo (Educación médica, 2006)

-Un nuevo modelo de aprendizaje basado en problemas, el ABP 4x4 es eficaz para desarrollar competencias profesionales valiosas en asignaturas con más de 100 alumnos

El proceso de convergencia europea impone la necesidad de un trabajo conjunto de los docentes pertenecientes a las diversas áreas de conocimiento, con el objeto de desarrollar planes formativos globales. Por ello, miembros del Grupo de Investigación ASOCED nos hemos planteado en un proyecto el reto colectivo de desarrollar un modelo teórico de referencia que pueda ser útil para realizar la transición al modelo del Espacio Europeo de Educación Superior dentro de la sub-área de Teoría de la Educación por Capacitación Competencias profesionales (2010)

-La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano

El posgrado en el ámbito de la educación permanente, exige un enfoque contextualizado para encontrar respuestas de mayor pertinencia relacionadas con el desarrollo de las competencias profesionales en los países iberoamericanos. La copia o puesta en práctica de experiencias aisladas no garantiza la solución de la problemática educacional de estudios avanzados en las universidades. El objetivo esencial de este estudio se encaminó a valorar la importancia de este nivel de enseñanza como requerimiento fundamental para el fortalecimiento y mantenimiento de las competencias profesionales por Capacitación Competencias profesionales (2010)

-Programa de Alta Dirección de Instituciones de Micro-finanzas (PADMIF) VII Ecuador

El éxito de este tipo de programas depende de dos elementos adicionales: la metodología y la planta docente. La metodología se basa en el conocimiento y comprensión de hechos reales y de experiencias. Para conocer el manejo de operaciones en micro-finanzas se estudian procesos de otros países o la manera cómo se realizó tal o cual actividad, adicionalmente el desarrollo de las estrategias de mercadeo de diferentes países para compararlas con Ecuador.” (Portal micro- micro-finanzas, 2010)

Tomando en cuenta estas perspectivas donde se ve claramente que se necesita de una formación en el ámbito turístico, medicina, educación, micro-finanzas, para fortalecer y sostener las competencias profesionales y consecuentemente elevar la eficacia de la actividad profesional.

### **3.3.6 Síntesis**

Hablar de necesidad de formación docente es preparar al maestro para los constantes cambios de la sociedad, no sólo para hoy sino para el mañana con vistas al futuro de nuevos cambios científicos que el docente debe afrontar a nivel de enseñanza y para mejorar su desempeño laboral.

Los cuatro pilares para el siglo XXI según la UNESCO estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, conciencia e intercambio estos son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

Las competencias profesionales docentes están encaminadas a desarrollar toda la capacidad, habilidad de asimilar el conocimiento y aplicar todo su potencial en la enseñanza, debido a esto el docente debe capacitarse y formarse en valores y principios de forma integral ante los nuevos avances científicos que se presenten en toda la carrera profesional.

Las necesidades de formación en el Ecuador se ven en el campo de la medicina, el turismo, micro-finanzas y educación y cubra la demanda de una formación de calidad de todos los futuros titulados e incorpore una mejor situación laboral.

## **4. METODOLOGÍA**

# METODOLOGÍA

## 4.1. Diseño de la investigación

La estrategia que siguió esta investigación fue cuantitativo-cualitativo. La metodología que se utilizó para el trabajo final de graduación responde al método **descriptivo-explicativo**, con un enfoque mixto. Se consideró que este tipo de metodología es afín al objeto de estudio y coherente con los objetivos planteados.

El propósito fue revelar las inserciones laborales de los titulados recientes y las estrategias que implementaron, así como las representaciones acerca de su formación, desempeño y expectativas en relación a futuros proyectos profesionales.

## 4.2. Participantes de la investigación

Se encuestó a los participantes en función de la disponibilidad de tiempo, del lugar de residencia y trabajo de los mismos.

Población: 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 durante los últimos cinco años (2005-2010). Cabe indicar que el segmento a investigar será asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Muestra: 5 titulados recientes (últimos cinco años) del Profesorado de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, y 2 autoridades educativas donde laboran los titulados de la UTPL.

## 4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

### 4.3.1. Técnicas

Técnicas para la recolección de la información.

-Cuestionario N° 1 (para titulados)

N° 2 (para empleadores)

-Encuesta personal a 5 titulados recientes

-Encuesta a 2 directivos de los establecimientos educativos.

#### **4.3.2. Instrumento**

Para la recolección de la información, se utilizó una encuesta diseñada especialmente para la investigación esta fue desarrollada para facilitar la comprensión de los resultados. Los cuestionarios (instrumentos de investigación) que se utilizó en esta investigación son dos:

1. Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de Educación de la UTPL, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA, 2005)
2. Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico, o similar), Adaptado de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA, 2005)

#### **4.4. Recursos:**

Los recursos que se utilizaron en el presente trabajo fueron humanos, institucionales, materiales, económicos.

**4.4.1. Humanos:** las personas que participaron en este proyecto fueron cinco Titulados de la UTPL, mención Ciencias de la Educación entre los años 2005-2010 (Lcda. Alcívar Hidrovo Olga Lucrecia, Lcda. Barragán Logroño Zoila Marilú, Lcda. Cepeda Granizo Mayra Alexandra. Lcda. Gia Salvatierra María Aracely. Lcda. Guerrero Vélez Aurora Elena.) 2 empleadores Directivos de los establecimientos educativos (Lcdo. Gustavo Duque, “Rector de la Unidad Educativa Cavanis”, Lcda. María Aracely Gia Salvatierra Directora del Establecimiento educativo Juan Pablo II). Investigadora Sra. Carmen Barrera, Director Tutor de la tesis Dr. Carlos Vacacela, Director del Proyecto de Investigación Nacional Sr. Fabián Jaramillo Serrano.

**4.4.2. Institucionales:** participaron la Universidad Técnica Particular de Loja, y las cinco instituciones donde laboran los titulados de la UTPL. Colegio Exelso Espíritu Santo, Unidad Educativa Juan Pablo II (Fé y Alegría), Unidad Educativa Cavanis, Unidad Educativa Jhon F. Kennedy. Colegio Técnico Salinas Monte Nuevo.

**4.4.3. Materiales:** los materiales que se utilizaron fueron cuestionarios para empleados y empleadores directivos, cámara fotográfica.

**4.4.4. Económicos:** los recursos económicos tiene un valor de 950 dólares en matrícula, tasas de grado, gastos de hojas, alquiler de internet, flash memory, cartuchos de tinta, transporte.

#### **4.5. Procedimiento**

Con el fin de determinar la Situación laboral actual del Titulado de la Escuela Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, se propone la presente temática de investigación a los egresados de la UTPL, mención Ciencias de Educación, la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de Educación pone al servicio de la sociedad. La presentación de este proyecto investigativo tuvo lugar en la Ciudad de Loja (Sede Central UTPL), donde se dio la primera tutoría presencial para la realización del presente proyecto. Para la elaboración del mismo se empezó recopilando información del marco teórico y también la introducción para ir teniendo una idea del proyecto, posteriormente se fue redactando los tres capítulos uno por uno y presentando al tutor de tesis para su debida corrección. Luego se empezó a realizar las encuestas a los titulados y directivos de los establecimientos educativos con los datos informativos de cada encuestado y los cuestionarios que la universidad extendió a sus estudiantes posteriormente se realizó la tabulación de datos para ser enviados al Programa de Proyectos de la UTPL.

Los pasos que se siguió en el presente proyecto fueron apoyados en una guía confeccionada previamente por la UTPL. Y mediante el entorno virtual EVA para aclarar dudas y perfeccionar detalles. Seguidamente se realizó la:

-Portada esta se realizó de acuerdo al modelo que extendió la Universidad Técnica Particular de Loja igualmente el índice general y preliminares: (Dedicatoria, Acta de cesión de derechos, autoría.)

-Luego se empezó a redactar el resumen, introducción donde se da una panorámica general de todo el trabajo investigativo.

-Marco teórico: en el fundamento teórico se investigó temas de Situación Laboral Docente, Contexto Laboral, Necesidad de Formación Docente.

-En la realización de la metodología: para los efectos de la presente investigación se procedió a utilizar el método de tipo **exploratorio- descriptivo** ya que dicho estudio toma en cuenta la caracterización sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral, necesidades de formación; Los participantes de la investigación fueron encuestados de acuerdo a la disponibilidad de tiempo, del lugar de residencia y trabajo de los mismos; las técnicas a utilizar fueron cuestionarios para empleados (titulados de la UTPL) y directivos de los establecimientos educativos, los recursos a utilizar fueron humanos, institucionales, materiales y económicos.

-En el Análisis y Tratamiento de la Información: En este apartado se presenta el análisis de los datos recopilados a través de la encuesta realizada a la población meta. Dicho análisis comprende tanto el aspecto cuantitativo, el cual se muestra mediante cuadros y gráficos, así como la observación cualitativa.

Se sacó el resumen de datos, se hizo el análisis de resultados obtenidos considerando en primer lugar la caracterización sociodemográfica, Situación laboral, Contexto laboral, Necesidades de formación. Se hizo un análisis descriptivo, análisis y discusión de los resultados donde constará las dificultades por parte de los actores de la investigación, como por ejemplo pérdida de una cámara fotográfica a la hora de ir hacer la entrevista, una titulada que no mostraba mucho interés en suministrar la información, también consta fuentes de investigación consultada como libros, artículos de internet, correos electrónicos. Para el análisis de datos se realizó una triangulación de la información obtenida que consiste en (Marco teórico, datos obtenidos, criterio personal). Y para finalizar

-Las conclusiones, recomendaciones que debe constar del trabajo investigado.

-Referencias bibliográficas: incluirá todas las fuentes de información consultadas.

-Y por último anexos: aquí se incluye todo el material utilizado como cuestionarios extendidos por la UTPL, fotos de las encuestas realizadas a los titulados y directivos tomadas en sus respectivos establecimientos educativos.

