



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**La Universidad Católica de Loja**

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”

Estudios realizados en la Ciudad de Portoviejo, Provincia de Manabí, Año  
2011

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

**AUTORES:**  
KARLA DE LA TORRE VÉLEZ.  
JENNY MARÍA CARREÑO SALVATIERRA

**MENCIÓN:**  
EDUCACIÓN BÁSICA.

**DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**  
Mgs. Tania Valdivieso Guerrero.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**  
Mgs. Gonzalo Morales Larreátegui

**CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO**

2011

## **CERTIFICACIÓN**

Loja, Mayo del 2011

**Dr.**

Gonzalo Morales.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA.**

**Certifica:** haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas establecidas por la escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Dr. Gonzalo Morales

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA.**

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

Nosotras, Karla de la Torre Vélez y Jenny María Carreño Salvatierra, como autoras del presente trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Dr. Gonzalo Morales  
**DIRECTOR**

Karla de la Torre Vélez  
**ESTUDIANTE**

Jenny María Carreño Salvatierra  
**ESTUDIANTE**

# **AUTORÍA**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de sus autoras.

Karla de la Torre Vélez

**AUTORA**

Jenny María Carreño Salvatierra

**AUTORA**

## **AGRADECIMIENTO**

**“La grandeza la alcanza los que luchan sin tregua, con fe en Dios y con ansía de superación”**

Al alcanzar el objetivo que todo ser humano se propone en su vida como estudiante, damos gracia a Dios ser supremo que nos dio la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por permitirnos adquirir nuevos conocimientos y darnos la oportunidad de formarnos como profesionales.

“El éxito de las personas mucho depende del aliento y estímulo de su maestro”

Gracias al Mgs Gonzalo Morales por su colaboración como director de tesis, y a los miembros del tribunal de seguimiento y evaluación.

Karla de la Torre Vélez

**AUTORA**

Jenny María Carreño Salvatierra

**AUTORA**

## **DEDICATORIA**

A Dios nuestro Creador quien permitió la realización de este trabajo.

El fruto de nuestro trabajo tiene una especial dedicación a nuestros hijos, semillas del entendimiento, de la comprensión y el amor.

A mi esposo que me brindó apoyo, comprensión, ternura, impulsándome a la culminación de mis aspiraciones profesionales en bien de la sociedad.

A mi madre, que me dio la vida, quien han sabido compartir y demostrar interés por alcanzar la meta deseada y así lograr que este sueño se convierta en realidad.

A mi hermana, quien en todo momento me di su respaldo incondicional, para lograr este objetivo de ser una profesional

Karla de la Torre Vélez

## **DEDICATORIA**

**“El éxito de la vida no se mide por lo que has logrado, sino por los obstáculos que has tenido que enfrentar en el camino”**

A Dios, por darme la vida y fortaleza, quien me enseñó a amar, trabajar y a ser útil para los demás.

A mi esposo, por respaldarme en cada momento. Es él quien logra con esfuerzo que se realicen mis aspiraciones hacia el futuro.

A cada miembro de mi familia que no dejaron que la distancia los prive de compartir mis caídas y triunfos.

A mis compañeros de los que recibí siempre el respeto y afecto, la compañía y el apoyo en los momentos que compartíamos un salón de clases, nuestro segundo hogar.

A toda mi familia, por creer en mí.

Jenny María Carreño Salvatierra

## INDICE

<b>1. RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCION</b>	<b>3</b>
<b>3. MARCO TEORICO</b>	<b>5</b>
<b>3.1.SITUACIÓN LABORAL DOCENTE</b>	<b>7</b>
<b>3.1.1. Formación Inicial Docente y Formación Continua.</b>	<b>7</b>
<b>3.1.2. La contratación y la carrera profesional</b>	<b>9</b>
<b>3.1.3. Las condiciones de enseñanza aprendizaje</b>	<b>10</b>
<b>3.1.4. El genero y la profesión docente</b>	<b>15</b>
<b>3.1.5. Síntesis.</b>	<b>18</b>
<b>3.2. CONTEXTO LABORAL</b>	<b>19</b>
<b>3.2.1. Entorno Educativo, la comunidad educativa.</b>	<b>20</b>
<b>3.2.2. La demanda de educación de calidad.</b>	<b>26</b>
<b>3.2.3. Política educativas</b>	<b>30</b>
<b>3.2.4. Políticas Micro Institucionales</b>	<b>35</b>
<b>3.2.5. Síntesis</b>	<b>37</b>
<b>3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE</b>	<b>39</b>
<b>3.3.1. Definición</b>	<b>43</b>
<b>3.3.2. Competencias profesionales</b>	<b>44</b>
<b>3.3.3. Los cuatros pilares de la educación para el siglo XXI</b>	<b>48</b>
<b>3.3.4. Competencias profesionales docentes</b>	<b>52</b>
<b>3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador</b>	<b>54</b>
<b>3.3.6. Síntesis</b>	<b>59</b>
<b>4. METODOLOGÍA</b>	<b>62</b>
<b>4.4.1. Modalidad Básica de la investigación</b>	<b>63</b>
<b>4.4.2. Nivel o tipo de investigación Metodología</b>	<b>63</b>
<b>4.4.3. Técnicas</b>	<b>63</b>
<b>4.4.4. Recursos</b>	<b>63</b>
4.4.4.1.Talento Humano.	
4.4.4.2.Materiales.	
4.4.4.3.Recursos Tecnológicos.	
4.4.4.4.Recursos Económicos	



**5.- ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS RECOGIDOS**

**5.5.1. Presentación, análisis e interpretación de datos.**

**5.5.2. Análisis comparativo de los resultados obtenidos.**

**6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**6.1.- Conclusiones 108**

**6.2. Recomendaciones 109**

**7. ARTICULO**

**8. BIBLIOGRAFIA 110**

**9. ANEXOS**

## 1 RESUMEN

Este estudio trata de determinar, en términos de competencias y habilidades profesionales, entre lo que las instituciones educativas requieren de los titulados y la oferta real de estas capacidades en el mercado laboral

Las instituciones de educación superior desempeñan un rol de suma importancia en la formación de los profesionales, en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología de manera que los titulados puedan responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna, lo cual constituye un plan estratégico para el desarrollo nacional.

La universidad esta reconocida cada vez más como un instrumento de desarrollo del país, y está considerada como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida.

El desafío para las instituciones de educación superior es el de enfrentar una sociedad que exige una verdadera formación profesional donde los estudiantes estén capacitados, en todo lo que respecta a su carrera y preparados para una permanente transformación de la misma.

La presente investigación se da inicio en el mes de noviembre/2010, donde consideramos la necesidad de un estudio que permita tener un conocimiento más cercano sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – escuela de Ciencias de la Educación, así como sus perspectivas en la vida profesional.

Una vez realizada la revisión de la literatura, se consideró que la investigación se desarrollaría bajo el método descriptivo, permitiendo detallar hechos y características de forma objetiva. Esto facilitó extraer información y conocer actitudes, aptitudes, pensamiento, y desenvolvimiento.

El trabajo de campo dejo experiencias positivas que sirvieron para que tuviéramos la oportunidad de conocer la realidad de cómo se encuentran, actúan y se desenvuelven los titulados en este centro de educación superior.

El comportamiento de los titulados fue analizado con respecto a los factores que inciden entre las prácticas y manifestaciones conductuales, factores psicológicos y cognitivos.

La información fue obtenida de los titulados por medio de encuestas, entrevista y fotos, para una mayor certificación del trabajo realizado.

Como resultado se estableció que los titulados de la escuela Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja están inmersos en su campo laboral.

## 2.- INTRODUCCIÓN

La universidad desde hace algún tiempo sabe que tiene que desarrollar el trabajo de cara a la sociedad y en contacto con esta y no como una torre de marfil aislada del contexto.

Este principio de apertura de la universidad de cara a la sociedad implica también la apertura al mundo empresarial (centros educativos), por un motivo de carácter práctico, algo que ni siquiera antes formaba parte del planteamiento de la universidad, que es la preocupación por el empleo de sus alumnos. Esto responde a un cambio importante en ser de las instituciones y en su ubicación en el contexto de la sociedad.

Una primera aproximación del camino hacia la sociedad global nos remite a un mundo más competitivo y abierto. La visión de esta realidad se expresa ya con la integración de grandes bloques económicos y tratados de libre comercio, en la circulación masiva de información por satélites y las pistas informáticas de Internet, la aparición de la tele-conferencia, las autopistas de información y de datos, los servicios de telemática. La formación vía web en universidades virtuales, las redes de universidades y centros de investigación y la enseñanza no presencial, entre algunas aplicaciones.

En la perspectiva de este cambio social sin precedentes, los centros de enseñanza en general y las universidades en particular, como medio de sabiduría y conocimiento, no pueden ser ajenas, sino protagonistas de esta trascendental revolución cultural y tecnológica. Quienes tenemos la firme convicción del rol de vanguardia que compete a las universidades no podemos sino tomar conciencia de esta nueva realidad y asumir, con una clara visión de futuro, el reto que representa impulsar estos cambios y lograr que nuestro centro de enseñanza no se queden a la zaga.

Asumiendo este reto, tenemos y aun largo camino recorrido y una experiencia excepcional en la formación de nuevas generaciones de profesionales jóvenes y no jóvenes emprendedores, actualizados en el conocimiento de las modernas metodologías de enseñanza aprendizaje.

En el proceso de cambios continuos que afronta el mundo, las Instituciones de Educación Superior no están exentas de asumir nuevos retos que les permitan integrarse más y de mejor manera a las sociedades a las que pertenecen. Implementar la responsabilidad social como vía para cumplir con las dimensiones tradicionales de la universidad ligadas a la academia, la investigación y la extensión, implica una sumatoria de un proceso serio de autoevaluación, toma de decisiones, práctica y medición de un modelo de gestión que integre la misión, visión, valores, criterios éticos, con las aspiraciones de la comunidad a la que pertenecen y contribuir al desarrollo sostenible.

La responsabilidad socio educativa, ha sido integrada exitosamente en el campo empresarial, ahora la universidad de forma voluntaria apuesta por este modelo de gestión para lograr el ejercicio pleno de su razón de ser frente a la sociedad y su desarrollo sostenible.

El entorno económico y laboral esta exigiendo a los titulados universitarios un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a su formación técnica. La valoración de las denominadas competencias profesionales, es decir todo aquello que ayuda hacer mejor su trabajo, independientemente de cuál sea la disciplina técnica o en sector en que se desenvuelve o las habilidades necesarias para poder tener éxito en el trabajo, se esta convirtiendo en un factor determinante de los procesos de selección y por ello, un universitario que complete su currículo académico con una formación reconocida en este tipo de capacidades incrementa sus posibilidades de acceder al mercado laboral.

De esta perspectiva se tiene como objeto fundamental aportar una información contrastada fruto de la rigurosa investigación cualitativa y cuantitativa, es decir.

- . Qué se entiende por competencias profesionales y cuales son las mas valoradas por las instituciones educativas.

- . Qué tipo de información relacionada con competencias y habilidades profesionales se esta impartiendo en la universidad.

- .Cuál es la visión que los estudiantes de la universidad tienen sobre el desarrollo actual de las competencias como factores claves para la inserción laboral.

Con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado de la escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el periodo 2005 – 2010, se propone la presente temática de investigación, la misma que permitirá Identificar el contexto internacional, nacional e institucional en el que se ha desarrollado.

Consideramos a la UTPL como una propuesta de formación integral y bajo esta premisa, se procederá a una evaluación seria y formal que nos permita dimensionar la realidad del perfil del egresado que ha propuesto para sus estudiantes, ya que la “educación es de calidad en la medida que se plantea el perfeccionamiento del ser humano en una dimensión de totalidad”. (Pérez Juste y Martínez, 1989 pp24)

## Objetivo General

Determinar la situación laboral actual de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, de la ciudad de Portoviejo.

## Objetivos Específicos.

Caracterizar la situación socio demográfica 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.

## 3.- MARCO TEÓRICO.

En la convicción que el desarrollo humano tiene por objeto el despliegue completo del hombre en todas sus riquezas y manifestaciones y en la medida que la educación antecede y genera desarrollo, en los más de los países es considerada como un problema de excepcional dificultad; por ello los estudios han estructurado un sistema, en cuya cúspide se ubica la formación inicial del docente. Es en este nivel en el cual se forman los profesionales que tienen como misión abordar los problemas concernientes al objeto de su profesión y a través de ello contribuir al desarrollo de la sociedad. Es en este quehacer educativo, denominado también proceso enseñanza-aprendizaje, en el cual se involucra el ser físico, como el mental; el ser intelectual como el emocional y es en este proceso en el que se genera un entorno, en el que está en juego el comportamiento intraindividual, el de la expresión personal y el de la ecología del mundo psicológico.

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

Al respecto, la realidad nacional en Educación, nos define un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos. Entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas docentes, en especial, de las carreras de Pedagogía, si efectivamente cuando alumnos y alumnas llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios?

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

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

### 3.1.- Situación Laboral docente.

Los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa. Todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo

Hasta hace algunos años, la formación de los educadores estaba destinada a reproducir los modelos para que el maestro esté en condiciones de “dar clase”, “de impartir la enseñanza”, restringiendo la acción de la educación a la sala de clase. En consecuencia, el maestro era un instructor, un transmisor de saberes, para que estos sean retenidos o repetidos por los alumnos, limitando, también, la función del educando a repetir contenidos y seguir instrucciones planificadas por otras personas

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 enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados para su acción

#### 3.1.1.- Formación inicial docente y formación continúa.

Desde hace tiempo se ha venido impulsando la formación continua para la formación inicial del docente basado en competencias, desde una perspectiva general o desde una perspectiva modular, dese la declaración de Bolonia que impulsa el Sistema de Créditos Transferibles.

Se parte de la premisa, que al introducir este enfoque basado en competencias, se aseguran determinadas competencias de empleabilidad en los titulados al sintonizar la formación con las demandas del campo ocupacional garantizados en procesos de levantamientos de perfiles.

Esto es muy importante y conviene detenerse un momento para afinar su análisis; la perspectiva de competencia supone, entre otras consideraciones, trabajar con problemas, dilemas, preguntas, situaciones reales, es decir se configura holísticamente la realidad aportando cada uno de su particular óptica que abiertas a las demás concurren a resolver un problema, lo que supone, que los académicos que forman profesores trabajen coordinadamente entorno al currículo prescrito y al currículo emergente, supone un trabajo sinérgico que en la mayoría de los casos no se dá (informe OCDE, 2004, PAG. 158-160).

La formación inicial docente cobra especial relevancia a la hora de examinar las causas y consecuencias que han tenido las reformas educativas y el impacto de las mismas en el incremento de la calidad de la educación (González, 2005).