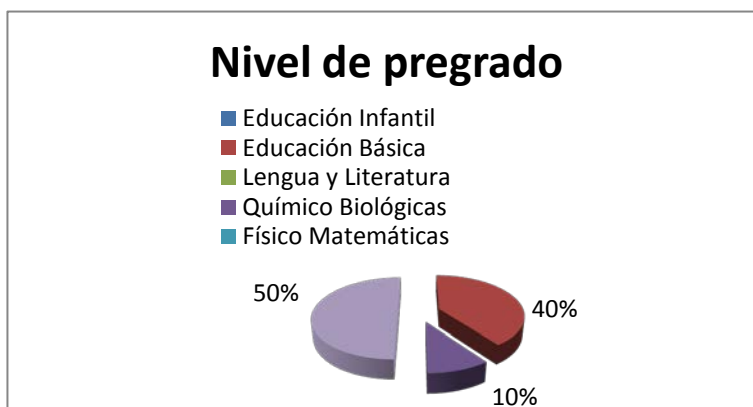
# **5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

# INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

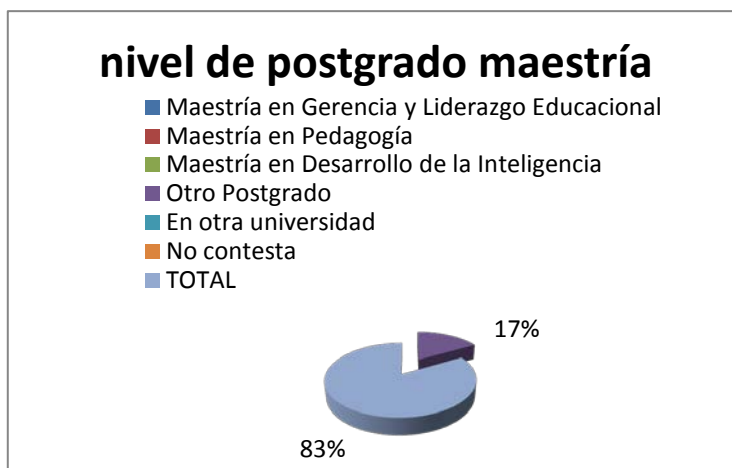
## 5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0,0	0,0
Educación Básica	4	80,0
Lengua y Literatura	0,0	0
Químico Biológicas	1	20,0
Físico Matemáticas	0,0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0,0	0,0
Otra mención	0,0	0
En otra universidad	0,0	0
No contesta	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>



NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0,0	0,0
Maestría en Pedagogía	0,0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0,0	0,0
Otro Postgrado	1	20
En otra universidad	0,0	0,0
No contesta	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>



NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	0,0	0,0
Diplomado	0,0	0,0
En otra universidad	0,0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>

**Tabla No. 1**

**FUENTE:** Encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



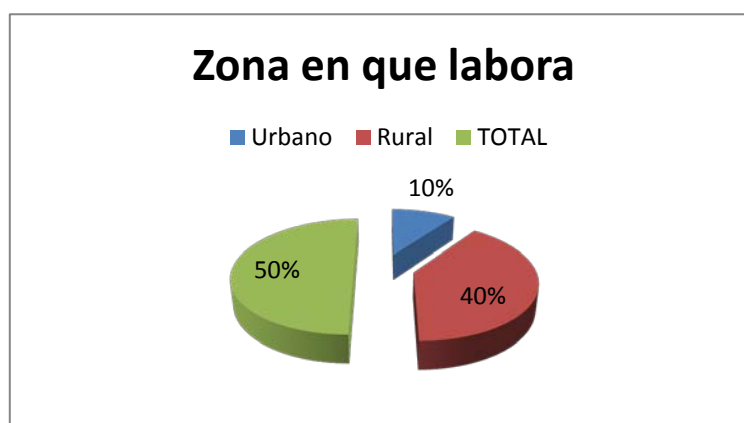
Art.77.-El Estado garantizará la igualdad de oportunidad de acceso a la educación superior. Ninguna persona podrá ser privada de acceder a ella por razones económicas; para el efecto, las entidades de educación superior establecerán programas de crédito y becas. Los resultados dicen que el 80% son graduados en educación Básica y el 20% en Químico Biológicas pero sólo el 20% manifiesta haber empezado estudios de postgrado (maestría). Se Concluye que existe mayor formación en Educación Básica, y que a pesar de las facilidades que el gobierno de turno ha estado ofreciendo a los jóvenes todavía sigue siendo una problemática no todos acceden a ella.

ZONA DE LA INSTITUCIÓN EN QUE LABORA	f	%
Urbano	1	20,0
Rural	4	80,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 2**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse trabajando en la zona rural. Del total de los encuestados los resultados demuestran lo siguiente: que el 80% trabaja en zona rural y el 20% en lo urbano lo cual se deduce que la mayoría de los encuestados laboran en lo rural. Se concluye que hay demanda de personal docente en las zonas rurales que en lo urbano ya que todos los docentes desean laborar en lo urbano y porque además la Ley de Educación para entrar a trabajar al magisterio obliga a iniciarse trabajando en lo rural.

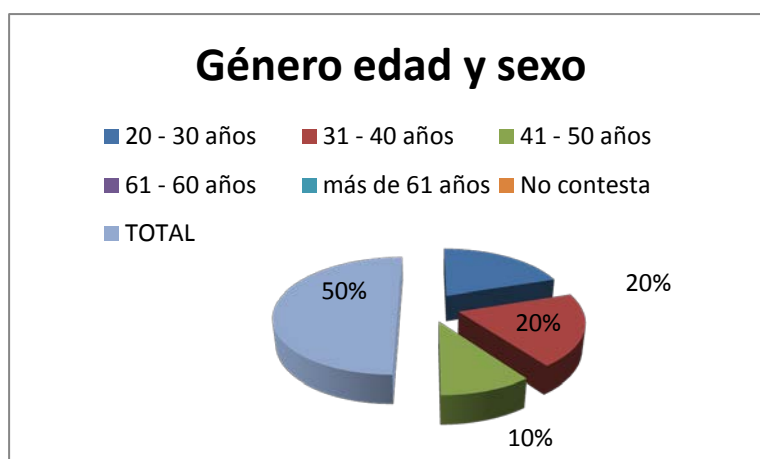
#### **GÉNERO Y AÑOS CUMPLIDOS DE LOS TITULADOS**

Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
Edad					
20 - 30 años	2	40,0		0,0	40,0
31 - 40 años	2	40,0		0,0	40,0
41 - 50 años	1	20,0		0,0	20,0
61 - 60 años	0,0	0,0		0,0	0
más de 61 años	0,0	0,0		0,0	0
No contesta	0,0	0,0		0,0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>		<b>0</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.3**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Género: Conjunto de personas o cosas que tienen unas características comunes. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el 40% está entre los 20-30 años de edad por otro lado se expresa que el 40% tiene entre 31-40 años y el otro 20% está entre los 41-50 años de edad y que el 100% de maestras son de género femenino por tanto se deduce que los profesionales tienen una mediana edad y obviamente es de género femenino. En conclusión se puede manifestar que por la edad que tienen son personas que ya tenían su profesión pero que necesitaban estabilizarse y actualizarse para su mejor desempeño y que el magisterio sigue siendo una profesión de prioridad para el género femenino.

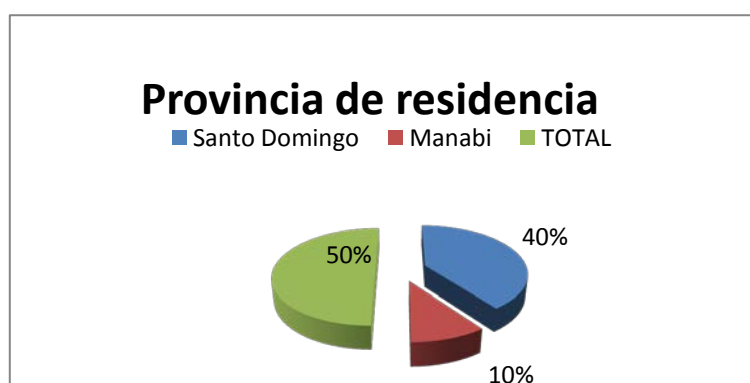
#### PROVINCIA DE RESIDENCIA

PROVINCIAS	RESIDENCIA	
	f	%
Santo Domingo	4	80,0
Manabí	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.4**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Residencia se llama al hogar o domicilio en el que se reside. Los resultados de los datos

demuestran lo siguiente: que el lugar de residencia el 80% son de Santo Domingo y el 20% de Manabí, por lo que se deduce que la mayoría residen en Santo Domingo. En síntesis se manifiesta que todas las encuestadas residen en el lugar donde se ha realizado el presente proyecto de investigación.

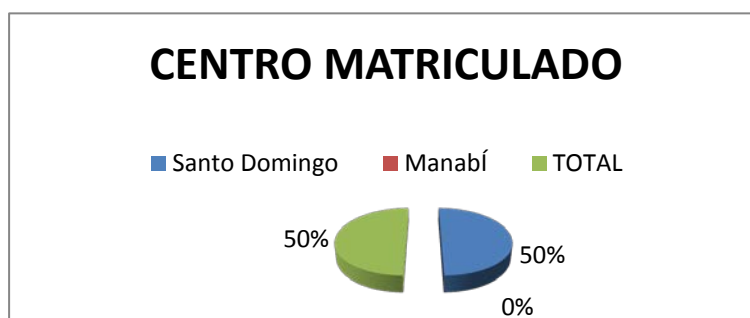
#### CENTRO MATRICULADO

PROVINCIAS	CENTRO ASOCIADO	
	f	%
Santo Domingo	5	100,0
Manabí	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.5**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Centro Asociado es una unidad de la estructura académica que sirve de apoyo a sus enseñanzas, el alumno podrá optar por el centro asociado que más cómodo le resulte por su lugar de residencia, será el cauce habitual a través del cual tendrá lugar la relación entre la universidad y el alumno. Los resultados dicen que el 100% estuvieron matriculados en el Centro de Santo Domingo por lo que se deduce que todos los encuestados tienen su lugar de residencia cerca del Centro de Santo Domingo.

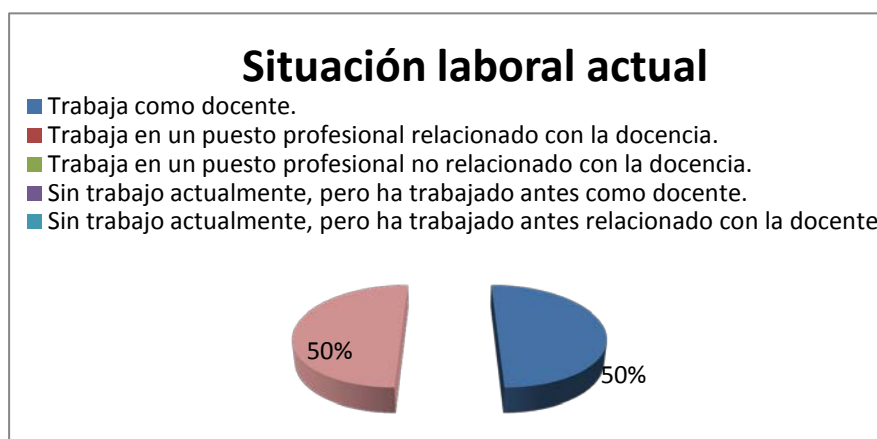
## 5.2. SITUACIÓN LABORAL

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente.	5	100,0
Trabaja puesto profesional relacionado con docencia.	0	0,0
Trabaja puesto profesional no relacionado con docencia.	0	0,0
Sin trabajo, pero ha trabajado antes como docente.	0	0,0
Sin trabajo, pero ha trabajado antes relacionado en docente.	0	
Sin trabajo, pero ha trabajado antes como no docente.	0	0,0
Otras situaciones.	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.6**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



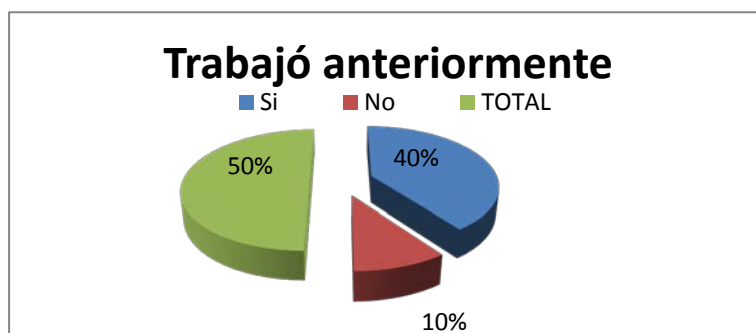
La ley de carrera docente ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el 100% trabaja como docente, por lo que se deduce que todos los encuestados trabajan como docente. En conclusión según la encuesta realizada manifiesta que la situación laboral del docente titulado de la UTPL es óptima.