La formación inicial aborda como innovar en los modelos formativos asumiendo el paradigma de competencia como un eje articulador del currículo del futuro docente, ello básicamente, por que busca optimizarlos desempeños profesionales basados en resultados, en evidencia pone centralidad en el que aprende , matiza lo teórico subrayando lo práctico, profundiza las prácticas profesionales sea en entornos reales o simulados en la propuesta de Jacques Delors (1996), y en diversos autores que ven en el modelo basado en competencia una oportunidad para que la formación inicial de profesionalice en definitiva al docente, levantando estándares, así como criterios e indicadores para su evaluación permanente

#### VENTAJAS DE LA FORMACIÓN INICIAL DEL DOCENTE BASADA EN COMPETENCIAS.

- El levantamiento de perfiles que exige la formación basada en competencias permite y asegura una, mayor vinculación entre la formación académica y, por ende mejora la empleabilidad, aunque la formación académica no se reduce al campo laboral.
- El diseño curricular basado en competencias, permite articular tres tipos de competencias: Las estrictamente específicas disciplinarias, las genéricas disciplinarias, y las genéricas transversales (Mertens, 2005), la primera supone el dominio de la lengua oral y escrita, la segunda supone la valoración de las lengua vernáculas, la valoración de la literatura como mecanismo de formación, la valoración de poseer un buen repertorio lingüístico, para comunicarse. La tercera supone la valoración de la importancia de trabajar en equipo, dominar las Tics, la importancia de poseer una segunda lengua. Las competencias integran distintos tipos de saberes en su naturaleza epistemológica, de los cuales es posible distinguir: los conceptuales, los procedimentales, y los actitudinales, esta distinción analítica esta presente en los tres tipos de competencias.
- El diseño curricular basado en competencias fundamenta un enfoque metodológico y didáctico basado en problemas, centrado en el estudiante y ve al docente como un guía que orienta el proceso formativo, es decir un genuino pedagogo

#### DESVENTAJAS DE LA FORMACIÓN INICIAL DEL DOCENTE BASADA EN COMPETENCIAS.

- Operar bajo un paradigma instrumental y funcional donde se enfatice sesgadamente solo las necesidades del medio, mercado laboral, empleadores, sin considerar otras vertientes de información, sociedades científicas, estudiantes, gremios. El funcionalismo es una amenaza permanente cuando no se tiene en cuenta el paradigma epistemológico que sustenta dicho currículo, a saber: la convergencia e integridad de los saberes (Delors 1995).
- Considerar las competencias como tareas y funciones, las competencias de la formación inicial del docente son complejas y están sustentadas en la ciencia, y en la experiencia profesional, no se limita a un repertorio o listado de cursos de acción predeterminados.
- El costo del diseño e implementación de un currículo basado en competencias es mas alto que el diseño curricular tradicional, pues requiere un soporte en infraestructura e implementación ad hoc con el diseño y paradigma, pero mas que esto supone mayor carga

horaria de académicos que deben trabajar en módulos e invertir horas extra intra aula para una planificación acertada.

El enfoque basado en competencia para la formación inicial del docente abre nuevas oportunidades al desafío de la profesionalización del maestro.

### 3.1.2.- La contratación y la carrera profesional

Resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores. Pero no sólo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Convencidos de la importancia de estos factores, algunos de los métodos educativos de América Latina han desarrollado avances en sus sistemas de carrera docente, así como en los diferentes procedimientos para una evaluación de los profesores que ayude a su carrera profesional. Esos sistemas y mecanismos, sin embargo, aún no están asentados y tienen aún múltiples retos y temas abiertos sobre los que es necesario un meditado análisis y reflexión.

### 3.1.3.- LA CONDICIÓN DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La enseñanza no puede entenderse más que en relación al aprendizaje; y esta realidad relaciona no sólo a los procesos vinculados a enseñar, sino también a aquellos vinculados a aprender.

El aprendizaje surgido de la conjunción, del intercambio de la actuación de profesor y alumno en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas constituye el inicio de la investigación a realizar. “La reconsideración constante de cuáles son los procesos y estrategias a través de los cuales los estudiantes llegan al aprendizaje “. (Zabalza, 2001:191).

Entendemos los procesos enseñanza-aprendizaje como un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones, en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses. Quedando, así, planteado el proceso enseñanza-aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje” (Contreras, 1990:23).

Modelos del acto didáctico



Los elementos implicados en el acto didáctico son el docente, el discente, el contenido, el contexto. Según qué sea el elemento central del proceso, según cuáles sean todos los elementos implicados, se generará un modelo distinto de actuación didáctica.

Torre (2001) relaciona las diferentes concepciones didácticas con los procesos de enseñanza – aprendizaje que generan: la comunicación, la sistémica y el currículum. Se trata de tres maneras de entender las relaciones entre docente, discente, contenidos, estrategias y prácticas:

- La comunicación como la primera vía de transmisión educativa.
- El enfoque de sistemas que presenta los elementos implicados como elementos de entrada, de proceso y de salida de un sistema abierto y dinámico
- La visión curricular que atiende a las metas u objetivos a lograr junto a los pasos o acciones para conseguirlos.

Concepción. Didáctica	Orientación	Modelos	Diseños instruccionales
Comunicativa	Lineal	Receptivo	Herbart
		Expositivo	Lección
		Catequético	Conferencia Ausubel
	Circular	Socrático	Heinemann Watzlawick
	Interactiva	Holodiámico	Berlo Hennings
		Helicoidal	Berstein
			Barnes
			Titone
			R.Diéguez Medina
Curricular	Interpretación	Deliberativo	Eisner Schwab
		Etnográfico	Walker Stenhouse Elliot
		Emancipatorio	Freire
	Sociocrítico.		Skinner
	Tecnológico	Tecnológicos	Gagné

Sistémica	Normativa	Estructurales	Por objetivos
		Procesuales	Carroll
			Kaufman
			Tyler
			Romiszowski
	Funcional	Psicocéntrico	Decroly
		Sociocéntrico	Montessori
			Freinet
			Hunt
			Royce
	Cognitiva	Cognitivos	Bruner
		Comprensivos	Feurstein
			Raths
			Snow
			Entwistle
			Novak

Fuente: Contreras:1990:191

Elaboración: Las participantes Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

## Didáctica como facilitador del aprendizaje

El acto didáctico se define como la actuación del profesor para facilitar los aprendizajes de los estudiantes. Se trata de una actuación cuya naturaleza es esencialmente comunicativa.

Son las intervenciones educativas realizadas por el profesor: propuesta de las actividades de enseñanza a los alumnos, su seguimiento y desarrollo para facilitar el aprendizaje las que constituyen el acto didáctico en sí.

Se presenta, de esta manera, el acto didáctico como un proceso complejo en el que se hallan presentes los siguientes componentes:

- El profesor. Planifica actividades dirigidas a los alumnos que se desarrollan con una estrategia didáctica concreta y que pretende el logro de determinados objetivos educativos. Objetivos que serán evaluados al final del proceso para valorar el grado de adquisición de los mismos.

- Las funciones a desarrollar por el docente en los procesos de enseñanza aprendizaje se deben centrar en la ayuda a los alumnos para que puedan, sepan y quieran aprender: orientación, motivación y recursos didácticos.

- Los estudiantes, que mediante la interacción con los recursos formativos que tienen a su alcance, con los medios previstos tratan de realizar determinados aprendizajes a partir de la ayuda del profesor

- Los objetivos educativos que pretenden conseguir el profesor y los estudiantes y los contenidos que se tratarán. Marqués diferencia entre tres tipos:

1. Herramientas esenciales para el aprendizaje: lectura, escritura, expresión oral operaciones básicas de cálculo, solución de problemas, acceso a la información y búsqueda eficaz, metacognición y técnicas de aprendizaje, técnicas de trabajo individual y en grupo.

2. Contenidos básicos de aprendizaje, conocimientos teóricos y prácticos, exponentes de la cultura contemporánea y necesaria para desarrollar plenamente las propias capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar en la sociedad y mejorar la calidad de vida.

3. Valores y actitudes: actitud de escucha y diálogo, atención continuada y esfuerzo, reflexión y toma de decisiones responsable, participación y actuación social, colaboración.

- El contexto en el que se realiza el acto didáctico: el número de medios disponibles, las restricciones de espacio y tiempo.

- Los recursos didácticos como elementos que pueden contribuir a proporcionar a los estudiantes información, técnicas y motivación que faciliten sus procesos de aprendizaje. El autor nos plantea que la eficacia de estos recursos dependerá en gran medida de la manera en la que el profesor oriente su uso en el marco de la estrategia didáctica que está utilizando.

- La estrategia didáctica con la que el profesor pretende facilitar los aprendizajes de los estudiantes, integrada por una serie de actividades que contemplan la interacción de los alumnos con determinados contenidos

## La didáctica como proceso de comunicación

El aprendizaje es la confluencia de dos actuaciones, la del profesor y la del alumno, ambos actuando en el marco de una institución. En esta relación hay un protagonismo múltiple y en ella cobran valor docente, discente y contexto en el que se produce el intercambio. El aprendizaje se plantea como la construcción de forma activa y progresiva del alumno de sus propias estructuras de adaptación e interpretación a través de “experiencias” directas. (González Soto, 1984)

El aprendizaje se ve facilitado por los medios como instrumento de representación, facilitación o aproximación a la realidad. Por si solos no mejoran la enseñanza o el aprendizaje sino en la medida que hayan sido seleccionados adecuadamente y con funcionalidad al contexto de acción didáctica en el que se vayan a emplear.

En concreto, situar las nuevas tecnologías en la enseñanza exige entender el proceso didáctico como proceso de comunicación en los procesos que genera.

## La didáctica como estructura psicológica, didáctica y contextual

- El subsistema didáctico.- Se presenta como una estructura sistémica con seis componentes: objetivos didácticos, contenidos, medios, relaciones de comunicación, organización y evaluación.

El elemento dinámico principal de la enseñanza es la relación de comunicación. El proceso de enseñanza aprendizaje supone una interacción entre la estructura psicológica que aprende y la estructura didáctica que sirve para iniciar y hacer funcionar la parte psicológica.

- El subsistema psicológico.- Que se relaciona con el didáctico ya que:

La teoría psicológica nos aporta en gran medida una explicación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Para comprender el proceso de enseñanza aprendizaje se debe atender a la interacción entre ambos subsistemas para así comprender las relaciones causa/efecto entre el didáctico y lo psicológico.

La teoría científica psicológica tiene un valor normativo para la práctica de la enseñanza.

### 3.1.4.- El género y la profesión docente.

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida. a lo largo de los años se puede ver hasta qué punto esto

perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

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

A diferencia de nuestros países latinoamericanos, en los países anglosajones el magisterio surge a partir de los movimientos feministas. En Ecuador la educación está por demás alejada de las reivindicaciones feministas. Para las mujeres el dedicarse a la docencia significó una salida decente al mundo de lo público. El problema es que a partir de ese momento las mujeres entraron al mundo de lo público repitiendo palabras construidas por otros.

La formación docente y género en Ecuador

Se pueden señalar tres grandes tópicos abordados .

- El primero está relacionado con el papel de los dispositivos pedagógicos en la formación docente.

Tales estudios muestran que la formación de docentes se ha llevado a cabo principalmente en los Institutos Pedagógicos; que estas instituciones han sido en su gran mayoría femeninas y que los saberes y prácticas que han constituido sus planes de estudio han privilegiado la enseñanza de asignaturas asociadas con los roles tradicionalmente femeninos, tales como la economía doméstica. La economía doméstica connota lo femenino y se instaura en el ámbito de lo privado; primero la casa, luego la familia y por último el hogar.

La feminización del magisterio también se reconoce en los saberes (conocimientos propios del género) y en las formas de enseñarlos (internado). Para Sánchez las mujeres se fueron instalando paulatinamente en el oficio, mientras que los hombres optaron por migrar a otros destinos.

- El segundo, tiene que ver con estereotipos de género que llevan a la subvaloración de la mujer como maestra y con los contenidos que priman para la enseñanza de la primera infancia.

La Educación inicial y la Básica primaria, cuentan con planes de estudio que buscan aprendizajes a partir de la memorización; desarrollan hábitos de limpieza; consolidan los fundamentos para los aprendizajes básicos, tales como la lectura, la escritura y el cálculo. También forma para la convivencia. No obstante la importancia de estos aprendizajes, su enseñanza es subvalorada. Esta subvaloración de los primeros aprendizajes y de las maestras que los tienen a su cargo

- El tercer tópico que evidencia la revisión de la literatura, alude a la necesidad de involucrar en la formación de maestros la reflexión sobre su práctica.

Esta tendencia, que ya se encuentra presente en algunos programas de formación inicial de maestros y maestras debería identificar como objeto de análisis las creencias sobre la equidad de género.

Es imperativo resaltar en los procesos de formación de docentes las múltiples relaciones que se desarrollan en el espacio institucional de la escuela y que, los fenómenos de enseñanza-aprendizaje no son en ninguna medida impermeables a la cultura, a las valoraciones diferenciales entre sexos que circulan en ella.

Esta idea, a su vez, refrendaría la recomendación sobre la necesidad de convertir la escuela en objeto primordial de reflexión en los procesos de formación de formadoras y formadores. En este sentido, se sugiere incorporar conocimiento y reflexión sobre indicadores de equidad, en especial lo que tiene que ver con género. También, reflexionar sobre la acción, en el entendido de que las creencias de los docentes suelen corresponderse con distribuciones diferenciales entre los grupos sociales y sus correspondientes privilegios.

También podría ser objeto de reflexión en los procesos de formación de docentes, las actitudes que demeritan los argumentos de las maestras mediante expresiones coloquiales o las que ridiculizan los comportamientos de las maestras con sus alumnos.

Con respecto a la formación continua o perfeccionamiento docente, pareciera no existir cierto desplazamiento de las maestras hacia la realización de estudios para acceder a niveles profesionales y de postgrado, para desempeñarse en áreas y niveles de la docencia antes mayoritariamente masculinas (tecnologías, docencia universitaria, manejo de la palabra en público, investigación). Esto también se busca mediante la asistencia a eventos académicos, a través de cargos de dirección y de posturas críticas frente a las disposiciones propias de las reformas educativas.

### 3.1.5.- Síntesis

Una síntesis de lo que representó un arduo trabajo de investigación que tiene como eje fundamental determinar y encontrar la respuesta del siguiente interrogante:

¿El docente es un profesional o es un trabajador de la educación?

Si bien es cierto que estas acciones y concepciones resta a la profesionalidad docente, pero desde mi criterio la profesionalidad de una profesión no está dada solamente por los factores anteriormente mencionados sino que el grado de profesionalidad debe medirse a través de que tan profesional sea ese profesional; ya se trate de un ingeniero, contador, abogado o docente; que simplemente posee un título que lo habilita como tal.

Con respecto al profesional docente éste debe ser consiente de que el proceso de enseñanza-aprendizaje es muy complejo; ya que implica mucho más que aplicar técnicas dinámicas, adecuar contenidos de una y otra asignatura, realizar reuniones con los padres de familia, asistir a cursos y talleres, participar en reuniones escolares, llevar a cabo un método y/o una metodología. "El profesional sabe que su tarea está dentro y fuera del aula, comprende la importancia de reflexionar constantemente sobre su práctica como tal, generalmente nunca está satisfecho; por lo tanto está en permanente búsqueda de respuestas ante números interrogantes que se realiza durante todo su quehacer cotidiano". (Fernández J, 2001).

Del mismo modo el docente profesional debe poseer cualidades humanas adquiridas y naturales como: justicia, templanza, fortaleza, paciencia, amor a la verdad, confianza, autoridad, respeto.

Si bien es necesaria la formación de competencias intelectuales y didácticas en los docentes, también es fundamental una formación profesional con sólidas competencias éticas.

Los docentes, como función principal tienen la misión de promover la formación integral de los estudiantes, por lo que se puede afirmar que un docente profesional; “puede carecer de una profunda formación académica; porque él mismo no es una enciclopedia viviente; pero no puede carecer de valores morales. Si carece de éstos, no es un docente. Los valores morales en el docente están por encima de los intelectuales, porque en la educación está siempre por encima de la concepción. La concepción intelectual puede ser transferida con las palabras, pero la realización educativa necesita del testimonio profesional y personal del docente.

Por otra parte teniendo en cuenta otra conceptualización de profesionalización docente establecido por la UNESCO (Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas), éste organismo considera claramente a la docencia como una profesión, debido a los conocimientos y las responsabilidades que implica:

La enseñanza debería considerarse como una profesión cuyos miembros prestan un servicio público; esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de las responsabilidades personales y colectivas que ellos asumen para la educación y el bienestar de los alumnos de que están encargados

Según esta concepción se considera a la profesión docente en relación a la formación para el desempeño de una función que exige responsabilidades especiales referente a la educación de personas y por este hecho se le debe un gran reconocimiento social.

Con esta afirmación se trata de igualar a la profesión docente con las demás profesiones que tienen un estatus y un alto reconocimiento social.

### 3.2.- CONTEXTO LABORAL

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que de respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que de respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad,



autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

### 3.2.1.- Entorno educativo, la comunidad educativa

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

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

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

En esta década en todos los ámbitos educativos se ha discutido qué se entiende por calidad de la educación con igualdad de oportunidades. Este concepto puede ocultar discriminaciones si no se toman en cuenta los diferentes puntos de partida del proceso de aprendizaje ya que los estudiantes presentan diferentes saberes previos al llegar a la escuela, “el verdadero punto de partida de todo aprendizaje es lo que ya saben, pero es necesario conocer ese marco previo para poder desencadenar procesos socio - educativos que promuevan una verdadera igualdad. Para afirmar que se ha logrado la igualdad de oportunidades en el punto de llegada, las personas debieran tener las mismas posibilidades de poder desempeñarse con eficacia en todas las dimensiones de la vida”. Según afirma Carlos Cullen (1992),

Es necesario que durante el proceso educativo, para asegurar la igualdad de oportunidades, hay que tener en cuenta tres elementos: la información, el lenguaje y el poder. La información refiere, no sólo a la adquisición de conocimientos, sino fundamentalmente a la capacidad de ubicar la información y procesarla. El lenguaje, refiere a la habilidad para manejarse en distintos contextos, tipos de discurso y situaciones comunicacionales. La posibilidad de poseer información y usar adecuadamente el lenguaje permite desarrollar las propias potencialidades, intervenir y concertar con los demás, lo que implica manejar poder.

Cada país de acuerdo con sus recursos y circunstancias particulares adoptará las medidas, en el orden y con la intensidad que su realidad posibilite, para implementar un proceso de alta complejidad que demanda significar los espacios institucionales, incentivar a los actores para que las prácticas cotidianas cambien y maximizar el nivel de eficiencia del trabajo pedagógico ya que las condiciones materiales y de trabajo de las escuelas, las tecnologías disponibles, la calificación y el nivel socio cultural de los docentes, las condiciones socio educativas de las familias, el capital cultural de los alumnos, son muy diferentes.

Se sabe que el proceso pedagógico es un proceso social y que como tal debe ser visualizado en el contexto de la función social asignada a la educación en un momento histórico determinado, en el que está definido el perfil de ciudadano y el proyecto de país al que se aspira. Desde esta

perspectiva, hay que reconocer que la comunidad también efectúa demandas de elevar la calidad y acceder a los conocimientos necesarios para una participación social plena.

El avance de la tecnología de la información propicia un cambio en el paradigma de la producción y divulgación del conocimiento; y en esto, el sistema educativo y las instituciones, que tienen el compromiso de asegurar el acceso al mismo se deben replantear cuáles son las competencias exigibles.

#### Profesionalizar el sistema educativo

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

- Fortalecer el sistema democrático, pluralista y participativo que posibilite la integración nacional, la cohesión social, la proyección de las culturas locales, un mayor protagonismo de las personas y los grupos.
- Favorecer el desarrollo de los conocimientos y las competencias equitativamente para formar a las personas en los valores, principios éticos, capacidades intelectuales, habilidades instrumentales y favorecer el acceso a la información socialmente necesaria para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.
- Mejorar la formación de recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo, a las actuales formas de organización del trabajo, a la irrupción de nuevas tecnologías de información tanto en el proceso productivo como en la vida social y a la reconversión permanente a la cual están sometidas todas las profesiones.
- Adoptar nuevas concepciones organizacionales, con mayor autonomía y dinamismo, flexibilidad y adaptabilidad a situaciones cambiantes, mejor calidad de los procesos y los resultados y con capacidades de cooperación y negociación.
- Fortalecer procesos de descentralización y desconcentración de funciones hacia unidades menores de gestión educativa, con regulaciones mínimas que establezcan claras definiciones de competencias que promuevan la autonomía y la responsabilidad por los resultados.

Para la profesionalización del sistema educativo será necesario diseñar y ejercer la conducción estratégica de las políticas de desarrollo educativo con una visión prospectiva capaz de producir las adecuaciones que demanda el entorno cambiante y de reorientar los procesos y las acciones.

#### Profesionalizar las instituciones educativas

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

- El desarrollo de capacidades pedagógicas focalizando los esfuerzos en el logro de metas que atiendan la calidad de los resultados educativos, el mejoramiento del ambiente y de las condiciones de aprendizaje.
- Un ámbito con capacidad de decisión para la elaboración del proyecto educativo en función de las demandas sociales y del sistema educativo.
- Un estilo de gestión institucional diferenciada y flexible en su organización que contemple las desigualdades que se producen durante los años de escolaridad.
- Ejercer un desempeño institucional eficiente que rinda cuenta a la comunidad de los resultados del aprendizaje.

En este marco de profesionalización de las instituciones, la Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica en América Latina (1996) recomendó "otorgar a las escuelas y comunidades locales mayor control sobre la educación, responsabilidad por los resultados institucionales y por el rendimiento escolar de sus alumnos, participación de los padres y las comunidades locales en la administración, confiriéndoles la autoridad de requerir a las escuelas que asuman su responsabilidad por el rendimiento escolar de sus alumnos".

Una institución es autónoma cuando:

- Elabora su propio currículum educativo;
- Define los tiempos de aprendizaje y el uso de los espacios educativos;
- Selecciona y produce los materiales necesarios para que cada alumno tenga la oportunidad de adquirir los conocimientos, valores y competencias básicas;
- Evalúa los resultados de los alumnos y de la institución;
- Administra sus recursos humanos y financieros;

"La autonomía institucional exige como condición necesaria para su realización un nivel de profesionalismo significativamente más alto y distinto que el actual, por parte del personal docente en todas sus categorías". (Juan Carlos Tedesco (1998)) Si las instituciones no establecen los grados reales de autonomía, ésta termina siendo un instrumento que genera desintegración y fragmentación en la competencia por subsistir.

Profesionalizar la función docente

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje

que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas.

#### Perfil y competencias del docente

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

Sabemos que la presión creada por la aceleración de los procesos sociales en la vida contemporánea lleva a un torbellino de innovaciones, pero hay que evitar que las concreciones carezcan de sentido e impregnen a la actividad docente de un carácter provisorio indeseable por la precariedad de conceptos, métodos, actividades y recursos.

Para comprender el sentido y las dificultades estructurales de la propuesta de la profesionalización de los docentes hay que determinar cuáles son las exigencias que esta transformación exige, ya que una profesión es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social.

Por otra parte, el mundo informativo y telemático que rodea a la escuela y a sus docentes obliga a crear “un puente de significados sobre la vía de información” (Namo de Mello 1998) para que los alumnos no sean atropellados por la cantidad y variedad de informaciones que por ella circulan. Esto es, que la escuela deberá formar a los alumnos para seleccionar datos, organizar el conocimiento y apoderarse de él para poder utilizarlo éticamente en su vida

cotidiana tanto personal como social. Y la institución educativa deberá concebir su tarea incorporando la actividad transdisciplinaria para responder a las exigencias del conocimiento científico contemporáneo.

Namo de Mello sostiene que ante esta posibilidad habrá que enfrentar dos tipos de desafíos:

- Practicar formas de gestión que fortalezcan el ejercicio de la iniciativa creadora de la escuela, incluyendo la gestión de la información y
- Resignificar los instrumentos del trabajo pedagógico: currículo, contenidos de enseñanza, métodos y perfiles de los profesores.

Desde esta perspectiva hay que diferenciar entre la adquisición de conocimientos y la construcción de sentidos y el papel que juega el educador en ambas situaciones. En el primer caso puede ser una actividad individual pero la construcción de sentidos implica necesariamente negociación con otros: familiares, compañeros de trabajo, profesores o interlocutores anónimos de los textos y de los medios de comunicación; negociación construida en base a los valores éticos de la democracia, del reconocimiento del otro y del respeto a los hechos y para ello se requiere la presencia de un educador.

### 3.2.2.- La demanda de educación de calidad

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

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

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

- 1.- Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la actualidad. En consecuencia, los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.
- 2.- Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad

educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulso de la autonomía individual, logro de un mayor acercamiento entre el mundo de las comunicaciones, la esfera del trabajo y de la educación y otorgamiento de prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos.

3.- Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida (Mello, 1993). Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica. Deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, para orientarse frente a los cambios, para generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas. Los miembros activos de una sociedad no sólo necesitan tener una formación básica, sino que deben incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que no eran imprescindibles hace sólo una década.

#### Estructura de los sistemas educativos

La combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos a partir de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación. Los niveles identifican los tramos en que los sistemas atienden el cumplimiento de las necesidades educativas que plantea la sociedad en un determinado contexto de espacio y de tiempo. Su duración tiene que ver con la explicitación de estas necesidades sociales (Aguerrondo, 1990).

Las tendencias de desarrollo de los niveles en relación con las nuevas demandas permiten diferenciar tres grandes campos:

1) La adquisición de competencias básicas de apropiación de conocimientos elementales y comunes, imprescindibles para toda la población. Esta tendencia se acompaña con estrategias relacionadas con la cobertura, como la mayor duración de la escolarización y el incremento de la obligatoriedad de la Educación Básica, incluida la educación preescolar, y con estrategias relacionadas con la equidad y la calidad, como la homogeneización de los objetivos y de los resultados.

2) El dominio de conocimientos y capacidades intermedias, deseables para toda la población. El nivel de la Educación Secundaria es el que refleja con mayor nitidez la tensión en la relación entre educación y economía. La aparición de perfiles profesionales nuevos estrechamente vinculados a las nuevas tecnologías y la profunda modificación de las existentes, demandan del sistema educativo, ante todo, una formación amplia con aprendizajes básicos comunes a diversos campos, que se anticipen a la eventualidad de la diversificación y a la necesidad de futuras adaptaciones; al mismo tiempo, lograr una flexibilización curricular que lleve en sí misma los mecanismos de actualización permanente, capaces de incorporar los cambios al ritmo en que se producen en la sociedad

3) El logro de alta capacitación y de competencias diferenciales para distintos grupos de la población. Desde el punto de vista de los requerimientos en materia de competitividad, la Educación Superior tiene que asegurar una formación de calidad compatible con las exigencias

del desarrollo científico, técnico y profesional, así como de la economía y de la política, que ayuden a los países a insertarse con éxito en el ámbito internacional. Calidad entendida no sólo en función del grado de desarrollo de cada país, sino en condiciones de ofrecer formación y de realizar investigación a la altura de las exigencias de la inserción internacional (Unesco-Cepal, 1992).

#### Descentralización y autonomía

Las nuevas demandas educativas refuerzan la defensa de la escuela como institución destinada prioritariamente a la transmisión y apropiación del conocimiento sistematizado. El éxito de este nuevo enfoque dependerá del equilibrio que se alcance entre los dos ejes de la organización institucional de los sistemas educativos: el eje de la unidad que promueve la integración y el eje de la descentralización que reconoce la diversidad.

En la última década se han producido estudios sobre la descentralización que tienden a enfatizar la dimensión local como un ámbito privilegiado de intervención (Rivas, 1991).

Los procesos de descentralización se efectivizan en las escuelas cuando se acompañan con autonomía y con poder de decisión sobre aspectos sustantivos de su quehacer.

Estudios recientes lo confirman a partir del análisis de características comunes que poseen algunas escuelas eficaces (OCDE, 1991; Tedesco, 1991; Mello, 1991 y 1993). Haddad afirma que «las escuelas eficaces y bien organizadas presentan varias características en común: disponen de un ambiente bien ordenado, enfatizan el desempeño académico, establecen altas expectativas para el desempeño de sus alumnos y son dirigidas por profesores y directores que realizan un enorme esfuerzo por ofrecer una enseñanza efectiva y estimular a sus alumnos a que aprendan, independientemente de sus condiciones familiares.

#### La responsabilidad del Estado

La diversidad y magnitud de las demandas educativas constatan con más fuerza los problemas y dificultades de los sistemas educativos:

- 1.- El agotamiento de los modelos tradicionales de gestión y de los tipos de relaciones que se generan en el interior de los sistemas educativos, que enfatizan el verticalismo y el autoritarismo,
- 2.- La falta de fe de poblaciones en contextos sociales y económicos adversos, cuyas necesidades educativas no son atendidas por ineficiencia de los sistemas educativos,
- 3.- La ausencia de capacidades institucionales y técnicas para afrontar los problemas de la repitencia y de la deserción, que alcanzan niveles inaceptables,
- 4.- El creciente malestar social como consecuencia de promesas no cumplidas por los ministerios de educación, que se expresan en el desinterés de los alumnos, en la desesperanza de los padres y en la frustración de los docentes, inmersos en una estructura que no produce resultados aceptables para la sociedad,

4.- La reducción del financiamiento de la educación a pesar del aumento de la cobertura, como consecuencia de las políticas de ajuste y de la falta de credibilidad de los sistemas educativos frente a otros sistemas o subsistemas,

5.- La uniformidad del tratamiento dado a sectores socio-culturales y económicos diferentes, con resultados insatisfactorios para los alumnos de poblaciones carenciadas,

6.- El fortalecimiento de las instancias centralizadas y burocratizadas, que opera en detrimento de la autonomía de las escuelas,

7.- el descontento, la desconfianza y el escepticismo que generan la discontinuidad de los ciclos políticos y la inestabilidad de las estrategias educativas.