TRABAJÓ ANTERIORMENTE COMO DOCENTE	f	%
Si	4	80,0
No	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.7**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



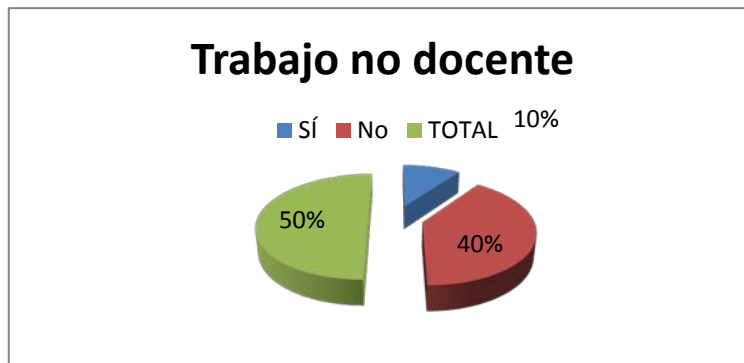
Para ingresar a la carrera docente se requiere: poseer título docente reconocido por la Ley. Del total de las encuestas los resultados manifiestan lo siguiente: que el 80% trabaja como docente y por otro lado manifiesta que el 20% no trabajaba como docente anteriormente, del cual se deduce que la mayoría de los encuestados ya trabajaban como docentes. Se concluye que según los encuestados no han habido grandes cambios en su situación laboral y que los titulados sólo estaban preparándose para obtener el título de tercer nivel exigido por el plantel educativo.

OTRO TRABAJO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Sí	1	20,0
No	4	80,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.7**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



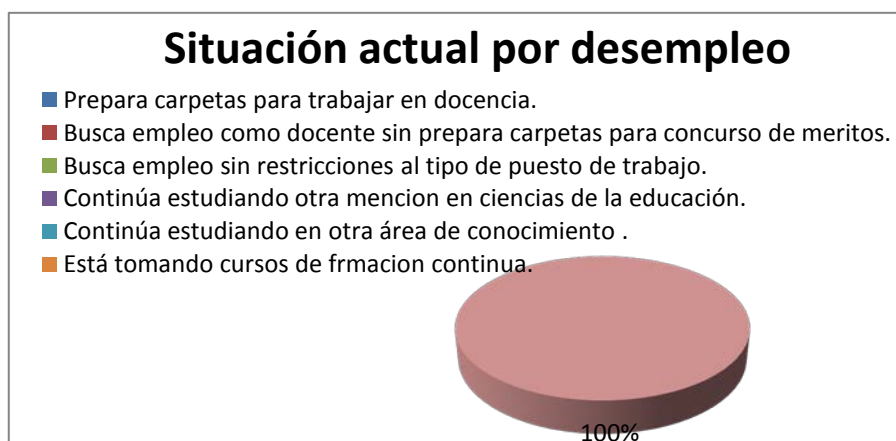
Trabajo puede ser conceptualizado en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el 20% si trabajó con un empleo no relacionado con la docencia y el 80% que no ha trabajado antes en un puesto no relacionado con la docencia, por lo que se deduce que la mayoría de los encuestados no han laborado antes en otro empleo en conclusión según las encuestas realizadas se manifiesta que la carrera docente sigue siendo una profesión prioritaria en la sociedad.

SITUACIÓN ACTUAL POR DESEMPLEO	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia.	0	0,0
Busca empleo de docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en ciencias de la educación.	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento.	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua.	0	0,0
Otras situaciones.	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>

**Tabla No.8**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Desempleo: desocupación, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo. Los resultados dicen que según las encuestas el 100% no se encuentra en desempleo, por lo que se deduce que todos los encuestados están laborando. En breve conclusión se puede manifestar que los encuestados han tenido una buena oportunidad en el mercado laboral docente.

TRABAJA EN SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	4	80,0
No	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.9**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



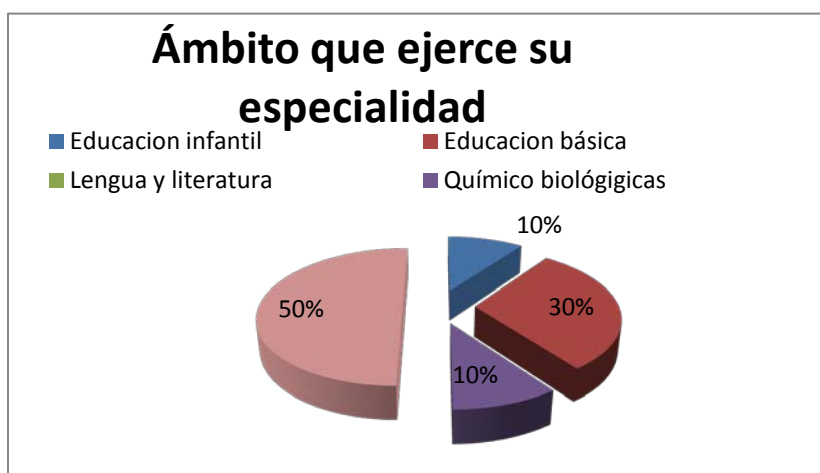
Especialidad: rama de la ciencia o del arte a que se consagra una persona. En los resultados se presenta lo siguiente: que el 80% de los encuestados si trabaja en su especialidad y el 20% no trabaja en su especialidad, por lo que se deduce que el la mayoría de los encuestados están trabajando en la especialidad en que se titularon. Se concluye que de acuerdo a la mayoría de los encuestados su desempeño laboral será más óptimo.

EN QUE ÁMBITO EJERCE SU ESPECIALIDAD	f	%
Educación infantil	1	20,0
Educación básica	3	60,0
Lengua y literatura	0,0	0,0
Químico biológicas	1	20,0
Físico matemático	0,0	0,0
Ciencias humanas y religiosas	0,0	0,0
Otras	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.10**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Art.- 96.- TÍTULOS RECONOCIDOS.-Para ingresar a la carrera docente educativa pública, se reconocerán los títulos de: profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades. Los resultados dicen que el 20% ejerce en educación infantil, por otro lado el 60% ejerce en educación básica y por último el 20% ejerce en químico Biológicas, por lo que se deduce que la mayoría de los encuestados ejercen en el ámbito de su especialidad. En síntesis se manifiesta que existe una demanda en estas especialidades que los titulados han podido cubrir estas necesidades de formación.

TIEMPO DE TRABAJO ACTUAL	f	%
1 - 10 años	4	80,0
10 - 20 años	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.11**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



La aventura de ser docente es muy rica, ya que definitivamente la experiencia es la que

nos hace mejorar debido a que nadie nos enseña a ser docentes. En los resultados se presentan lo siguiente: los encuestados están laborando actualmente el 80% tiene entre 1 a 10 años y por otro lado el 20% de 10 a 20 años, por lo que se deduce que la mayoría de los encuestados ya estaban laborando cuando iniciaron sus estudios de tercer nivel. En conclusión según las encuestas realizadas se manifiesta que la mayoría de los encuestados tenían necesidad de formación para estabilizarse en su trabajo y ser competentes en esta sociedad de constantes cambios.

CUANDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE	f	%
Si	4	80,0
No	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.12**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera.



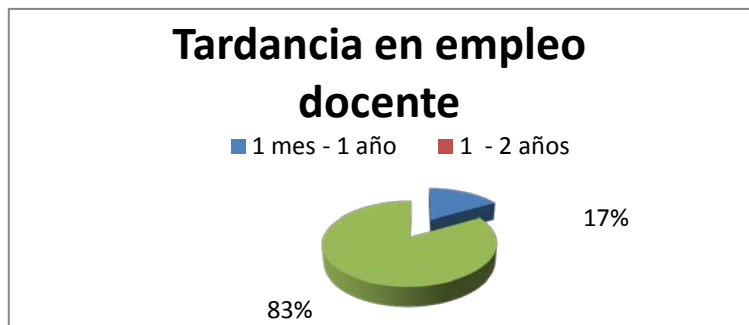
La naturaleza misma de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación y desarrollo profesional durante toda su carrera. Los resultado dicen que 80% ya estaba trabajando cuando inició sus estudios y el 20% que no esta trabajando por lo tanto se deduce que la mayoría estaba trabajando cuando inició sus estudios. En conclusión según la encuesta realizada se manifiesta que en la mayor parte de los encuestados había la necesidad de obtener el título profesional y que por razones laborales, económicas, y de residencia no podían acceder al sistema educativo tradicional por tanto eligieron la UTPL en su modalidad a Distancia.

TIEMPO DE TARDANCIA EN EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
1 mes - 1 año	1	20,0
1 - 2 años	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>

**Tabla No.12**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Promover la permanencia en el sistema escolar de los profesores con más y mejores capacidades para la enseñanza. Del total de los encuestados los resultados manifiestan lo siguiente: que el 20% tardó de un mes a un año en conseguir empleo como docente, por lo que se deduce que el resto de los encuestados ya estaban trabajando. En síntesis se manifiesta que existe demanda en el magisterio y que aunque los profesores tienen un bajo sueldo aún sigue siendo una carrera profesional de prioridad especialmente para el sexo femenino.