Existe urgencia en producir transformaciones estructurales que reorienten las responsabilidades del sector público. La readecuación del Estado es uno de los puntos más importantes para superar el aislamiento del sistema educativo con respecto a los requerimientos sociales. Para definir las nuevas responsabilidades es necesario analizar dos cuestiones claves: las funciones del Estado, referidas a garantizar la unidad y la integración de las naciones, y las funciones del Estado que atienden y reconocen las diversidades.

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

A.- Proyecto de Ley de Educación General

Se premiará el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros:

Se establece un nuevo escalafón de cuatro categorías, que puede ser completado en 12 años, con ascensos ligados a los resultados de las evaluaciones y a formación profesional de calidad bajo la rectoría del Ministerio de Educación. Dentro de cada categoría del escalafón, se establecerán a su vez varios niveles de remuneración, según los resultados de las evaluaciones. (Ver del Art. 82 al Art. 88.)

Se permitirá que los mejores maestros asuman funciones de asesoría y acompañamiento:

Se crearán nuevas posibilidades de promoción de los docentes, para que a través de concursos se conviertan en docentes mentores, asesores educativos y auditores educativos. (Ver del Art. 89 al Art. 95.)

Se incorporará al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con esquemas de selección ágiles y transparentes:

Se reforzará la práctica de que los cargos en el sistema educativo se ganen por concurso. Se garantizarán procesos desconcentrados y ágiles de selección de maestros, con altos niveles de calidad. (Ver del Art. 66 al Art. 74.)

Se creará un sistema que permita que las instituciones educativas sean mejor administradas y supervisadas, y que los trámites sean más fáciles:



Se establecerán circuitos educativos, territorios donde existe una oferta de servicios e instituciones que administran conjuntamente los recursos y realizan la planificación.

Los circuitos tendrán una sede administrativa que permitirá que las instituciones educativas tramiten de manera ágil los recursos necesarios para su operación y mantenimiento. Cada circuito contará con una oferta equilibrada y complementaria de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, con todos los servicios.

Un conjunto de circuitos constituirá un distrito, donde se atenderán todos los trámites, evitando que la ciudadanía tenga que desplazarse grandes distancias para resolver papeleo burocrático. A través de los distritos se planificará la oferta educativa, se brindará asesoría y se realizará control.

El conjunto de distritos conformará una región, desde donde se ejercerá control, regulación, planificación y coordinación. Y a nivel central, el Ministerio de Educación establecerá políticas y estándares, realizará la planificación y ejecutará proyectos de interés nacional. (Ver del Art. 32 al Art. 38.)

Se abrirán espacios para control y veeduría de las instituciones educativas:

Se crearán los Gobiernos Escolares Ciudadanos, que se constituirán en espacios de veeduría ciudadana de gestión educativa y de rendición de cuentas y resolución de conflictos mediante el diálogo, sin filiación política. Los gobiernos escolares ciudadanos no podrán tener injerencia en decisiones sobre asuntos pedagógicos, disciplinarios y de ejecución financiera tomados por la autoridad competente. (Ver del Art. 43 al Art. 45.)

Se creará la Escuela Superior de Pedagogía, para ofrecer educación superior de calidad:

La Escuela Superior de Pedagogía del Ministerio de Educación apoyará la formación de docentes y directivos a través de titulaciones de tercer y cuarto nivel, e impulsará la investigación educativa. (Ver del Art. 59 al Art. 61.)

## B.- PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

### OBJETIVO GENERAL

Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

**MARCO CURRICULAR:** Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

**MARCO DE TALENTO HUMANO:** Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida

**MARCO FINANCIERO Y DE GESTIÓN:** Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad

**MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS:** Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo

**MARCO LEGAL:** Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional

### MARCO CURRICULAR

Nuevo currículo de la educación infantil aplicándose

Nuevo currículo de la educación general básica aplicándose

Nuevo currículo del bachillerato aplicándose

Nuevo currículo de la formación inicial docente aplicándose

### MARCO DE TALENTO HUMANO

Nuevo sistema de formación docente funcionando

Nuevo sistema de carrera docente aplicándose

Nuevo sistema de desarrollo profesional aplicándose

Nuevo sistema de supervisión educativa aplicándose

Nuevo sistema de capacitación del personal administrativo aplicándose

### MARCO FINANCIERO Y DE GESTIÓN

Nuevo modelo de gestión en el MEC funcionando

Sistemas de planificación, investigación y evaluación funcionando

Estrategias de descentralización y desconcentración funcionando

Sistema de financiamiento, calidad de gasto y ejecución presupuestaria operando

Sistema de construcciones escolares fortalecido

#### MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS

Sistema de evaluación de la calidad funcionando

Consejos provinciales de educación funcionando

Consejos cantonales de educación funcionando

Consejos de gestión educativa funcionando

Manuales institucionales de convivencia aplicándose

#### MARCO LEGAL

Nueva ley de educación aplicándose

Nuevo reglamento de educación aplicándose

#### VISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

#### MISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

#### FINALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del

Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos

y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

### 3.2.4.- Políticas Micro. Institucionales

Hoy en día el mundo se está moviendo desde la era moderna e industrial hacia una nueva área, la Postmoderna. El mundo está en medio de una revolución social, política, económica e intelectual. Así pues, la sociedad de la información y la tecnología ha creado un entorno cultural y educativo capaz de diversificar las fuentes del conocimiento y el saber.

Estos cambios han empezado a tener repercusiones tanto en las Escuelas como en los profesores. Desde principio de la década de los 90 se ha venido produciendo la preocupación por la búsqueda de indicadores de calidad que permitan incrementar la confianza en el funcionamiento y los resultados del sistema educativo. No obstante, estos cambios están desafiando fuertemente a nuestra escuela y a su capacidad de adaptación.

En la comprensión de la escuela, la cultura organizacional y profesional representa la forma distintiva en que entendemos nuestro trabajo y nos relacionamos con los demás.

Abarca las ideas básicas asumidas y compartidas sobre el significado y propósito de la institución, la propia tarea, y las formas de trabajo aceptadas por los miembros de la organización.

Hoy se intenta entender a la institución como unidad de cambio administrativo, cambio curricular, cambio profesional, cambio social. Todos ellos sustentando por una cultura organizacional.

La cultura organizacional, ha ido enfatizando y desarrollando los siguientes aspectos:

- Visión compartida de escuela y prosecución de objetivos – metas comunes.
- Alta calidad del liderazgo y gestión administrativa y técnico – pedagógica.
- Foco sobre el aprendizaje de los alumnos en situaciones de diversidad, heterogeneidad y vulnerabilidad.
- Potenciación en la formación de equipos de trabajo.
- Creación de espacios de reflexión y revisión de prácticas pedagógicas y de gestión.
- Redefinición de las funciones y equipos de trabajo.
- Búsqueda permanente de nuevas ideas y el desarrollo de proyectos.
- Articulación con la comunidad y el entorno.

No obstante, existen otros elementos en la redefinición de la estructura organizacional que necesariamente se deben contemplar:

- Dar una nueva base de sustentación concreta y operativa al Proyecto Educativo Institucional, con énfasis en el desarrollo de los procesos y al cambio cultural.
- Facilitar la comunicación de la misión y la visión.
- Localizar los nuevos sistemas de información y control de procesos.

- Democratizar las relaciones, facilitando el cambio en los comportamientos y modos de hacer de los miembros de la institución.
- Develar la micro política de la institución (intereses, influencias, poder, negociaciones, presiones, etc.)

#### Objetivos Institucionales

- Mejorar los logros pedagógicos de los estudiantes en todos los niveles y cursos, por medio de estrategias de trabajo eficientes en el aula y apoyo administrativo y técnico – pedagógico.
- Potenciar el trabajo docente mediante Talleres de Autoperfeccionamiento y compromiso de logros con los alumnos.
- Potenciar la organización de Padres y Representante de la institución, como colaboradores del servicio pedagógico del Establecimiento.

#### Metas Institucionales Anuales

- Lograr un mejoramiento de un 10% del alumnado que se encuentran en problema de rendimiento académico.
- Mejorar la calidad en el dominio lector de los escolares, de un 30% a un 45%
- Lograr un 92% de alumnos promovidos en toda la institución.
- Mantener o superar la matrícula del año anterior.
- Mantener o bajar el índice de deserción del año con relación al año anterior.
- Mantener o mejorar el indicador de asistencia media del año.

#### 3.2.5.- SINTESIS

Para el siglo XXI habrá que educar, para la consolidación de la identidad nacional, para la democracia, para la productividad y el crecimiento, la integración y la equidad social. Alcanzar el perfil y las competencias profesionales que se desencadenan a partir de cada uno de estos ejes, en un contexto institucional educativo específico para liderar los procesos, constituirá el principal reto en las próximas décadas.

El principal desafío para el Ministerio de Educación y las instituciones educativas será entonces, el de generar los ámbitos específicos de formación o profundización de las competencias profesionales para conducir la complejidad de los procesos en una sociedad cambiante e incierta, con sentido crítico, creatividad, sensibilidad a los cambios, con capacidad de reacción inmediata y sentido del humor.

Los estándares constituyen un conjunto de parámetros interrelacionados en base a los cuales es posible evaluar el nivel académico de los profesores de las distintas disciplinas no sólo en lo conceptual, sino también en lo procedimental y actitudinal, teniendo en cuenta la diversidad de los participantes respecto de sus contextos de formación, ámbitos de desempeño, características personales, como asimismo la idiosincrasia de las diferentes regiones del país.

La aplicación de los estándares permite verificar la adquisición de determinadas competencias que deben acreditar los profesores responsables de la formación de docentes, respecto a su profesionalidad, su desempeño en el aula, en la institución, en la comunidad y en la sociedad. Las competencias se refieren, en síntesis, a su propia formación profesional, su capacidad de formar futuros docentes y su actitud laboral y responsabilidad social.

Mención especial merece la formación que se debe brindar a los profesores de los Profesorados superiores no universitarios de formación docente ya que a través de ella y en consecuencia, de sus egresados, se nutre el conjunto del sistema educativo. En nuestro País, el Ministerio de Cultura y Educación creó el Programa de Actualización Académica para Profesores de Profesorados con el objetivo de jerarquizar la profesión docente mediante la actualización disciplinar, integrando contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, en función de los desafíos científicos y tecnológicos que demanda la sociedad actual.

Fundamentalmente habrá que instaurar niveles de mayor participación y consenso no sólo para la puesta en marcha de las transformaciones sino también para la formación profesional de los verdaderos protagonistas. Sólo así construiremos “políticas de Estado” para asegurar la institucionalización de los cambios en este mundo tan cambiante e inestable.

Se comparte la opinión de Tedesco” (1998) cuando afirma que: “Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio

La estabilidad política – institucional que se vive en la actualidad favorece la continuidad de las reformas educativas las que, con dificultades, logros, avances y retrocesos, continúan aplicándose en el conjunto de las provincias. Los Acuerdos de Educación establecieron que la formación continua comprende diferentes instancias:

- Formación inicial
- Perfeccionamiento docente en actividad
- Capacitación de graduados docentes para nuevos roles profesionales.
- Capacitación pedagógica de graduados no docentes.

### 3.- NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

Es necesario promover la calidad de la formación inicial de profesores y profesoras realizando un trabajo conjunto con las instituciones académicas que imparten carreras de Pedagogía. El objetivo es que incorporen los estándares necesarios en la formación de docentes para que futuros y futuras docentes egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr los aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente.

Este nuevo modelo de formación docente, requiere una nueva lógica de construcción, donde se considere al mismo tiempo el proceso y la calidad de la formación, como los elementos o acciones principales para lograr este doble propósito. El nuevo modelo de formación docente, debe estar constituido por ciertos elementos básicos, que permitan dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación docente, además de orientar la implementación y evaluación del currículo de formación.

Los administradores modernos consideran a los empleados como el activo más valioso de las organizaciones, ya no son considerados como un número de inventario, sino que son vistos como personas, de aquí surge la necesidad de invertir en programa de capacitación, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como desarrollo de personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado a fin de complementarlo con nuevos conocimientos habilidades y actitudes, para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

Desarrollar las capacidades del docente, proporciona beneficios para los estudiantes y para la organización. Ayuda a los docentes aumentando sus habilidades y cualidades y beneficia a la organización incrementando las habilidades del personal de una manera costo-efectiva. La capacitación hace que el docente sea más competente y hábil. Generalmente, es más costoso contratar y capacitar nuevo personal, aun cuando éste tenga los requisitos para la nueva posición, que desarrollar las habilidades del personal existente. Además, al utilizar y desarrollar las habilidades del docente, la organización entera se vuelve más fuerte, productiva y rentable.

Los administradores deben considerar que el personal talentoso puede abandonar la organización aunque su salario sea adecuado. El educador generalmente necesita nuevos desafíos que lo estimulen y mantengan satisfecho con su trabajo.

A raíz, de que se han presentado problemas de bajo rendimiento en el desempeño del docente la alta administración decide elaborar un estudio acerca de la capacitación y desarrollo del mismo con el fin de mejorar su rendimiento.

La capacitación y el desarrollo del personal docente se hace en forma bimestral y será responsabilidad del director académico organizar la logística y los métodos de evaluación de la enseñanza.

El ministerio de educación a través de la Dirección Departamental de ha expresado su preocupación por el nivel inferior de enseñanza



Es por esa razón que se le ha solicitado a todas las instituciones de educación del país la ejecución de un plan de capacitación y desarrollo del personal docente que posee cada institución con el objetivo de brindar una enseñanza de calidad a los niños y por ende elevar el nivel de educación.

Como institución se desea implementar un plan de desarrollo y capacitación para sus maestros de forma que se puedan eliminar las deficiencias existentes y crear una enseñanza de vanguardia, la cual lleve a la institución a establecerse en una posición competitiva frente a las demás instituciones.

## DESARROLLO

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, por que, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y practica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Por medio de una reflexión para entender el significado de la docencia, entraremos a la problematización, entre ésta y la educación en su conjunto. La actuación del docente, cualquiera que ésta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello la reflexión sobre la práctica debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una trasformación permanente de la profesionalización de la misma.

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

## CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

El sistema de capacitación y desarrollo de los docentes en la escuela es necesario para mantener las competencias como por ejemplo conocimientos y habilidades y satisfacer las necesidades presentes y futuras de la organización en función de su entorno, su misión y su estrategia.