TIEMPO DE TARDANCIA DE SU PRIMER EMPLEO NO DOCENTE	f	%
1 - 2 años	0,0	0,0
Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación	2	40,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>40,0</b>

**Tabla No.13**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



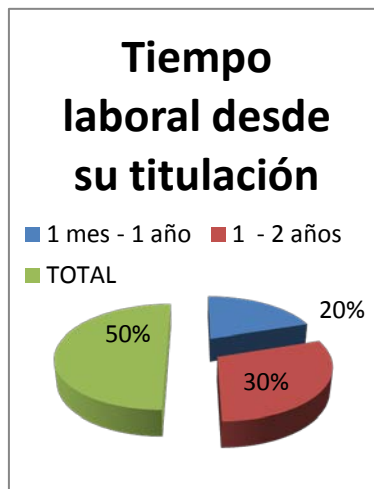
En los resultados se presenta lo siguiente: que el 40% ya trabajaba en otro empleo no docente cuando obtuvo la titulación, por lo que se deduce que el 40% de los encuestados tenían la necesidad de otro ingreso cuando se titularon. Se concluye que una de las condiciones que tiene el docente para no mejorar su desempeño laboral es el bajo salario que percibe y que hace que vean otras formas de poder sobrevivir lo cual difícilmente se puede llegar a impartir una educación de calidad.

TIEMPO DE TRABAJO DOCENTE DESDE SU TITULACIÓN	f	%
1 mes - 1 año	2	40,0
1 - 2 años	3	60,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.14**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



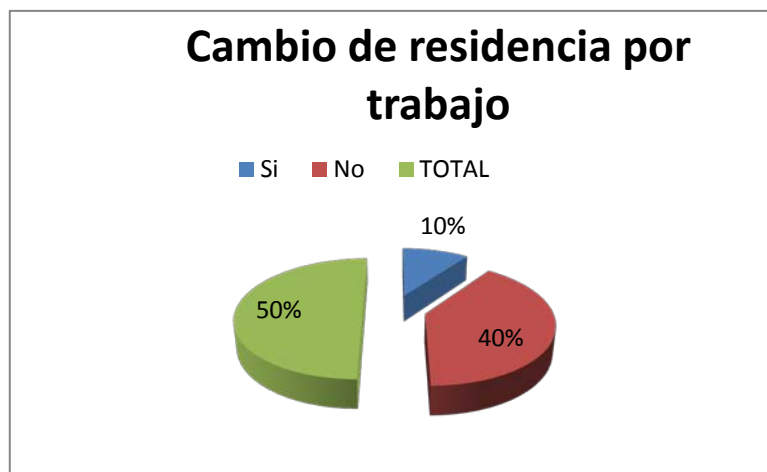
Titulo: obtención de un título académico. En los resultados se presentan lo siguiente: que el 40% tiene 1mes a 1 año de trabajo desde su titulación y por otro lado se manifiesta que el 60% tiene entre 2 a 3 años laborando desde su titulación, por lo tanto se deduce que mayoría de los encuestados ya estaban trabajando cuando obtuvieron la titulación. En síntesis se manifiesta que los encuestados necesitaban el título de tercer nivel para poder tener una estabilidad laboral, mejor competencia hacia la nuevas demandas de la sociedad.

CAMBIO DE RESIDENCIA POR SU TRABAJO	f	%
Si	1	20,0
No	4	80,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.15**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera



Residencia: estar establecido en un lugar, asistir periódicamente por razones de empleo. En los resultados se presenta lo siguiente: que el 20% se cambió de residencia y el 80% no tuvo necesidad de hacerlo, por lo que se deduce que la mayoría de los encuestados laboran cerca de su lugar de residencia o tienen facilidad para llegar al lugar de sus trabajos. En breve conclusión se puede manifestar que la mayoría de los encuestados por razones económicas y de vínculo familiar no pueden cambiar de residencia.

CONDICIÓN DE VIDA DESPUÉS DE TITULARSE	f	%
Definitivamente sí	4	80,0
Probablemente sí	1	20,0
Indeciso	0,0	0,0
Probablemente no	0,0	0,0
Definitivamente no	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.16**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Condición de vida: al estado o la situación en que se encuentra alguien o algo. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el 80% definitivamente sí les ha cambiado la vida y el 20% que probablemente sí, por lo que se deduce que a la mayoría de los encuestados su condición de vida sí ha mejorado. En síntesis se manifiesta que la mayoría ya vienen laborando como docente y que necesitan obtener el título para la estabilización laboral en su carrera profesión.

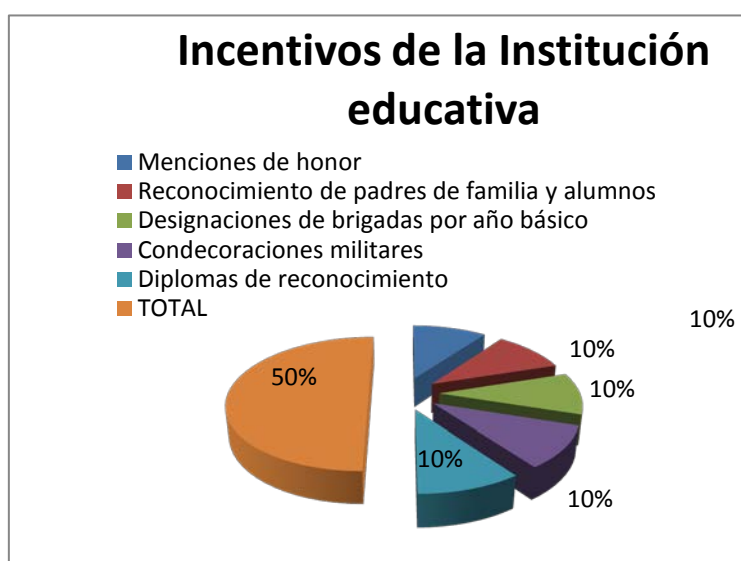
#### EMPLEADORES/DIRECTIVOS

INCENTIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Menciones de honor	1	20,0
Reconocimiento de padres de familia y alumnos	1	20,0
Designaciones de brigadas por año básico	1	20,0
Condecoraciones militares	1	20,0
Diplomas de reconocimiento	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.17**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Incentivo: premio o gratificación que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más; son derechos de los docentes recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana. Los resultados dicen que los empleadores incentivan con 20% en menciones de honor, por otra parte manifiesta que el otro 20% en reconocimiento de padres y alumno, el otro 20% en designaciones de brigadas por año básico, el otro 20% en condecoraciones militares, y el otro 20% en diplomas de reconocimiento, por lo que se deduce que existe una gran incentivo para sus docentes. En conclusión los incentivos resultan motivadores para mejorar el desempeño laboral.

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE	f	%
Cumplir con el plan estratégico institucional	1	16,7
Trabajar en áreas y comisiones	1	16,7
Trabajar el Proyecto Operativo Anual	1	16,7
Nueva Planificación Curricular	1	16,7
Ley de Educación	1	16,7
Tema de sueldos	1	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.18**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Expectativa: Posibilidad de conseguir algo beneficioso. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente que los directivos esperan que sus titulados cumplen expectativa el 16.7% tiene que cumplir con el plan estratégico institucional, el otro 16.7% en trabajar en áreas y comisiones, el otro 16.7% en trabajar el POA, por otro lado el 16.7% en Nueva Planificación Curricular, el otro 16.7% en la Ley de Educación, y por último el tema de sueldos con el 16.7% por lo que se deduce que el sus directivos esperan que el docente titulado cumpla con todas las expectativa demandada. Se concluye que el personal docente tiene que actualizarse y formarse continuamente para su buen desempeño.

<b>OTRAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Participación en las áreas y comisiones	1	25,0
Formación de equipos interdisciplinarios	1	25,0
Proyectos aulas (comisiones especiales)	1	25,0
Ninguna	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.19**

**FUENTE:** encuesta a empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



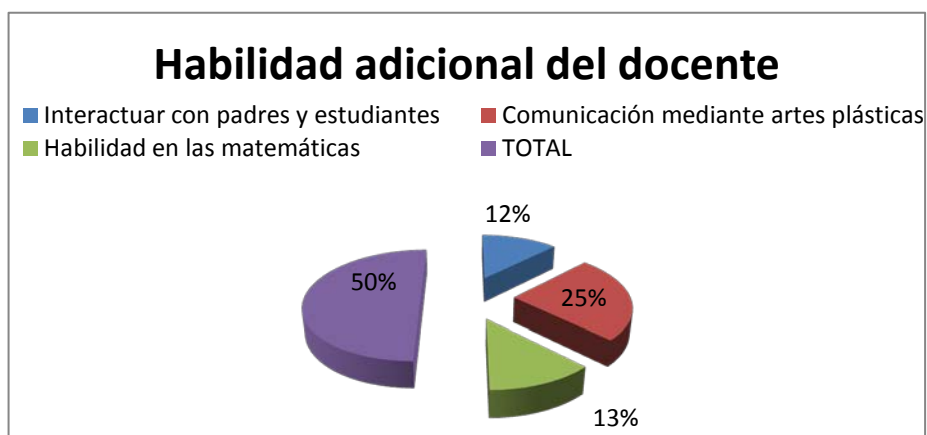
Actividades docentes son el conjunto de trabajos o acciones que se hacen con un fin determinado o son propias de una persona, una profesión. Los resultados dicen que el docente titulado UTPL, realiza otras actividades el 25% en participación en áreas y comisiones, el otro 25% en formación de equipos interdisciplinarios y por otro lado el 25% en proyectos de aula como también el otro 25% no realizan ninguna otra actividad por lo que se deduce que el docente en su mayoría realiza otras actividades docentes. En conclusión se puede manifestar que en su mayoría los docentes que es indispensable que el docente cumpla con otras actividades relacionadas con el ámbito educativo por el bien de la institución en el que labora.

HABILIDAD ADICIONAL DEL DOCENTE	f	%
Interactuar con padres y estudiantes	1	25,0
Comunicación mediante artes plásticas	2	50,0
Habilidad en las matemáticas	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.20**

**FUENTE:** encuesta a empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Habilidad: capacidad de una persona para hacer una cosa bien y fácilmente, “Es evidente que la realización de la enseñanza, necesita como cualquier otro oficio, de un cierto dominio de habilidades, técnicas y en general, recursos por la acción didáctica. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el docente tiene habilidad, un 25% en interactuar con padres y estudiantes, por otro lado un 50% en comunicación mediante artes plásticas, y el otro 25% habilidad en las matemáticas. En conclusión

según la encuesta realizada se manifiesta que los docentes titulados UTPL tienen habilidades que les servirán para ser competentes en su desempeño laboral.