El sistema de capacitación o entrenamiento presente en la escuela apoya a sus miembros para desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden colaborar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, de este modo, ayudan al individuo en el manejo de

responsabilidades futuras independientemente de las actuales. Como resultado de esta situación, la diferencia entre capacitación y desarrollo no siempre es muy nítida. Muchos programas que se inician solamente para capacitar a un empleado concluyen ayudándolo a su desarrollo y aumentando incluso su potencial. Podríamos decir adicionalmente que la capacitación se relaciona con el hacer actual del empleado en la organización, y el desarrollo con aspectos del ser que facilitan o permiten la expansión de sus dominios necesarios para sus desafíos futuros.

Cómo beneficia la capacitación a la escuela

- Provoca mejores resultados económicos aumentando el valor de la empresa
- Mejora el conocimiento de tareas, procesos y funciones en todos los niveles
- Mejora el clima organizacional y aumenta la satisfacción de las personas

Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización

- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza
- Mejora la relación dirección-maestros
- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas
- Incrementa la calidad de la educación
- Ayuda a mantener bajos los costos en muchas áreas
- Se promueve la comunicación a toda la organización
- Reduce la tensión y permite el manejo de conflicto

Beneficios para los maestros que impactan favorablemente en la escuela

- Ayuda a las personas en la toma de decisiones y solución de problemas
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones
- Facilita el proceso de liderazgo y mejora las aptitudes comunicativas
- Sube el nivel de satisfacción con el cargo.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos

Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas.

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos
- Ayuda en la orientación de nuevos maestros

- Hace viables las políticas de la organización
- Alienta la cohesión de los grupos
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje
- Convierte a la escuela en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella

### 3.3.1.- DEFINICIÓN

La Conferencia Mundial de Educación para Tod@s (jotiem 1990) respaldada por la Declaración de Derechos Humanos, virtualmente ha establecido el escenario de acción, iniciado por el Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe. Luego de una década de procesos educativos en el Foro Mundial de Educación de Dakar (Senegal, 2000) nuevamente se ratifican las decisiones asumidas anteriormente y se dice: nos comprometemos a cumplir los objetivos y finalidades de la educación para todos, para todos los ciudadanos y todas las sociedades representa un compromiso colectivo para actuar: Los gobiernos nacionales tienen la obligación de velar porque se alcance y apoyen los objetivos y finalidades de la educación para Todos.

Como parte de los compromisos emitidos en el Marco de Acción de Dakar se rarifica la posición de mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes.

Esto plantea a la formación inicial del docente y el fortalecimiento profesional como prioridades, para avanzar hacia la meta de una Educación para Todos, además, se ha puesto énfasis en el tema de la voluntad política para el desarrollo de los planes nacionales.

En la región, los procesos de Reformas Educativas que están en marcha han incluido este compromiso como parte de sus objetivos. En la evaluación de Dakar se advierte que las políticas públicas sobre docencia -no en todos los países- no han sido concertadas. En este marco, se ha venido dando una participación docente preestablecida y marginal a las definiciones de las políticas.

En relación a la formación docente, al revisar los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, se puede observar que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes” (Ávalos, 2001). Encontramos, en la dimensión técnica, baja relación de la formación inicial con la realidad de los centros y de las aulas, generando como consecuencia que no se responda efectivamente a las exigencias de la transformación educativa. Los esfuerzos se han concentrado en los recursos o medios más que en las personas, por ejemplo, la formulación de

nuevos planes de estudio para mejorar la calidad de los centros y los insuficientes niveles educativos que registran los postulantes para la formación docente.

En el campo institucional es marcada la dificultad de la gestión administrativa y pedagógica de los institutos de formación. Los procesos son dilatados y no existe consenso sobre la transferencia de la formación docente inicial a la educación superior pública y/o privada. Se mantiene, como un elemento que ha influido negativamente, la escasa participación docente en la formulación y definición de políticas, así como la actitud crítica y de oposición abierta por parte de los sindicatos docentes a las Reformas Educativas.

### 3.3.2.- COMPETENCIAS PROFESIONALES

El concepto de competencia profesional viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década están poniendo en marcha en los distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos docentes/instructores, y de la propia oferta educativa/formativa; y de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

la dimensión más institucional y social de las competencias; es decir, a las reflexiones y los debates sobre los modelos o sistemas que se van generando en los distintos países en el proceso de implementación política, administrativa y operativa de este tipo de enfoques. Con esa intención y aprovechando el seguimiento y participación por parte de CIDEC en los debates internacionales al respecto que posibilita su presencia en Cinterfor /OIT se han identificado tres grandes ámbitos de interés que cubren la propia conceptualización de la competencia: las características o elementos básicos de su institucionalización y la dimensión social que asocia; y la modernización diferenciada a que va dando lugar en el marco de la Unión Europea.

El concepto de competencia profesional viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década están poniendo en marcha en los distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos docentes/instructores, y de la propia oferta educativa/formativa; y de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

Una dimensión más institucional y social de las competencias; es decir, a las reflexiones y los debates sobre los modelos o sistemas que se van generando en los distintos países en el proceso de implementación política, administrativa y operativa de este tipo de enfoques. Con esa intención y aprovechando el seguimiento y participación se han identificado tres grandes ámbitos de interés que cubren la propia conceptualización de la competencia: las características o elementos básicos de su institucionalización y la dimensión social que asocia.

- La formación a lo largo de la vida para la empleabilidad, la productividad y la competitividad

La formación aparece como un componente central dentro de las estrategias de competitividad de países y empresas. Atañe a todos los agentes involucrados: gobiernos, empresarios, trabajadores, así como a las instituciones que brindan formación. Los beneficios que ésta reporta se traducen en mayores ganancias para la empresa, debido al aumento genuino de la productividad; ganancias para los trabajadores que participan en el proceso, ya que es un instrumento para lograr la empleabilidad, empleos de buena calidad y mejor remunerados; para la sociedad en su conjunto, ya que se alcanza mejor nivel y calidad de vida.

- Gestión de la calidad, pertinencia y equidad de la formación

Calidad, pertinencia y equidad son, entonces, tres dimensiones estrechamente interrelacionadas que no alcanzan a lograr o satisfacer plenamente los objetivos específicos de cada una en tanto no se encuentren integradas y articuladas entre sí. En esta área central de integración se ubican los efectos que las políticas de formación profesional persiguen y que se caracterizan por la integración simultánea

- Formación para la empleabilidad de grupos vulnerables en la economía informal, doméstica y rural

Hoy en día es evidente la importancia de la economía informal pues se trata de la principal fuente generadora de empleo en los países latinoamericanos, donde más del 53% de la población económicamente activa de la región está absorbido por este sector. Entre 1990 y 2004, el aporte de la economía informal en términos de generación de empleos tuvo un incremento de 4,6 porcentual. En América Latina hay 103 millones de personas que trabajan en la informalidad, muchas veces sin derechos laborales ni protección social, lo que sumado a la cantidad de personas desempleadas permite concluir que el déficit de empleo formal afecta a 126 millones de personas.

- El diálogo social y fortalecimiento de organizaciones de empleadores y trabajadores en la formación profesional

La formación profesional ha ingresado como tema relevante en el diálogo social que vincula gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en ocasiones, otras instituciones que tienen que ver con la formación y la capacitación de las personas con miras al trabajo productivo. Además del dato sustantivo e insoslayable de comportar un derecho fundamental de las personas y una estrategia para su potenciación, su estrecha vinculación con el empleo, su aporte a la lucha contra las inequidades y a la competitividad de las empresas en una economía mundializada.

- Procesos de integración, homologación de perfiles profesionales y marcos nacionales de cualificaciones

La rápida transformación que atraviesa el mundo del trabajo coloca el desarrollo de los recursos humanos como tema central de articulación entre las dimensiones económicas y sociales, porque facilita el acceso de aquéllos a mejores empleos e ingresos, así como contribuye a incrementar la productividad y la competitividad. Uno de los hilos conductores de la capacidad de empleabilidad de las personas es la gestión de recursos humanos por

competencias, que incluye el reconocimiento de las competencias adquiridas por parte del personal.

La mayoría de los países latinoamericanos abordan la posibilidad de conformar marcos nacionales de cualificaciones. En la Unión Europea se progresa hacia la conformación de un marco europeo de cualificaciones.

El intercambio de experiencias europeas y latinoamericanas con sus respectivas articulaciones a los sistemas de reconocimiento de competencias, posibilita identificar prácticas relevantes y viables para los contextos locales.

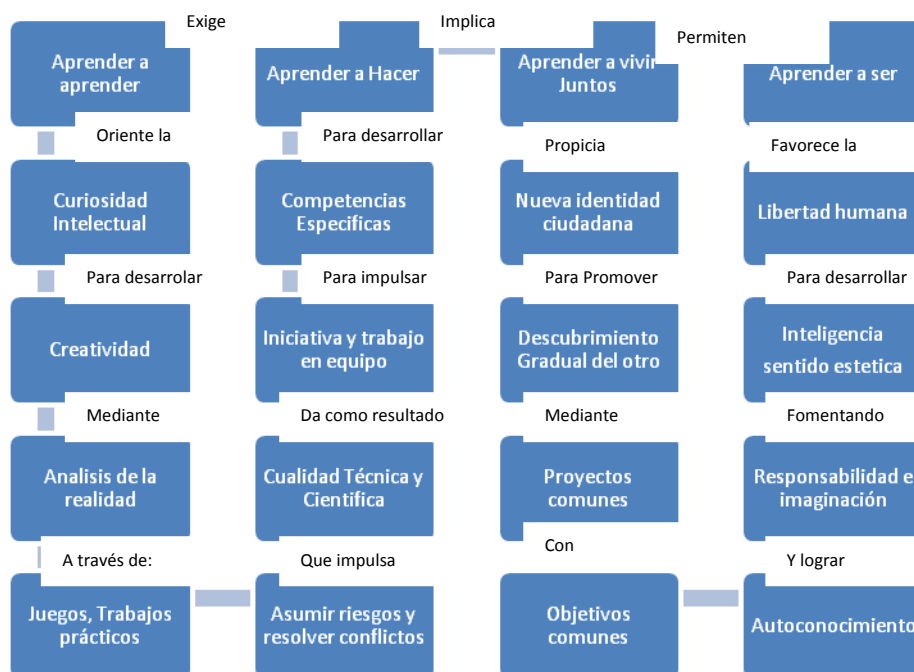
- Uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la formación profesional

El learning y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han instalado en la práctica educativa mundial y, desde ya, en la comunidad regional de la formación profesional y técnica. La preocupación por la innovación y por ofrecer respuestas adecuadas a los cambios de diversa índole en el mundo del trabajo y de la educación ha sido una constante en el accionar por lo que no puede sorprender el fuerte compromiso de las últimas décadas con la introducción de TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- Financiación e inversión en la formación profesional

Los mecanismos de financiamiento y los incentivos a la inversión en formación profesional, aprendizaje permanente y desarrollo de los recursos humanos son factores clave en la determinación de la eficacia y la eficiencia de los sistemas nacionales de formación, de los niveles de participación de población en actividades formativas y del grado en que aquellos sistemas logran cumplir con los requisitos de calidad, pertinencia y equidad en la formación profesional.

### 3.3.3.- LOS CUATROS PÌLARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI



Fuente:Avalos 2011

Elaborado: Las participantes Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

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

La formación docente debe permitir la adquisición activa y dinámica de conocimientos y saberes, como la capacidad de transferirlos en forma gradual e integrada, que favorezca su adquisición y manejo cognitivo.

El nivel máximo de dominio de conocimientos y saberes, estará determinado por la amplitud e intensidad considerada en el currículum de formación.

La capacidad de transferencia de los contenidos y saberes, estará determinada por las formas o estrategias de planificación y conducción de las actividades de aprendizaje, siendo el referente de esta capacidad pedagógica los objetivos educacionales que se deben lograr a través de las actividades de aprendizaje.

El currículum de formación docente debe desarrollar destrezas de comunicación básicas para el proceso educativo, que faciliten la gestión pedagógica como la enseñanza y la atención de los alumnos.

Estas destrezas de comunicación se focalizan tanto en el ámbito verbal como escrito, de tal forma que faciliten la enseñanza, el trabajo de equipo, las acciones de diseño y planificación colectivas, la atención didáctica de los alumnos y el manejo de aula.

El nivel máximo de las destrezas de comunicación básicas, estarán determinadas por las características personales de los estudiantes de pedagogía y por los niveles de exigencias de cada actividad del currículo de formación.

A través de orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

- Aprender a conocer: adquirir los instrumentos de la comprensión.
  
- Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno.
  
- Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
  
- Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

El ser humano debe sentirse independiente para actuar, y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

La finalidad u objetivo, En cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

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

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



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

Aprender a hacer: está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aprender a conocer

Formación de un individuo

Conozca, comprenda, interprete, infiera y generalice conceptos, reglas, principios y métodos.

Reconozca y comprenda ideas, nociones abstractas, imágenes y símbolos.

Identifique elementos vinculados con el lenguaje literario, científico, tecnológico, estético y corporal.

Que discierna relaciones, causas y efectos.

Reconozca relaciones espaciales y temporales.

Aprender a conocer

Proceso enseñanza-aprendizaje

Avance en dimensiones claves para su desarrollo personal

Incrementar su saber e ir descubriendo y comprendiendo, la variedad y complejidad del mundo que les rodea.

Favorecer su despertar a la “curiosidad intelectual”.

Estimular su sentido crítico.

Ir adquiriendo una progresiva y cada vez mejor autonomía

#### 3.3.3.4.- COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

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

En el informe publicado por la OCDE en el año 1994 sobre Calidad en la enseñanza, se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: «los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales.

Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

La situación actual es dinámica y variada. Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores... El alcance de estos desafíos y demandas y el ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores. Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios –dramáticos en algunos países– tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor. Ante estos desafíos surgen numerosos interrogantes: ¿transformará radicalmente la nueva tecnología la manera en que tiene lugar la educación? ¿Qué competencias habrá de asumir el profesor para dar respuesta a la sociedad del siglo XXI? ¿Están los profesionales de la educación suficientemente preparados para asumir el reto tecnológico para la formación de las futuras generaciones? ¿La integración curricular de las nuevas tecnologías en el marco de la educación formal contribuirá a la mejora de los procesos de enseñanza- aprendizaje?

No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

Si consideramos que numerosos estudios corroboran que después de los factores familiares es la capacidad del profesor el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico, esto justifica que centremos nuestra atención en definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI plantea.

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

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

- . El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

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

### 3.3.5.- NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

La actual Sociedad de la Información, caracterizada por el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva "economía global"

El impacto que conlleva el nuevo marco globalizado del mundo actual y sus omnipresentes, imprescindibles y poderosas herramientas TIC, está induciendo una profunda revolución en todos los ámbitos sociales que afecta también, y muy especialmente, al mundo educativo. Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento.

Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo:

-Antes la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los primeros estudios profesionalizadores y se extienden a lo largo de toda su vida. La formación continua resulta cada vez más imprescindible, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los cambios que se producen en los propios entornos domésticos y de ocio.

-Crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y muy especialmente Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos, la cantidad de tiempo que las personas les dedican y las infinitas posibilidades de acceso a atractivas informaciones multimedia que proporcionan (periódicos y revistas, películas, programas TV, informativos de actualidad, reportajes, todo tipo de páginas web, juegos.) hacen de ellos una de las principales fuentes de información y formación de los ciudadanos.

-Todo se revisa, todo cambia: los objetivos y los programas de las instituciones formativas, las infraestructuras físicas y tecnológicas, la organización y gestión de los centros, los materiales formativos y las metodologías que se utilizan. Se va perfilando un nuevo modelo de escuela y de instituciones formativas en general

-Aparecen nuevos entornos formativos en el ciberespacio, que liberan a los estudiantes y profesores de la exigencia de coincidencia en el tiempo y en el espacio, y facilitan así el acceso a la formación en cualquier circunstancia a lo largo de toda la vida. Los nuevos sistemas de formación on-line (aprovechando los recursos informáticos y el ciberespacio) mejoran con mucho las prestaciones de la enseñanza a distancia tradicional, que solamente disponía del correo, el teléfono y la radiotelevisión como canales de comunicación y difusión de los recursos didácticos audiovisuales y en papel Y por supuesto todo ello exige nuevas competencias profesionales para los formadores.

### **Funciones de los docentes hoy**

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto enseñar, unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a aprender a aprender de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias

Cada vez se abre paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003):

Es un experto que domina los contenidos, planifica

Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.

Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.

Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.

Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.

Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.

Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad

Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.

Atiende las diferencias individuales

Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

#### DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

- . Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden

Ajustar las intenciones del curriculum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.

Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación.

Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento.

Mantener las disciplina y el orden en clase

- . Proporcionar información.

Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única. Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas

Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura

Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.

- . Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el auto aprendizaje.

Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura

Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje.

Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.

Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.

Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de auto aprendizaje permanente

- . Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización.

Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor.

Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones

Tratar la diversidad de los estudiantes ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden.

- . Fomentar la participación de los estudiantes.

Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.

Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.

En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.

Promover la colaboración y el trabajo en grupo

Orientar el desarrollo de las habilidades expresivas y comunicativas de los estudiantes

- . Asesorar en el uso de recursos.

Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.

Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información.

Asesorar en el buen uso de los instrumentos informáticos que faciliten el proceso de la información en la asignatura: elaboración de trabajos...

Asesorar en el uso de las TIC como medio de comunicación: entre alumnos, con el profesor, con terceros.

Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas.

- . Evaluar.

Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.

Evaluar los aprendizajes de los estudiantes

Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.

Evaluar las propias intervenciones docentes, para introducir mejoras.

### 3.3.6.- SÍNTESIS

Esta mirada a la realidad de los países con que llevan adelante Reformas Educativas, muestra que los procesos impulsados y los cambios ocurridos en educación, están mediados, entre otros factores, por sistemas de formación docente y formación continua, en los cuales se han invertido importantes recursos económicos, humanos y materiales, cuya eficiencia se encuentra cuestionada, porque aún no se ha logrado transformar de manera importante la práctica educativa del docentado.

En la formación continua los programas llevados adelante no necesariamente han logrado mejorar la calidad de la docencia, ya que más allá del potencial formativo que tienen no se han establecido estructuras mínimas para garantizar su desarrollo y, menos, estímulos que coadyuven a su implementación.

Las Reformas Educativas conllevan nuevas exigencias a la “Práctica Docente”, pero no han considerado, las más de las veces, las condiciones materiales y los contextos de trabajo. El énfasis ha recaído en el desarrollo curricular. En las escuelas, el cambio tiende a quedar estacionado ante la necesidad de conocimientos significativos, contenidos vinculados a las realidades social, económica, política y cultural, demandas nada fáciles de llevar a la práctica.

Pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Se considera que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.



Siendo fieles a los postulados constructivista, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana. es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente.

En su propuesta de formación para docentes de ciencias a nivel medio, estos autores parten de la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer? A la cual plantean los siguientes planteamientos didácticos:

1. Conocer la materia que han de enseñar.
2. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
3. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
4. Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
5. Saber preparar actividades.
6. Saber dirigir la actividad de los alumnos.
7. Saber evaluar.
8. Utilizar la investigación e innovación en el campo.

Por lo anterior es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender.

En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad Auto estructurante o constructiva de él mismo.

Definitivamente las innovaciones tecnológicas educativas como la video conferencia, el correo electrónico y el Internet deben replantear la tarea de la enseñanza y el aprendizaje, en relación a los contextos socioculturales contemporáneos.; en muchos aspectos diferentes a aquellos en los que tuvo lugar nuestra formación inicial.

Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por ultimo, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

Mas, en general, la enseñanza escolar se orienta esencialmente, por no decir que de manera exclusiva, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Las otras dos

formas de aprendizajes dependen las más de las veces de circunstancias aleatorias, cuando no se les considera una mera prolongación, de alguna manera natural, de las dos primeras. Pues bien, la comisión estima que, en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de esos cuatro “pilares del conocimiento” debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognoscitivos y práctico.

#### 4.- METODOLOGÍA

La presente investigación, se caracteriza por ser cuantitativa, debido a que no se visualizan detalles particulares de cada de cada persona. Es por eso que de manera general se detallan los datos recolectados.

La metodología cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera científica, mas específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística.

Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos.

##### 4.1.- Modalidad Básica de la investigación

Bibliográfica.- La bibliografía sirvió para la búsqueda y obtención de información, basadas en escritos emitidos por la comunidad científica que han hecho estudios entorno a esta temática.

De campo.-Se recopilo información en el sitio donde se encuentran los involucrados directos, mediante encuestas.

Propositiva.-Una vez establecidos los efectos e incidencias que provocan los estudios realizados en la UTPL, en consonancia al medio socio – educativo en que se desenvuelven los profesionales, se tiene un información que ayudará a fortalecer el sistema de estudios de la Universidad

##### 4.2.- Nivel o tipo de investigación.

Explorativa.- Se hizo uso de medios para recolectar datos: bibliografía especializada, cuestionarios estructurados con preguntas cerradas a los profesionales salidos de la UTPL, entrevistas para precisar mejor el problema y encarar un análisis de los datos obtenidos que propiciarán el conocimiento del tema de estudio para sacar las conclusiones sobre qué aspectos son relevantes y cuáles no.

Descriptiva.- Se describe los datos y características de la población en estudio de forma real precisa y sistemática.

Análítica.- Se analizo los resultados para encontrarles significación, el propósito es poner énfasis en cada una de las partes del conjunto que proporcionen respuestas.

#### 4.3.- Técnicas

Encuestas.- Aplicadas a los participantes que intervinieron en este proceso de investigación.

Entrevista.- Realizadas a los compañeros que se formaron en este centro de educación superior, y que están ejerciendo su profesión.

Para esta investigación se realizaron 21 preguntas las mismas que son de tipo concreto con alternativas precisas, enfocando la direccionalidad de respuestas de las unas con la siguiente de acuerdo a la información obtenida de cada uno de los participantes.

Es importante recalcar que las preguntas son de fácil entendimiento, lo que conlleva a obtener una información exacta del motivo de la investigación

#### 4.4.- Recursos

##### 4.4.1.- Talento Humano.

Tutor.

Equipo investigativo.

Profesionales encuestados.

##### 4.4.2.- Materiales.

Materiales de oficinas.

Fotocopias.

Textos relacionados al tema.

Encuadernación.

Suministro de impresión.

##### 4.4.3.- Recursos Tecnológicos.

Computadora.

Impresora.

Laptops.

Pendrive.

Internet.

Cámara fotográfica.

Software ( Word, Excel, Power Point).

##### 4.4.4.- Recursos Económicos

Investigación tuvo un costo estimado de \$1,000, los mismo que fueron cubiertos por las estudiantes, en pasajes, hospedajes, alimentación entre otros

#### 4.5.- Participantes.-

La población universo está constituida por 10 profesionales formados por la Universidad Particular de Loja, de distintos sectores de país, a los cuales se los visito en cada una de sus casas

#### 4.6.- PROCEDIMIENTO

Una vez terminado nuestro pensum de estudio, inmersos en cada uno de los semestre de la carrera, realizamos el seminario de fin de carrera, efectuado en la ciudad de Loja, el cual tuvo un tiempo de duración de cuatro días, que fueron muy intensos y fructífero, para el desarrollo de la investigación respectiva, así mismo fue la oportunidad para conocer los predios de la universidad, y tener el gusto de conocer a nuestros distinguidos docentes, así como hacer amistad con diferentes compañeros de otras Provincias de nuestro País, que se encontraban en el centro de educación realizando el seminario.

Entre las actividades que se desarrollaron están las prácticas demostrativas en centros educativos, asistimos a conferencias constructivas y participamos de la jornada socio-humanístico, en la cual se trato del análisis del libro “ Lo lógico del amor”.

Se participo del City Tour, en la cual conocimos lugares turísticos de la ciudad de Loja.

En el último día de seminario se realizo una clausura muy especial donde confraternizamos todos los estudiantes de las distintas partes del país.

Posteriormente recibimos la guía didáctica y las recomendaciones para la realización del proyecto de tesis.

Para comenzar el trabajo de investigación en primera instancia revisamos el EVA, para conocer las directrices respectivas de investigación, así mismo conocer el listado de las personas a quienes debíamos entrevistar y encuestar.

La investigación científica en lo que se refiere a la información de cada uno de los componentes del marco teórico, se la obtuvo revisando y leyendo contenidos de varios textos, escritos e investigaciones realizadas por diversos autores, la cual extrapolamos a nuestra realidad de la investigación. Esto sirvió para profundizar más nuestros conocimientos sobre los temas que están relacionados con nuestra profesión.

Entre el tiempo que se desarrollaba el contenido del marco teórico, nos trasladamos a cada uno de los lugares donde Vivian las personas tituladas a investigar, para ello tuvimos que leer, analizar, reflexionar cada una de las preguntas, con sus respectivas alternativas, para entender y comprender que es lo que se quería obtener de todo el material de investigación.

Posteriormente se procedió a realizar los cuadros y histogramas respectivos, para su análisis posterior.

## EXPERIENCIAS DE CAMPO

### BITÁCORA DE INVESTIGADOR.

Karla de la Torre Vélez – CÓDIGO: MAN 12

Yenny María Carreño Salvatierra: MAN 12

Una de las facilidades encontradas en el trabajo de campo, ha sido la predisposición de los compañeros profesionales en su atención

Se ha contado con la colaboración de la familia de nosotros para darnos el apoyo en la consecución del objetivo

En las visitas realizadas se da inicio a la aplicación de cuestionarios, previo a esto se orienta y motiva a todos, explicando de manera explícita para mejor entendimiento.

En la aplicación de cuestionario al profesional egresado de la UTPL, se realizó, con mucho deseo de ayudar ya que se conocería algo más profundo por lo que están pasando con los profesionales de la UTPL.

5.- Análisis, interpretación y discusión de los datos recogidos.

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
Educación Infantil		1
Educación Básica		2
Lengua, Literatura		3
Químico Biológicas		4
Físico Matemáticas		5
Ciencias Humanas y Religiosas		6
Otra/s mención (especifique)		7
EN otra universidad (especifique)		8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo		1
Maestría en Pedagogía		2
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia		3
Otro postgrado (Especifique cuál)		4

En otra universidad (Especifique)		5
Especialidad/ diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
Especialidad (Especifique)		1
Diplomado (Especifique)		2
EN otra universidad (especifique)		3
No he realizado estudios de diplomado o especialidad		4

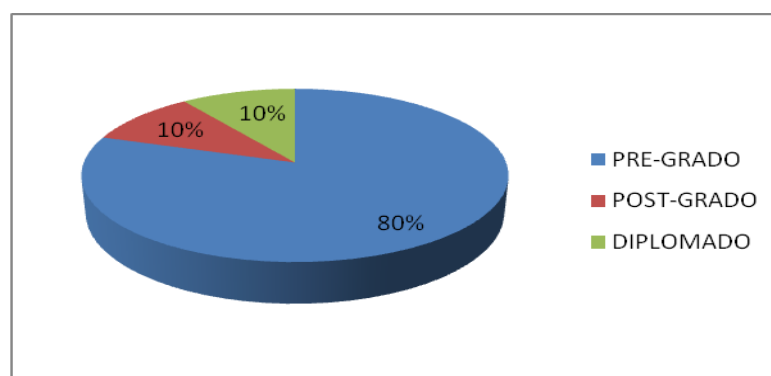
CUADRO 1

ALTERNATIVAS	F	%
PRE-GRADO	8	80%
POST-GRADO	1	10%
DIPLOMADO	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 1





En lo referente a la pregunta ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?, el 80% de los encuestados respondió que en la UTPL, obtuvo la Licenciatura, el 10% que corresponde a un profesional de estudios contesto que obtuvo el Post Grado, y el otro 10% obtuvo un diplomado.

Educar y formar personas de manera integral, comprometidas con su formación académica y profesional, con sólidos valores éticos y cuyo desempeño genere un impacto positivo en la sociedad y en las empresas del ámbito nacional e internacional.

Si lo que se pretende lograr es un modelo con un carácter más social, la educación es una de las mejores herramientas para la distribución del ingreso, ya que el salario que se recibirá por un trabajo calificado, ya sea técnico o profesional, representará un nivel superior de ingresos, por lo tanto en esta repuesta esta dentro del objetivo específico 2 Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral,

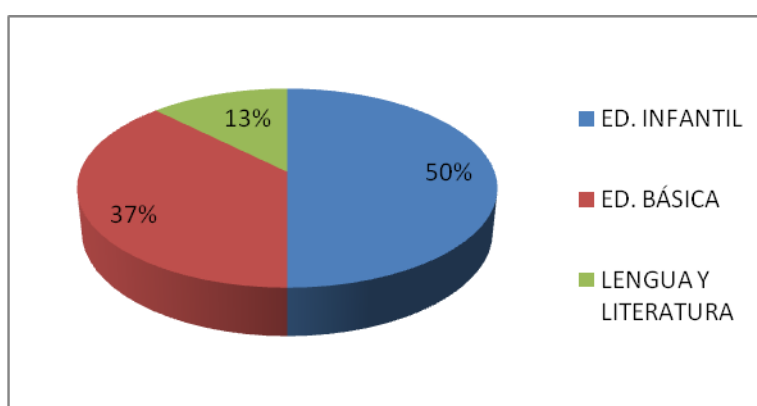
CUADRO 2

PRE-GRADO ESPECIALIZACION		
ALTERNATIVAS	F	%
ED. INFANTIL	4	50%
ED. BÁSICA	3	37%
LENGUA Y LITERATURA	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 2



Los resultados en referencia a especialidad de 8 egresados en modalidad PRE GRADO el 50% es decir 4 profesionales obtuvieron su especialización en Educación Infantil, 37% en Educación Básica, y el 13% que representa 1 persona

En definitiva se puede tener afición por muchas cosas y habilidades para otras tantas, pero la vocación es una conjunción de ambas. La vocación por una actividad es aquella que absorbe y hace que el resto quede en segundo plano. Es cierto que en los amplios mercados actuales muchas veces resulta bastante difícil optar por una actividad en particular y esto no debe ser motivo para frustrarse, sino por el contrario, debe desatar un análisis minucioso de las ventajas y/o desventajas de elegir tal o cual profesión para encarar la vida. La vocación reúne el gusto por la tarea, la habilidad ó aptitud para llevarla a cabo y el sentimiento de la necesidad de dicha actividad para los demás o para la vida, es decir, genera una sensación de entrega.