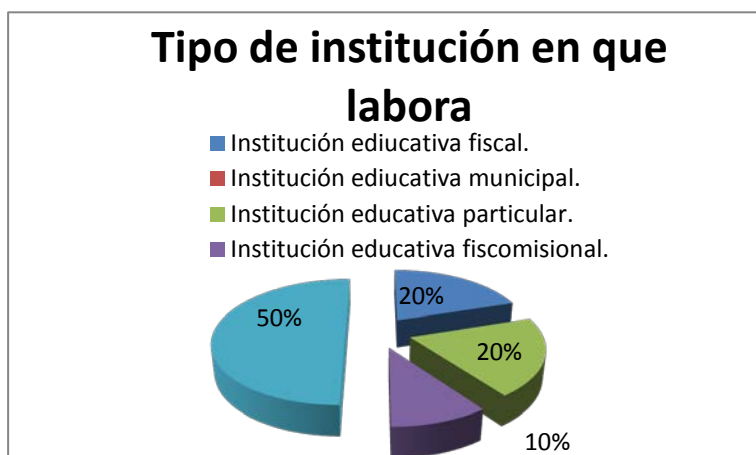
### 5.3. CONTEXTO LABORAL

TIPO DE INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA	f	%
Institución educativa fiscal.	2	40,0
Institución educativa municipal.	0	0,0
Institución educativa particular.	2	40,0
Institución educativa fiscomisional.	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.21**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



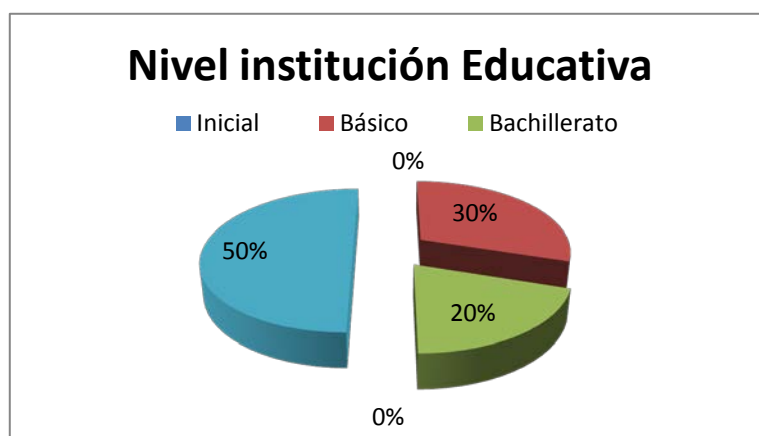
En el art. 345 de la Carta magna La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomicionales y particulares. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el 40% laboran en una institución fiscal, por otro lado el 40% labora en institución particular y el 20% labora en institución fiscomisional, por lo que se deduce que hubo demanda en diferentes instituciones educativas. En síntesis se puede manifestar que las perspectivas laborales están distribuidas equitativamente ya que se cubren plazas o vacantes tanto en instituciones fiscales, particulares y fiscomisionales.

<b>NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	0	0,0
Básico	3	60,0
Bachillerato	2	40,0
Superior	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.22**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Art. 28.- La educación responderá el interés público y no estará al servicio de intereses individuales y cooperativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia movilidad y egreso sin discriminación ninguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. En los resultados de los datos se demuestra lo siguiente: que el 60% laboran en instituciones de nivel básico, y por otro lado el 40% laboran en instituciones de nivel Bachillerato, por lo que se deduce que la mayoría de los encuestados están laborando en instituciones de nivel básico. En conclusión se puede manifestar que existe más demanda de personal docente en estas instituciones de nivel básico y bachillerato.

<b>TIPO DE RELACIÓN LABORAL CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	0	0,0
Contrato indefinido	3	60,0
Contrato Ocasional	2	40,0
Reemplazo	0	0,0
Otra	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla Nº 23**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**LABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



La contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a la disposición de la ley de Carrera docente y Escalafón del Magisterio Nacional. Los resultados dicen que el 60% tiene contrato indefinido y el otro 40% tiene contrato ocasional, por lo tanto se deduce que la mayoría de los encuestados tiene estabilidad laboral. Se concluye que los docentes titulados de la UTPL, tenían la necesidad de tener el título de tercer nivel para ser competentes y mejorar su situación laboral.

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	5	100,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.24**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis

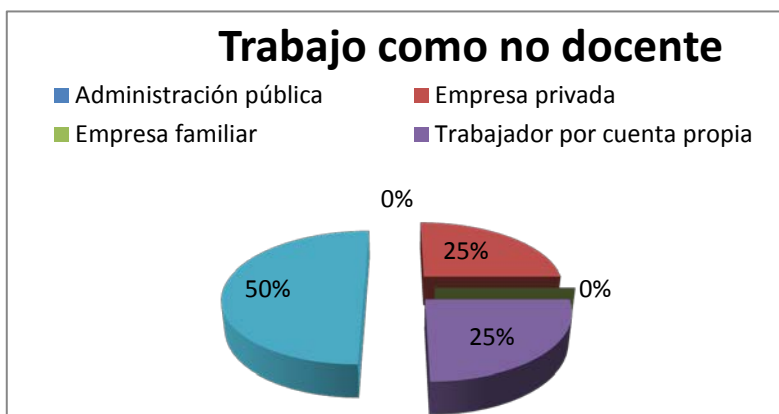
horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias. Del total de los encuestados los resultados realizados manifiestan lo siguiente: que el 100% de los encuestados laboran a tiempo completo, por lo tanto se deduce que la mayoría cumple con sus horas laborables. En conclusión según las encuestas realizadas se manifiesta que para que se imparta mejor educación el los estudiantes se deberá cumplir con su carga horaria completa ya que será de provecho para todos en general.

<b>TRABAJO COMO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	0	0,0
Empresa privada	1	50,0
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador por cuenta propia	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.25**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Trabajador cuenta propia: Es aquella persona con capacidad legal, que actúa con nombre propio y ejerce de forma habitual continua y por cuenta propia una actividad empresarial. Los resultados de los datos demuestran que de los encuestados el 25% trabaja en un trabajo no docente por cuenta propia y el otro 25% trabajó en una empresa particular, por lo tanto se deduce que en una minoría tiene necesidad para laborar en otro trabajo. En conclusión según la encuesta realizada se manifiesta que la mayoría de las encuestadas por sus condiciones de trabajo no pueden laborar en otros empleos y a la vez brindan una mejor calidad de educación.

TITULACIÓN EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN	f	%
De cuarto nivel	0	0,0
Tercer nivel	0	0,0
Ninguno	2	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.26**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Para ingresar a la carrera docente se requiere poseer título docente reconocido por la Ley. Los resultados dicen que el 40% de las encuestadas no les exigían el título de ningún nivel, por lo que se deduce que para otro empleo no siempre es necesario ser competente. En breve conclusión se puede manifestar que para inserción laboral en algunas profesiones o empleos no siempre es exigido el título de tercer o cuarto nivel, la sociedad ha cambiado y ahora se exige el título de grado superior por parte de las instituciones educativas.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	0	0,0
Laboral duración determinada	1	50,0
Otras situaciones	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.27**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)

## Tipo de relación laboral



Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación. Del total de las encuestas los resultados realizados manifiestan lo siguiente: el 20% manifiesta que tiene una situación laboral determinada y que el otro 20% en otras situaciones por lo que se deduce que es de pocas horas. En conclusión se manifiesta que el otro trabajo que comparte con la docencia no es estable.

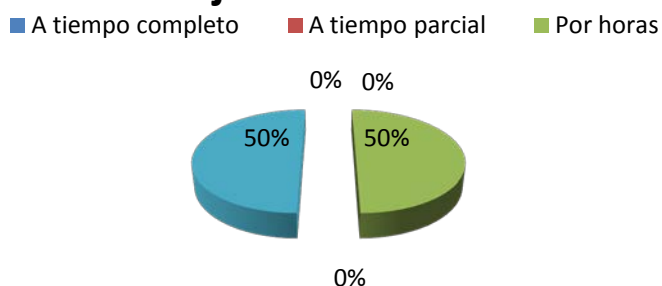
LA RELACION LABORAL EN OTRO TRABAJO NO DOCENTE ES	f	%
A tiempo completo	0	0,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	100,0
Otras	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.28**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)

## Relación laboral en otro trabajo no docente



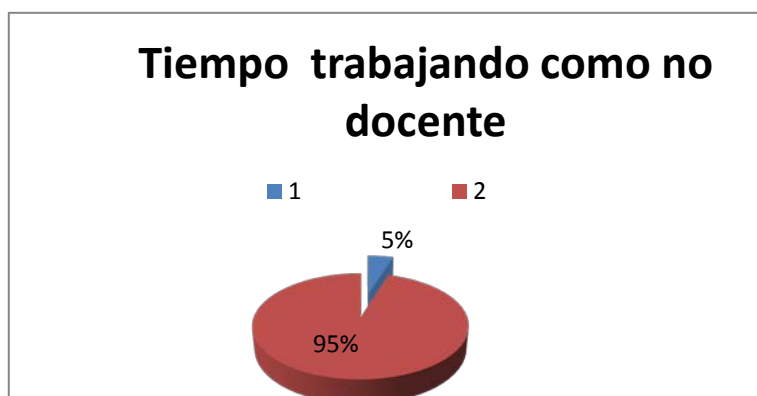
El trabajo "informal" de simple supervivencia por cuenta propia: este tipo de trabajo es de muy baja productividad y realizado por cuenta propia, fuera de toda formalidad. Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que el 20% trabaja por horas en otro trabajo no docente, por lo que se deduce que hay una minoría de encuestados que no ocupa mucho tiempo en otra actividad de empleo. En conclusión se manifiesta que para mejorar la calidad de educación no se podría ocupar el tiempo en otra actividad que no sea la docencia hay que trabajar por y para mejorar la educación.

TIEMPO TRABAJANDO ACTUALMENTE COMO NO DOCENTE	f	%
10 - 20 años	2	40,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>

**Tabla No.29**

**FUENTE:** encuesta a titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Los resultados de los datos demuestran lo siguiente: que durante 10 a 20 años el 40% son los que una minoría de los encuestado han dedicado tiempo en otra actividad no docente, por lo que se deduce que es bastante tiempo que algunos encuestados han venido laborando en otra actividad no docente. En síntesis se manifiesta que el magisterio ha sido mal remunerado en los años anteriores y por eso se ha visto la necesidad de laborar en otra actividad empeorando la educación en todo sentido.

### EMPLEADORES/DIRECTIVOS

REQUISITOS EXIGIDOS POR LA INSTITUCIÓN	f	%
Título tercer nivel	2	40,0
Experiencia Laboral	2	40,0
Práctica espíritu cristiano	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.30**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Requisitos, condición necesaria para una cosa, en la contratación para ingresar a la carrera docente no requiere poseer el título docente reconocido por la Ley. Los resultados de los datos demuestran que el 40% exigen poseer título de tercer nivel, el otro 40% exige experiencia laboral y el otro 20% práctica el espíritu cristiano por lo que se deduce que los directivos exigen mayor formación y experiencia laboral. En conclusión las instituciones desean que sus establecimientos educativos ofrezcan calidad de educación.