Consolidarnos como la mejor carrera de Ciencias de la educación, a través de una sólida preparación académica y desempeño ético.

Dado el avance y diversificación de las carreras universitarias, la demanda en el área de la especialización se ha hecho frecuente en nuestro medio.

La especialización permite profundizar los conocimientos sobre un determinado tema, mejorando el nivel profesional, se debe saber que la especialización por sí sola no es una garantía de manejo eficaz en el tema, ésta siempre va de la mano con la experiencia del profesional en lo laboral

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

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

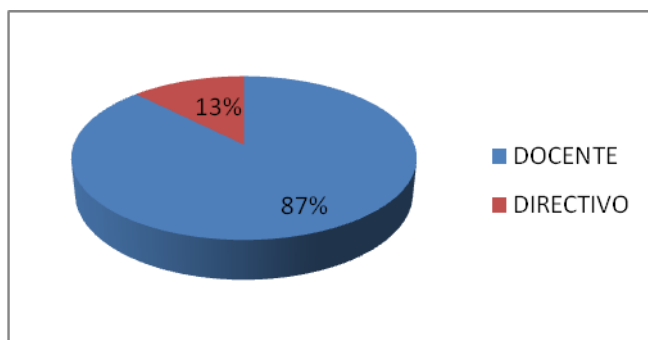
CUADRO 3

ALTERNATIVAS	F	%
DOCENTE	7	87%
DIRECTIVO	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 3



De la encuesta realizada a los 8 profesionales de Pre Grado, el 87% que representa a 7 personas es docente, y el 13% es decir 1 persona desempeña el cargo de Directivo.

Es por eso que debemos, descubrir en qué dirección nos gustaría proyectarnos. Claro, que debemos ser conscientes del tipo de sueño al que queremos alcanzar, pues muchos de ellos tendrán que ver con satisfacer necesidades, obtener placeres, buscar alivio,. Y estos anhelos, aunque válidos, no indican Vocación. Los sueños inconfundibles vinculados a la vocación son aquellos que nos producen energía, alegría y proyectos. Una receta infalible para identificar claramente nuestra vocación es ajustarse a la búsqueda de aquello que nos produce placer personal al realizar la tarea y que esa tarea tenga sentido de entrega.

Es importante resaltar lo indicado por los compañeros. No basta el bachillerato en Ciencias de la Educación o la licenciatura para competir en buenas condiciones y en un futuro cercano no será suficiente una sola maestría o doctorado, lo cual tiene relación con el objetivo específico 2 Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral

La expectativa de mayor remuneración y de un empleo más estable, así como las presiones ejercidas por el mercado de trabajo de mayores calificaciones para los postulantes a un empleo son factores de creciente importancia en el interés de los jóvenes y adultos por estudiar un postgrado o adquirir uno adicional al que ya se posee.

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

Urbano	1
Rural	2

CUADRO 4

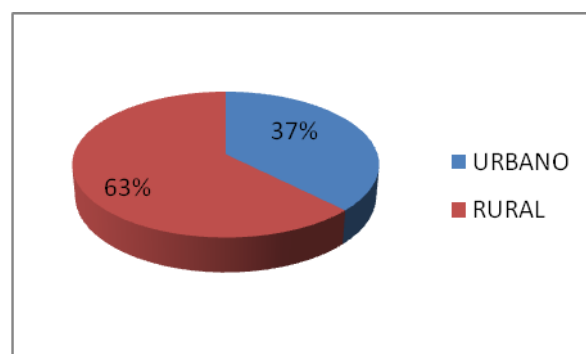
ALTERNATIVAS	F	%
URBANO	3	37%
RURAL	5	63%

TOTAL	8	100%
-------	---	------

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 4



Los resultados indican que el 37% trabajan en la Zona Urbana, y el 63% de ellos en Zona Rural.

El sentimiento de responsabilidad es un sentimiento personal que compromete a cada persona y le hace comprender que no puede simplemente abandonarse a sus conveniencias individuales, si no que debemos desempeñarnos de igual forma en cualquier circunstancia.

Para nosotras, según las investigaciones que hemos recopilado de diversas fuentes hemos llegado a la conclusión del concepto de responsabilidad, el sentimiento de responsabilidad nace y se desarrolla a través de los años. Este sentido nos enseña la importancia de las cosas, a valorarlas y cuidarlas.

Esta pregunta se relaciona con el objetivo específico 1 Caracterizar la situación socio demográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.

Los modelos de desarrollo prevaecientes han favorecido los procesos de desconcentración territorial de las actividades económicas, educativas de la población, con las consiguientes derivaciones para el desarrollo económico integral y la equidad social y regional. La creciente

calificación de los recursos humanos, la provisión de servicios que contribuyan a elevar la calidad de vida en las distintas regiones de los países, así como la descentralización de los procesos de gestión e inversión, deben constituir componentes indisolubles de las estrategias de transformación productiva con equidad.

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

Sí	1
No	2

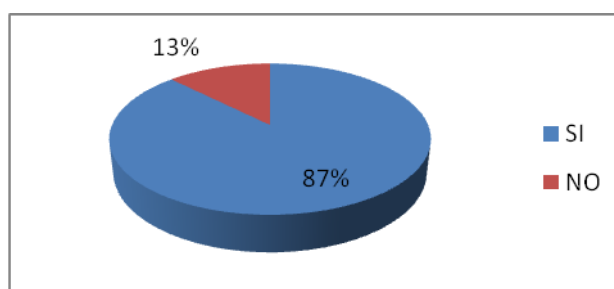
CUADRO 5

ALTERNATIVAS	F	%
SI	7	87%
NO	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 5



En la respuesta a la pregunta ¿En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?, se refleja que el 87% de los encuestados si trabajaban como docentes antes de ser profesionales, y el 13% no.

Se entiende que la UTPL, en un gran porcentaje facilita, ayuda a que las personas que tienen han ingresado en un puesto de trabajo pueden obtener un titulo profesional a través de estudios a distancias. Esta repuesta esta integrada al objetivo especifico 4 Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral( desde los directivos y/o empleadores

Debido a la poca cobertura de la educación, la demanda por los puestos de trabajo menos calificados es muy grande en comparación a la demanda por los trabajos que requieren de cierta calificación, los puestos mencionados primero son subvalorados y por lo tanto su salario no corresponde al esfuerzo real que estos implican. Solo disminuyendo la oferta para dichos puestos lograremos que estos tengan la remuneración que se merecen. ¿Y como? Pues educando y preparando el recurso humano.

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

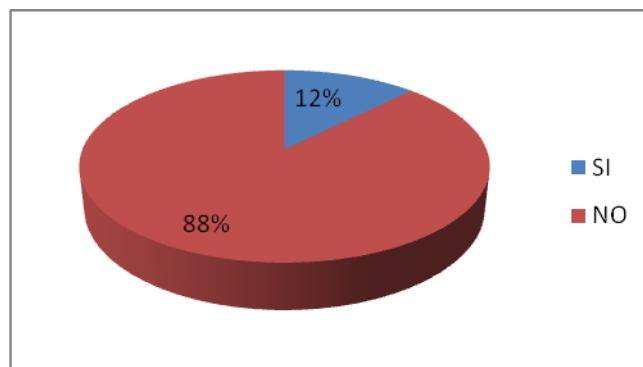
Sí	1
No	2

CUADRO 6

ALTERNATIVAS	F	%
SI	1	12%
NO	7	88%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

GRAFICO 6



En relación a la pregunta ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?, la mayoría es decir el 88% contestó que no, y solo 1 persona respondió que sí.

Por niveles de estudios, destacan los perfiles de media cualificación y con trabajos estables, que han experimentado una reducción del número de horas extras o cuyos horarios (en general jornadas intensivas) les permiten buscar otro para aumentar sus ingresos.

De este modo, se puede afirmar que la razón de la Formación Ocupacional es la de dotar al alumno, de la manera más adecuada y personalizada posible, de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el ejercicio de una correcta actividad laboral y, una vez alcanzado este objetivo, desde la Formación Ocupacional se debe, seria y responsablemente, tanto alentar como colaborar en la realización exitosa de la trayectoria profesional del alumnado, destinado este a incorporarse, reciclarse o mejorar su cualificación como profesional en un mercado agresivo y cambiante.

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



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

De acuerdo a la información obtenida, en la pregunta ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual? las personas asignadas para la investigación, todas tienen trabajo, esta inmersa en el objetivo específico 4 Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Dentro de un marco evolutivo en extremo, tanto por su rapidez como por la intensidad de los cambios que se realizan dentro del ejercicio profesional, estamos siendo presionados por una coyuntura económica pulverizada por una crisis sin parangón alguno con nuestras experiencias previas.

Así las cosas, si de por sí solo no bastara los continuos ejercicios de innovación en tecnología y procesos a los que el sistema empresarial se viene sometiendo, la destrucción masiva de puestos de trabajo que se viene produciendo desde hace ya tres años de forma sistemática, elevan drásticamente la competencia entre los profesionales dentro del mercado laboral.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

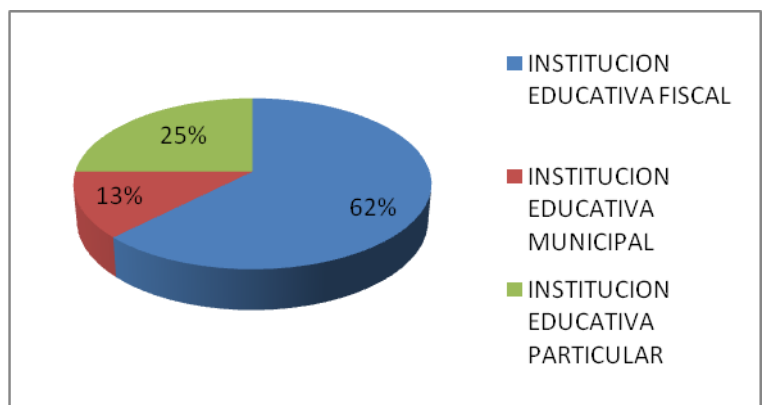
CUADRO 7

ALTERNATIVAS	F	%
INSTITUCION EDUCATIVA FISCAL	5	62%
INSTITUCION EDUCATIVA MUNICIPAL	1	13%
INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 7



Al consultar sobre la pregunta ¿En qué tipo de institución desarrolla/ desarrollaba su trabajo?, la mayoría el 62% respondió que en Institución Educativa Fiscal, el 13% en Institución Educativa Municipal y solo el 25% es decir 2 profesionales en Institución Educativa Particular.

Hay que tener presente que la educación es un bien semipúblico, debido a que los beneficios no sólo son percibidos por el alumno, sino también por el conjunto de la sociedad. Por lo tanto, existen buenas razones para reafirmar que es el estado el mayor empleador de los docentes basado en:

Apoyar la expansión de la educación y la capacitación a un costo menor en vez del establecimiento de nuevas instituciones públicas o expandiendo las existentes, especialmente cuando se enfrentan serias limitaciones presupuestarias.

Estimular la diversidad y la competencia a través del aumento de las oportunidades de elección de trabajo.

Fomentar una mayor orientación hacia los alumnos más pobres de la educación básica o asegurar que no se niegue a los alumnos capaces el acceso a la educación secundaria ni superior por razones financieras

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

Inicial	1
Básico	2
Bachillerato	3

Superior	4
----------	---

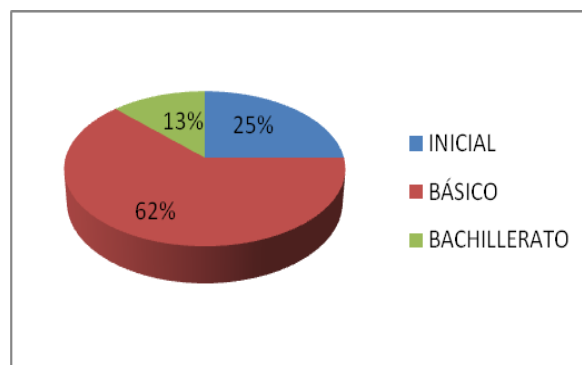
CUADRO 8

ALTERNATIVAS	F	%
INICIAL	2	25%
BÁSICO	5	62%
BACHILLERATO	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 8



La información obtenida en la pregunta ¿La institución educativa en la que se desempeña/ desempeñaba es de nivel?, el 62% respondió de nivel Básico, 25% de nivel inicial y el 13% de nivel Bachillerato.

Se deduce sin temor a equivocaciones que el nivel básico representa mayor oportunidad de trabajo, ya que es la que asegura la correcta alfabetización, es decir, que enseña a leer, escribir, cálculo básico y algunos de los conceptos culturales considerados imprescindibles. Su finalidad es proporcionar a todos los alumnos una formación común que haga posible el desarrollo de las capacidades individuales motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales; los aprendizajes relativos mencionados anteriormente.

Los objetivos específicos se alcanzan mediante la elaboración de análisis y diagnósticos de las diferentes necesidades formativas, aportando las adecuadas estrategias y procesos de enseñanza-aprendizaje desde un enfoque de implicación e identificación y con la visión de quien debe ser experto en manejarse entre las fluctuaciones de nuestro mercado laboral.

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

Sí	1
No	2

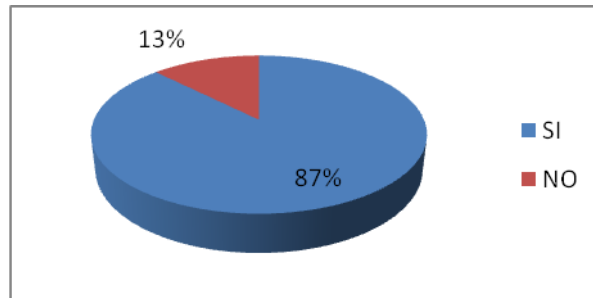
CUADRO 9

ALTERNATIVAS	F	%
SI	7	87%
NO	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 9



De la respuesta a la pregunta ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?, el 87% contestó que si, y el 13% que no.

Se considera que uno de los requisitos básicos para ser un buen maestro, es mantenerse actualizado tanto en el área profesional como pedagógica; es imprescindible para recibir a las generaciones de este nivel que cada día son más complicadas de controlar y entender.

El objetivo específico 2 Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, se trasluce en que los primeros empleos son claves. Van formando el perfil profesional y también el currículum que será la carta de presentación para futuros trabajos. Pero algo esencial es conocer nuestro enfoque laboral, analizando nuestras fortalezas y debilidades.