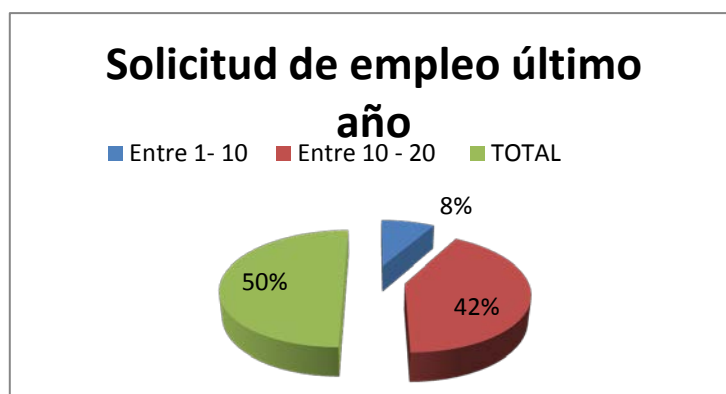
### SOLICITUD DE EMPLEO ÚLTIMO AÑO

solicitudes	CUANTAS	
	F 4	%
Entre 1- 10	04	16,6
Entre 10 - 20	20	83,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.31**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



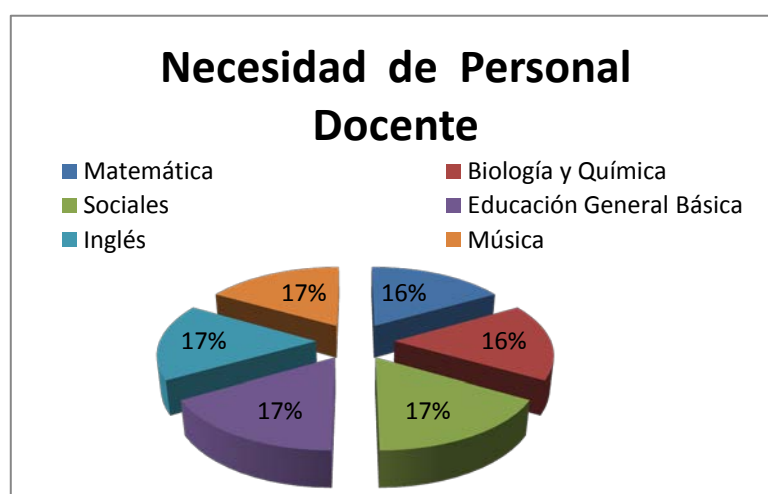
Solicitud: pedir, pretender o buscar algo en este caso empleo. Los resultados dicen que en un establecimiento educativo se presentaron el 16.6% de solicitudes y en otro establecimiento el 83% por lo que se deduce que en el centro educativo Cavanis se presentaron más solicitud; En conclusión se puede manifestar que existe demanda de empleo docente y que dependerá de la competencia que tenga.

NECESIDAD DE PERSONAL DOCENTE	f	%
Matemática	1	20,0
Biología y Química	1	20,0
Sociales	1	20
Educación General Básica	1	20,0
Inglés	1	20,0
Música	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.32**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



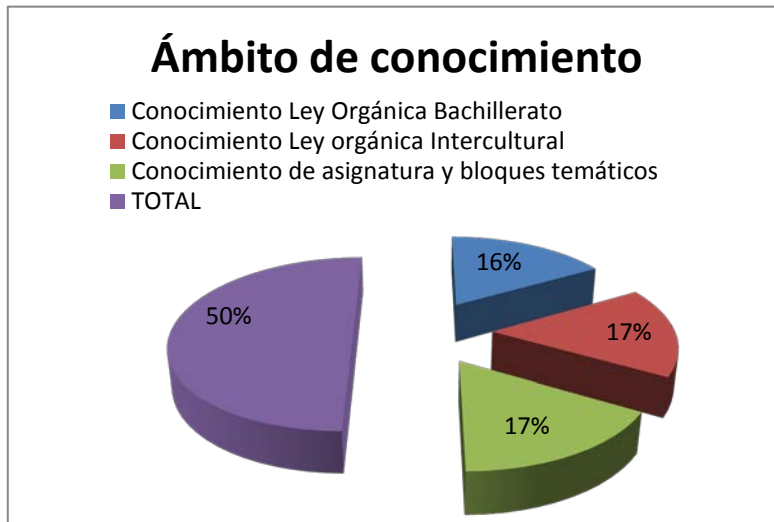
“La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Los resultados dicen que se necesita un 16% en matemáticas, otro 16% en Química y Biología, por otro lado un 17% en Sociales, otro 17% Inglés y por último un 17% en música y un 17% en Educación Básica, lo que se deduce que existe un gran número necesidad de personal docente en estos establecimientos. Se concluye que La demanda de estas asignaturas es bastante importante y que se debería tomar en cuenta para cubrir esta demanda en estas formaciones.

ÁMBITO DE CONOCIMIENTO	f	%
Conocimiento Ley Orgánica Bachillerato	1	33,3
Conocimiento Ley orgánica Intercultural	1	33,3
Conocimiento de asignatura y bloques temáticos	1	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.33**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Ámbito de conocimiento: Espacio en el que se enmarcan determinadas disciplinas. Los resultados dicen que los directivos requieren de más personal docente en el ámbito de conocimiento en un 33% conocimiento Ley Orgánica Bachillerato, por otro lado el 33%

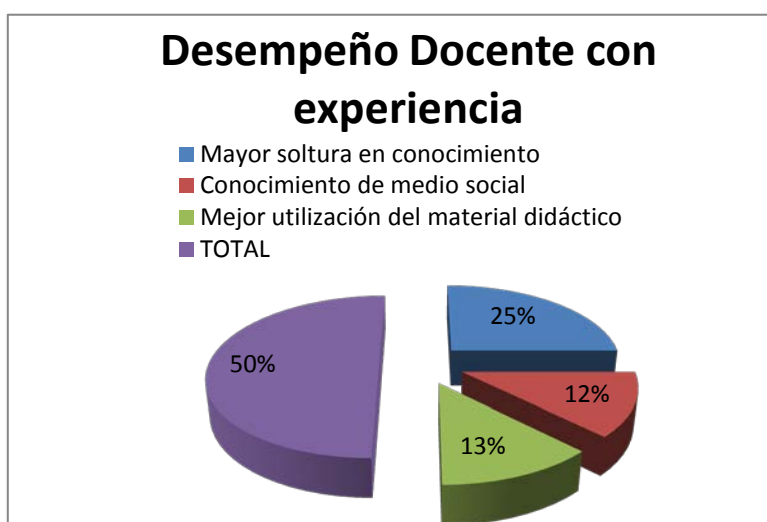
en conocimiento Ley Orgánica Intercultural, y por último el 33% en conocimiento de asignatura y bloques temáticos por lo que se deduce que estos centros educativos si requieren de personal docente en los anteriores ámbitos de conocimiento mencionados. En conclusión se manifiesta que existe demanda en estos ámbitos de conocimientos

<b>DESEMPEÑO DOCENTE CON EXPERIENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Mayor soltura en conocimiento	2	50,0
Conocimiento de medio social	1	25,0
Mejor utilización del material didáctico	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.34**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



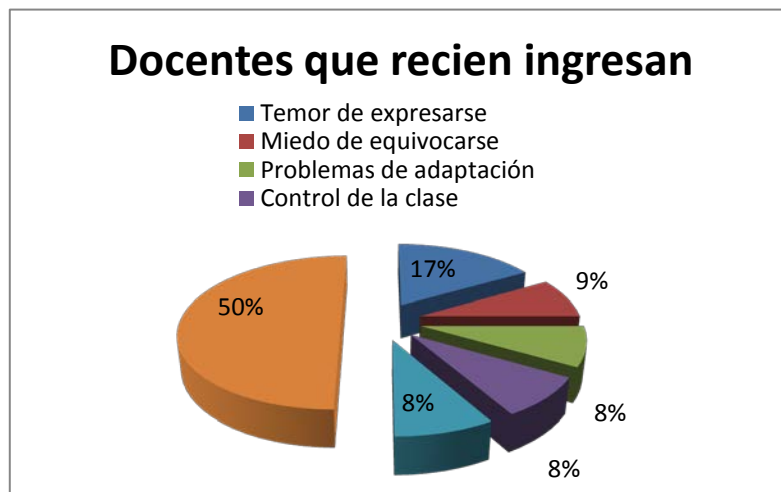
Se requiere, además, una clara concepción de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, que atienda no sólo las mejores calificaciones académicas posibles, sino también las actitudes y los rasgos personales deseables. Los resultados dicen que el docente con experiencia tiene un 50% de mayor soltura en conocimiento, el otro 25% tiene conocimiento del medio social, y por último el otro 25% utiliza mejor el material didáctico por lo que se deduce que el docente con experiencia se desempeña mejor laboralmente. Se concluye que hay una diferencia de dominio del conocimiento bastante evidente en los docentes con experiencia y los que recién se inician laboralmente.

<b>DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Temor de expresarse	2	33,3
Miedo de equivocarse	1	16,7
Problemas de adaptación	1	16,7
Control de la clase	1	16,7
Experiencia manejo de laboratorio	1	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.35**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



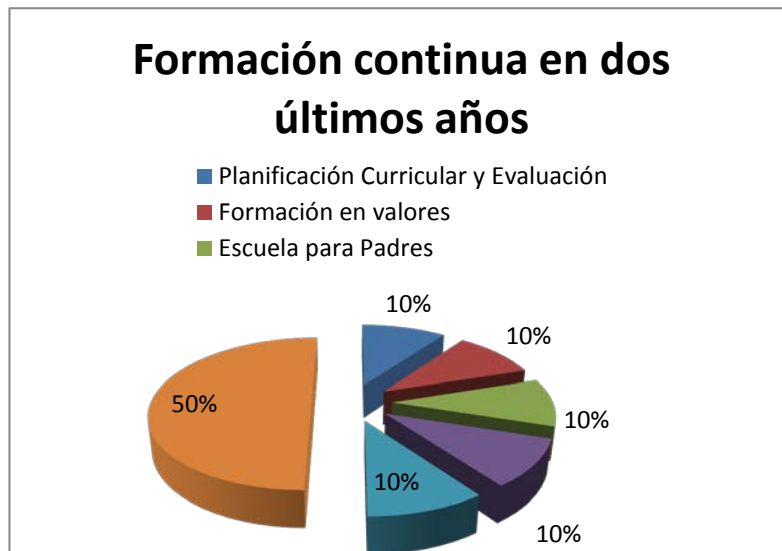
Con anterioridad también habrá que coordinar la teoría formativa con su aplicación al centro escolar, para lo cual es preciso crear situaciones integradoras de ambas situaciones, cuya concreción puede ser diversa. En los resultados se presenta lo siguiente: que los docentes que recién ingresan el 33% tiene temor a expresarse, el 16%.7 tiene miedo a equivocarse, el otro 16.7% tiene problemas de adaptación por otro lado se manifiesta que el 16.7% no tiene control de la clase, y por último el 1.7% no tiene experiencia en laboratorio por lo que se deduce que los docentes que recién ingresan tienen más dificultades para su inserción laboral. Se concluye que los docentes deben estar formados para este tipo de dificultades y que les pueda ser fácil incorporarse al sistema laboral docente.

<b>FORMACIÓN CONTINUA EN DOS ÚLTIMOS AÑOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Planificación Curricular y Evaluación	1	20,0
Formación en valores	1	20,0
Escuela para Padres	1	20,0
Computación aplicada	1	20,0
Evaluación interna y externa	1	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.36**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



La dirección de formación continua tiene la misión de implementar un sistema integral, inclusivo, intercultural e innovador de formación continua para educadores en ejercicio, que incida de manera significativa en el desarrollo integral de los estudiantes. Del total de los encuestados los resultados realizados dicen lo siguiente: que los directivos han

realizado cursos de formación continua en los dos últimos años en el 20% planificación Curricular y evaluación, el otro 20% en formación en valores, el 20% en Escuela para Padres, por otro lado manifiesta que el 20% en computación aplicada, y por último el otro 20% en Evaluación interna y externa por lo que se deduce los directivos si se han preocupado por la actualización de sus docentes. En breve conclusión se quede manifestar que los directos se han venido preocupando por impartir calidad de educación a sus estudiantes preparando permanentemente a sus docentes.

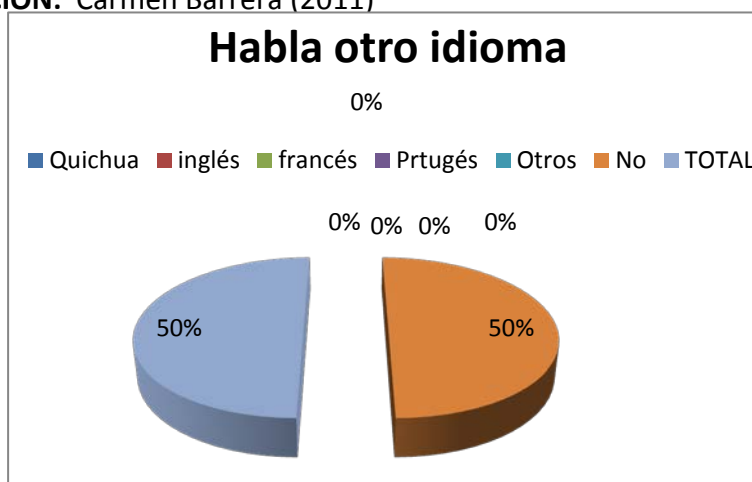
#### 5.4. NECESIDAD DE FORMACIÓN

HABLA OTRO IDIOMA	f	%
Quichua	0	0,0
inglés	0	0,0
francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	5	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.37**

**FUENTE:** encuesta a los titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Art. 69.- El Estado garantizará el sistema de educación intercultural bilingüe; en él se utilizará como lengua principal la de la cultura respectiva, y el castellano como idioma de relación intercultural. Los resultados dicen que el 100% habla sólo el español, por lo tanto se deduce que los encuestados no son competentes en otros idiomas. Se concluye que es necesario el uso de otros idiomas aunque la nueva Ley Intercultural estará exigiendo capacitación y actualización en otras lenguas ancestrales en la cual los

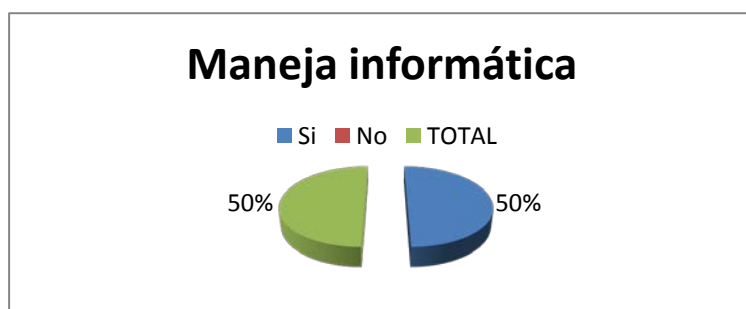
encuestados deberán actualizarse para ser competentes.

MANEJA INFORMÁTICA	f	%
Sí	5	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.38**

**FUENTE:** encuesta a los titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



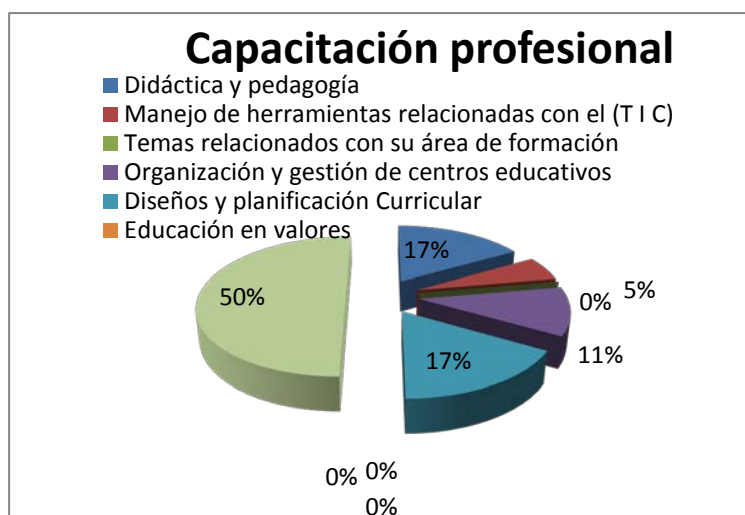
La inserción de las TCI en los contextos educativos pueden reportar beneficios para el sistema educativo en su conjunto, alumnos, docentes y la comunidad educativa en general. Del total de los encuestados los resultados realizados manifiestan lo siguiente: que el 100% tiene conocimientos informáticos, por lo que se deduce que la nueva tecnología impone actualizarse. En conclusión según la encuesta realizada se manifiesta que el manejo de la informática está siendo primordial en la formación inicial del docente para ser competentes y exista menor dificultad para la inserción laboral.

CAPCITACIÓN PROFESIONAL	f	%
Didáctica y pedagogía	3	33,3
Manejo de herramientas relacionadas con el (T I C)	1	11,1
Temas relacionados con su área de formación	0	0,0
Organización y gestión de centros educativos	2	22,2
Diseños y planificación Curricular	3	33,3
Educación en valores	0	0,0
Otros	0	0,0
No me interesan	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.39**

**FUENTE:** encuesta a los titulados

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades estabilidad actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. En los resultados se presenta lo siguiente: que el 60% necesita preparación en pedagogía, por otro lado se menciona que el 20% necesita capacitación en manejo de herramientas relacionadas con el TIC, y de la misma manera se manifiesta que el 40% necesita capacitación en Organización y gestión de centros educativos, por otro lado se menciona que el 60% necesita capacitarse en Diseño y planificación curricular, por lo tanto se deduce que la mayoría de los encuestados necesitan capacitación en algunos temas. En breve conclusión se puede manifestar que para mejorar el desempeño docente hace falta capacitarse y actualizarse para el mejoramiento y desarrollo profesional de las instituciones educativas.

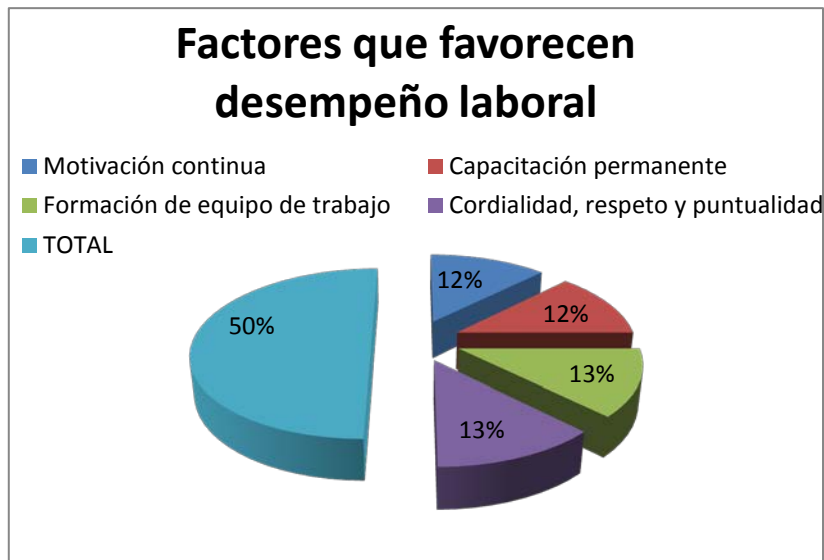
#### EMPLEADORES/DIRECTIVOS

FACTORES QUE FAVORECEN DESEMPEÑO LABORAL	f	%
Motivación continua	1	25,0
Capacitación permanente	1	25,0
Formación de equipo de trabajo	1	25,0
Cordialidad, respeto y puntualidad	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.40**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



De esta forma el centro escolar y la acción educativa que en el se desarrolla se convierte en el contexto privilegiado para promover la formación, el desarrollo profesional de los profesores. Según los resultados demuestran que los factores que favorecen el desempeño laboral es el 25% de motivación continua, otro 25% en capacitación permanente, otro 25% en formación de equipo de trabajo y por último el 25% en cordialidad, respeto y puntualidad por lo que se deduce que estos factores inciden en el buen desempeño docente. En síntesis se manifiesta que los factores que favorecen estos desempeños en el docente son difíciles de cumplir pero se debería practicar e insistir en ello para que mejorar la educación.

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE	f	%
Planificar, evaluar proceso enseñanza y aprendizaje	1	50,0
Docentes Educación Básica	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No.41**

**FUENTE:** encuesta a los empleadores

**ELABORACIÓN:** Carmen Barrera (2011)



“La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Los resultados dicen que entre las actividades que realiza el docente el 50% planifica, evalúa el proceso enseñanza aprendizaje y el otro 50% en docente de educación básica por lo que se deduce que el docente realiza actividades de planificación y evaluación de enseñanza aprendizaje. Se concluye que el docente debe prepararse y capacitarse para ser competente en su desempeño docente.

### **¿EL TITULADO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, ESTÁ ACTUALMENTE LABORANDO EN EL ÁMBITO DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL?**

Sí, el 80% de los encuestados están laborando en lo que se profesionalizaron. De los cinco encuestados sólo el 20% no está laborando en la especialidad que se ha titulado. Cabe mencionar que la mayoría de los encuestados ya trabajaban anteriormente y que sólo necesitaban el título para mejorar su situación laboral ya que era un requisito exigido por las instituciones educativas y efectivamente para mejorar su desempeño laboral porque las instituciones educativas prefieren personal docente competente; los titulados en su mayoría están trabajando en la zona rural y según las encuestas el 80% se dedica únicamente a la docencia.

Los docentes titulados de la UTPL necesitan capacitación y actualización en Didáctica y Pedagogía, Diseños y planificación Curricular, Organización y Gestión de centros educativos, manejo de herramientas relacionadas con el TCI, para mejorar su desempeño laboral, ya que los empleadores manifestaron poca soltura en los docentes titulados de la UTPL que recién ingresan al magisterio.

# **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

Para conocer en que medida el empleo de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja entre los años 2005-2010 de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en el cual recibieron su formación inicial, es decir, si cumple las funciones para las que el plan de estudios ha sido diseñado; a ese respecto, la investigación realizada permitió caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la Universidad Técnica Particular de Loja; Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación UTPL e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos) para confrontarlos con el objetivo de la tesis.

-La aplicación de la encuesta y el análisis correspondiente después del procesamiento de los datos proporcionados por los encuestados, nos hace pensar que existen ausencia de propuestas en materia de formación y actualización de docentes universitarios que incorporen a la práctica pedagógica, metodologías contemporáneas que sean las que requiere la formación docente; ya que los datos obtenidos demuestran que sólo el 20% ha podido seguir sus estudios de maestría o quizás por falta de dinero y tiempo el docente no ha podido mejorar su desempeño profesional.

-Según los datos obtenidos que muestra, la docencia es una profesión ejercida mayoritariamente por mujeres el 100% de las encuestadas son mujeres de mediana edad donde el 80% iniciaron sus estudios con el fin de mejorar su situación laboral. Es decir ya trabajaban en el campo de la docencia pero sin ninguna estabilidad, otra realidad es que los empleadores actualmente exigen título de tercer nivel aunque cabe mencionar que el 60% está laborando con contrato indefinido.

-Se conoce que el 80% de las encuestadas trabajan en zonas rurales, tanto que el 20% ha tenido que cambiar de residencia es decir se ha venido dando dificultades en la inserción laboral.

-Frente a la creencia generalizada de la existencia masiva del multiempleo docente, la investigación muestra que sólo el 20% trabaja en otra actividad no relacionada con la docencia es decir no es un dato preocupante y mucho más con la nueva Ley de Educación.

-Existe una gran demanda de empleo docente ya que los directivos necesitan de personal en formación superior en algunas asignaturas aunque esto se dificulta para los recién graduados por que los empleadores prefieren que tengan experiencia laboral debido a la falta de control de la clase, falta de experiencia en laboratorio y temor que presentan los recién graduados cuando recién ingresan al magisterio.

-Según los datos encuestados existe una necesidad de formación docente las más destacadas tenemos Didáctica y Pedagogía con el 60%, Organización y Gestión C.E. con el 40%, y por último Diseño y Planificación Curricular el 60%, con un 20% en Educación Infantil es decir queda claro la necesidad de formación que actualmente se presentan en los docentes sin tomar en cuenta idiomas que es una realidad todas las encuestadas no dominan otro idioma y con la Nueva malla curricular se va a necesitar de esta preparación entonces es cuando se va a notar la falta de actualización que tienen los docentes.

-Otra temática que presentan las encuestas es que el docente tiene la necesidad de formación con los temas actuales de Nueva Ley de Educación, Actualización Curricular, Orientación en evaluaciones internas y externas. Para poder competir con lo que se presenta actualmente.

El trabajo muestra las heterogeneidades del mercado laboral docente, los diferentes comportamientos que inciden en la oferta y la demanda en los distintos niveles educativos y pretende aportar elementos que contribuyan a conocer mejores expectativas de formación docente. La profundización de este tipo de estudios y el análisis del comportamiento del mercado de trabajo docente en cada provincia aportará conocimientos relevantes para la formulación de políticas públicas sobre esta temática

## RECOMENDACIONES

-Intensificar la orientación formativa mediante campañas eficaces sobre las posibilidades formativas y de inserción laboral de los ciclos formativos de grado superior.

-Promover la continuidad de los estudios de maestrías y posgrados con la Universidad mediante políticas de convalidación, aumentando la carga de créditos convalidados en los planes universitarios y proponiendo convalidaciones de créditos universitarios con módulos profesionales para favorecer la movilidad entre ambas enseñanzas.

-Establecer convenios de colaboración con las universidades para el desarrollo de la innovación y la investigación en la Formación Profesional de Grado Superior, así como para la promoción y actualización de la formación del profesorado.

- Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral.

- Incentivar el uso de los contratos formativos, mejorando su seguimiento y desarrollando las tareas de tutela, así como la calidad de la formación en los centros de trabajo.

- Desarrollar programas de formación continua para docentes y personal de servicios educativos y complementarios, especialmente sobre nuevas tecnologías, idiomas extranjeros y formación pedagógica.

Se debe fomentar acciones de prevención desde las mismas unidades educativas, que deben ser más abiertas e interactuantes; estimular programas de capacitación más flexibles, no impuestos sino demandados por los propios docentes de acuerdo con sus necesidades.

-Crear un mecanismo o instrumento de planificación, seguimiento y racionalización de la oferta, teniendo en cuenta las necesidades de los centros y la demanda de las cualificaciones. Este mecanismo debería actuar en red con los centros y recursos sociales del entorno y garantizar una cooperación adecuada con los servicios de orientación académicos y profesionales. También debe constituirse formalmente una figura o estructura coordinadora responsable de estos programas, a la que se le atribuyan funciones y medios propios.

# 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### TEXTOS:

(2) ADAMS, F.; Andragogía, Grafarte, Caracas, 1970. Cirigliano-Vellaverde: Dinámica de grupos y Educación. Humanitas, Buenos Aires, 1966. (EN DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION).

Bernard. J, Poople. (2001). Tecnología Educativa. Colombia. Mc. Graw. Hill. Interamericana.

Day, C. (2005). Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid: Narcea.

Durán, Rodríguez. (2009). Módulo de la Filosofía de la Educación. Quito. Miraflores.

Esteve, J. M. (1997). La formación inicial de los profesores de secundaria. Barcelona. Ariel.

Sarramona, J. (1998). Fundamentos Educación. España. Ceac, S.A.

González, M. (1995). Formación docente: perspectivas desde el desarrollo de conocimiento y la socialización profesional. Barcelona. PPU.

Neirotti, N., Poggi, M., Alianzas e Innovaciones en Proyectos de Desarrollo Educativo local

### REVISTAS:

Bar, G. (1999). Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo. En I Seminario Taller sobre el perfil del docente y estrategias de formación. Lima: OEI. Evaluación Integral de la Iniciativa Comunidad de Aprendizaje, Buenos Aires, IPE-UNESCO Sede Buenos Aires 2004.

LASA 2001, Latin American Studies Association XXIII International Congress Washington DC, Septiembre 6-8, 2001 Deolidia Martínez.

Messina Graciela (2001). «Estado del arte de la igualdad de género en la educación básica de América Latina (1990- 2000)». Séptima Reunión del Comité Regional

Gros, B. y Silva, J.: La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales

Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

OEI-Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador 11. Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica (1999)

Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, UNESCO. (Documentos PRIGEPP 2006)

### **CAPÍTULO O ARTÍCULO EN LIBRO:**

Guerrero, Elizabeth, Provoste, Patricia y Valdés, Alejandra (2006). «Acceso a la educación y socialización de género en un contexto de reformas educativas», en Equidad de género y reformas educativas. Argentina, Chile, Colombia y Perú. Coeditado por Hexagrama Consultoras. FLACSO Argentina y IESCO, Colombia.

LASA 2001, Laín American Studies Association XXIII Internacional Congress Washington DC, Septiembre 6-8, 2001 Deolidia Martínez.

### **REFERENCIAS DE FORMATOS ELECTRÓNICOS:**

#### **ARTÍCULOS EN PUBLICACIONES PERIÓDICAS ELECTRÓNICAS**

El **entorno educativo**: la escuela y su **comunidad**..En este sentido y en términos de Neirotti y Poggi: El sistema **educativo** ...[www.piiie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf](http://www.piiie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf) · *archivo de PDF*.

**Ministerio de Educación** entregó premio “Juan Montalvo” 2011 al mérito educativo >> [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec)

Formato de archivo: PDF/Adobe Acrobat - OEI-Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador ..La *contratación* del... [www.oei.es/quipu/ecuador/informe\\_docentes.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf) - y Cultura (APROMECE)

*Situación Laboral Docente*: [www.scribd.com/doc/28038095/1a-situacion-laboral-de-los-maestros-respecto-de](http://www.scribd.com/doc/28038095/1a-situacion-laboral-de-los-maestros-respecto-de)

SITUACIÓN ACTUAL. La situación del Magisterio Ecuatoriano es muy compleja, [www.cenaise.org.ec/docs/saluddoc/Condiciones%2520de%2520Trabajo%2...](http://www.cenaise.org.ec/docs/saluddoc/Condiciones%2520de%2520Trabajo%2...)

Viteri Díaz, G.: "SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 70, 2006. En <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>

# **8. ANEXOS**

## LISTA DE INFORMANTES

### TITULADOS UTPL CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN 2005-2010

**SDT1:** Lcda: ALCIVAR HIDROVO OLGA LUCRECIA

**SDT2:** Lcda: BARRAGÁN LOGROÑO ZOILA MARILÚ

**SDT3:** Lcda: CEPEDA GRANIZO MAYRA ALEXANDRA

**SDT4:** Lcda: GIA SALVATIERRA MARÍA ARACELY

**SDT5:** Lcda: GUERRERO VÉLEZ AURORA ELENA

### DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE TITULADOS UTPL

**SDT1:** Lcdo: GUSTAVO DUQUE (RECTOR) “UNIDAD EDUCATIVA CAVANIS”

**SDT4:** Lcda: GIA SALVATIERRA MARÍA ARACELY (DIRECTORA)

“ESCUELA JUAN PABLO II, FE Y ALEGRÍA “

## FOTOS DE LA INSTITUCIÓN “UNIDAD EDUCATIVA CAVANIS”



Rector de la Institución (encuestado)



Titulada de la UTPL.



## FOTOS DE LA INSTITUCIÓN “EXCELSO ESPIRITU SANTO”



Titulada de la UTPL.



## FOTOS DE LA INSTITUCIÓN “JUAN PABLO II Y FE Y



**ALEGRIA”**



Titulada de la UTPL.  
Y Directora del plantel  
(encuestada)



## FOTOS DE LA INSTITUCIÓN “JHON F. KENNEDY”



## FOTOS DEL COLEGIO TÉCNICO “SALINAS MONTE NUEVO”



Titulada de la UTPL con sus estudiantes