Al poseer esta claridad respecto del área de interés laboral, las cosas se van haciendo más sencillas. Se limita el campo de búsqueda y, así, podemos centrarnos en empresas específicas.

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

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

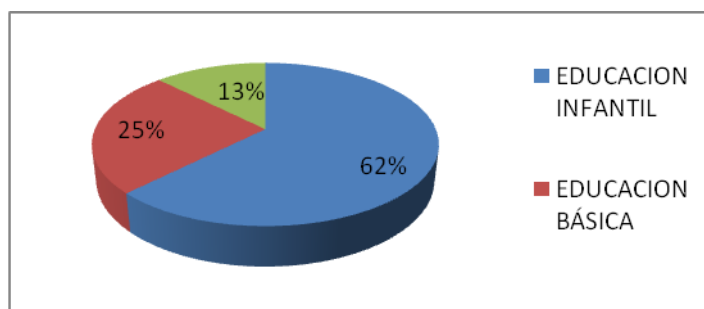
CUADRO 10

ALTERNATIVAS	F	%
EDUCACION INFANTIL	5	62%
EDUCACION BÁSICA	2	25%
EDUCACION CIENCIAS HUMANAS	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 10



A la pregunta ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?, el 62% en Educación Infantil, el 25% en Educación Básica y el 13% en Ciencias Humanas.

Es importante señalar que la única persona que esta en el campo de Educación Ciencias Humanas en una religiosa.

El objetivo específico Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, varias ocasiones uno cree que tal trabajo es de cierta manera, pero en la práctica corresponde a otra cosa totalmente distinta. Por ello, es esencial conocer el desarrollo de las funciones en el área en que te desenvolverás.

Es importante también saber aprovechar las oportunidades y tomar decisiones que sean acertadas. Otro aspecto a comentar es el requisito de experiencia laboral. El empleador se hace una visión global del postulante y puede emplearlo por su interés en la empresa o actividad, o por su manera actuar decidida.

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

· Nombramiento	1
· Contrato indefinido	2
· Contrato ocasional	3
· Reemplazo	4
· Otra/s (especifique)	5

CUADRO 11

ALTERNATIVAS	F	%
NOMBRAMIENTO	6	74%

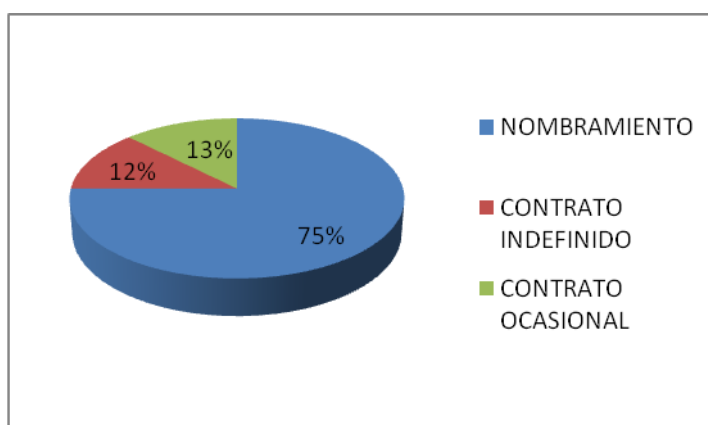


CONTRATO INDEFINIDO	1	13%
CONTRATO OCASIONAL	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 11



La respuesta a la pregunta ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?, se aprecia que el 74% tienen una relación laboral estable, con nombramiento, el 13% con contrato indefinido, y el otro 13% con contrato ocasional.

En este contexto cobra relevancia identificar acciones gubernamentales que, por una parte, son los centros de educación públicas una mayor fuente de trabajo sean estatales u/o Municipales y, por otra, estimulen una mayor orientación social en las entidades privadas.

P.6. ¿La relación laboral es/era?

A tiempo completo	1
-------------------	---

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

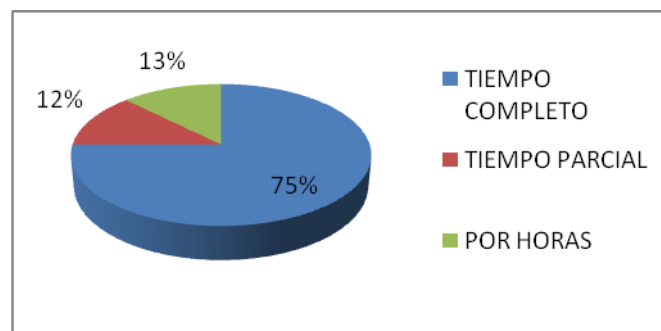
CUADRO 12

ALTERNATIVAS	F	%
TIEMPO COMPLETO	6	74%
TIEMPO PARCIAL	1	13%
POR HORAS	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 12



Con relación a la pregunta ¿La relación laboral es/era?, se puede observar que un 75% es a tiempo completo, 13% tiempo parcial, y el otro 13% por horas.

Muchos sistemas públicos y privados carecen de incentivos apropiados para premiar la excelencia y tienen dificultades para premiar el desempeño eficiente del docente.

Para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad. Es lo que se busca en los objetivos específicos 2 Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral. 3 Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

El desarrollo de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

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

No	1 año	2 año	3 año	4 año	5 año	más años

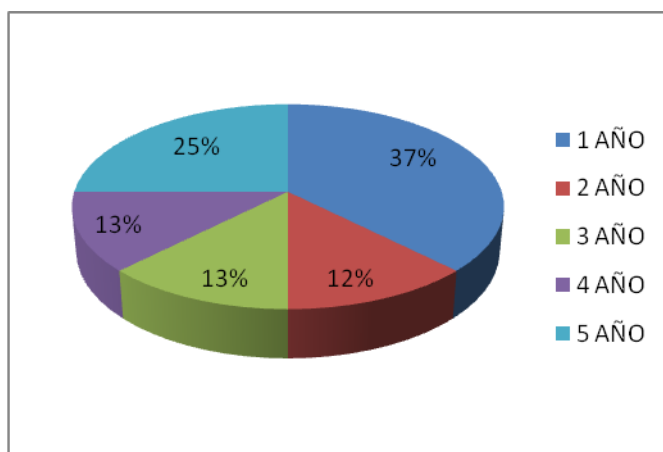
CUADRO 13

ALTERNATIVAS	F	%
1 AÑO	3	37%
2 AÑO	1	12%
3 AÑO	1	13%
4 AÑO	1	13%
5 AÑO	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 13



La respuestas obtenida en la pregunta ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje? El 37% tiene laborando un año, el 25% tiene cinco años, el 13% 3 años, y otro 13% 4 años.

Se evidencia que el sistema de estudio que ofrece la UTPL, si incide positivamente en una estabilidad laboral de sus estudiantes.

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

Sí	1
No	2

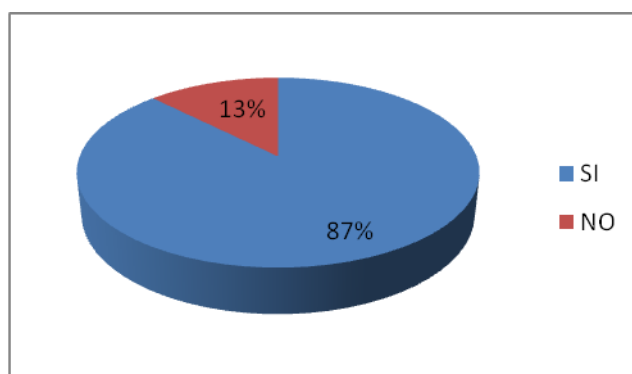
CUADRO 14

ALTERNATIVAS	F	%
SI	7	87%
NO	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 14



En relación a la pregunta ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente? El 87% respondió que si y solo el 13% que no.

Esta propuesta formativa de la UTPL, probada durante muchos años, se apoya en el conjunto de saberes que el docente ha adquirido en sus años de ejercicio, que son recuperados de manera crítica y reflexiva. Se desarrolla en un diálogo permanente entre su experiencia y los nuevos saberes adquiridos durante el proceso de profesionalización y se consolida en la reflexión de su práctica actual confrontada con su práctica posible

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

1 años	meses
--------	-------

Este caso solo concierne a la religiosa, que por su condición formativa

Hay que resaltar que del total de los 10 egresados que respondieron la encuesta, solo una egresada no tiene empleo en la actualidad. Una tasa de ocupación del 90% es una señal de vigencia, pertinencia y calidad del programa de Educación Inicial; los profesionales de la especialidad de Inicial de la PTPL tienen participación activa en el mercado laboral

**TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE**

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

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

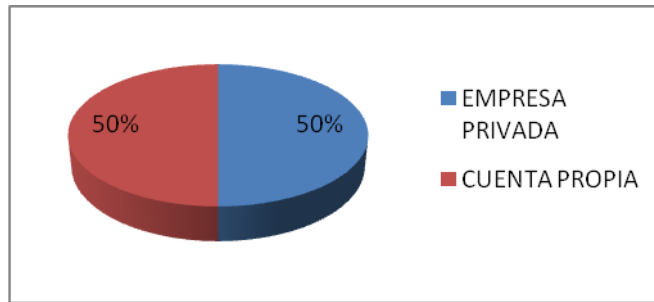
CUADRO 15

ALTERNATIVAS	F	%
EMPRESA PRIVADA	1	50%
CUENTA PROPIA	1	50%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 15



En relación a esta pregunta ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla /desarrollaba su trabajo como no docente? se constato que 1 persona trabaja en empresa Privada y otra por cuenta propia

Otro indicador relacionado con la facilidad para encontrar empleo es el número de empleos promedio que tienen los egresados, es decir, la posibilidad de estar en la empresa pública y privada

Lo que quiere decir, que en muchos casos, la facilidad de encontrar empleo ha permitido que los egresados tengan la opción de cambiar de trabajo hasta encontrar uno que los motive plenamente

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

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



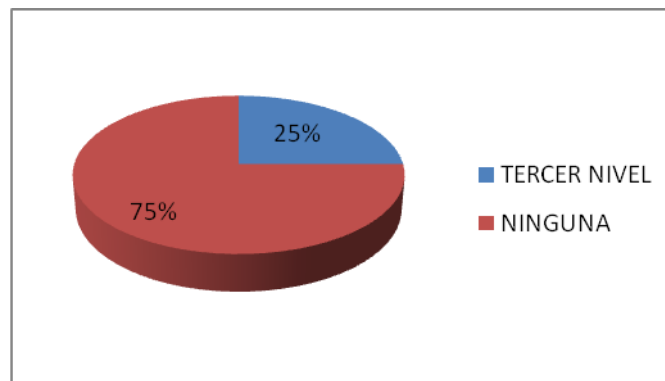
CUADRO 16

ALTERNATIVAS	F	%
TERCER NIVEL	1	25%
NINGUNA	3	75%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 16



A la pregunta ¿Qué titulación es/ era la exigida en la institución / empresa donde trabaja / trabajaba para el puesto que ocupa /ocupaba? El 75% coincidió que en su trabajo no le exigen y el 25% si le exigen tercer nivel.

Es importante señalar que las entidades de educación están en innovaciones, que el estado esta exigiendo profesionales con títulos se caracterizan por ser maestros innovadores, conscientes de su realidad y en la búsqueda constante de estrategias para la transformación de la educación general.

Se puede observar que hasta la actualidad las entidades no eran exigente en documentación académica, hoy, la nueva Ley ecuatoriana esta dada por perfiles y competencia, es por ello que muchos docentes sin titulo de tercer o cuarto nivel están ingresando nuevamente a las aulas universitarias para seguirse preparando en su campo profesional.

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

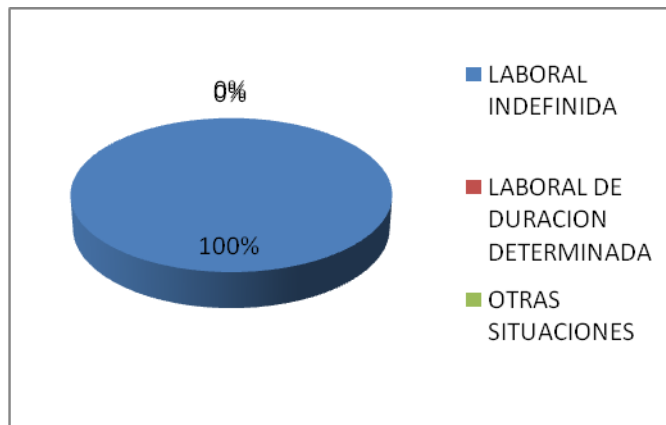
· Laboral indefinida	1
· Laboral de duración determinada	2
· Otras situaciones (especifique).	3

CUADRO 17

ALTERNATIVAS	F	%
LABORAL INDEFINIDA	2	100%
LABORAL DE DURACION DETERMINADA	0	0%
OTRAS SITUACIONES	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas a titulados

GRAFICO 17



En lo que respecta a la pregunta ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?, el 100% respondió que indefinida, tomando en cuenta que termina un año lectivo y empieza el otro con las mismas formas contractuales

Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. Así, puede establecerse que, después de la vida, quizás el trabajo es el derecho humano más importante, porque toca el tema de la subsistencia y, evidentemente la actividad laboral debe desarrollarse en condiciones de dignidad.

P.12 ¿La relación laboral es /era?

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

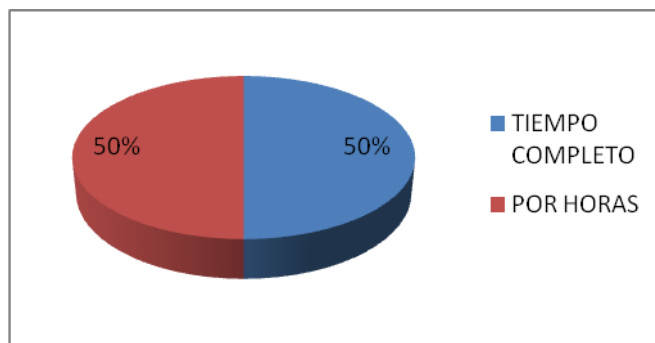
CUADRO 18

ALTERNATIVAS	F	%
TIEMPO COMPLETO	1	50%
POR HORAS	1	50%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 18



En los concerniente a la pregunta ¿La relación laboral es /era? Solamente 2 tienen relación diferencial, una por tiempo completo y otra por horas

Es así como se observan en variados países desarrollados, en desarrollo y del tercer mundo, grandes y graves conflictos sociales por despidos masivos de trabajadores, reducción drástica de las empresas, aparición de los trabajos precarios por horas, temporales, el aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador, utilización de la contratación esporádica para enfrentar problemas, que antes se resolvían con personal y, toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo

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

años	11
------	----

En esta pregunta ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje? solo DOS contestaron que tienen 11 años

Con lo contestado se puede confirmar, que con los conocimientos adquiridos, los docentes desarrollan habilidades y destrezas, puestas de manifiesto en el proceso enseñanza aprendizaje.

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

años	meses
· Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	
	1

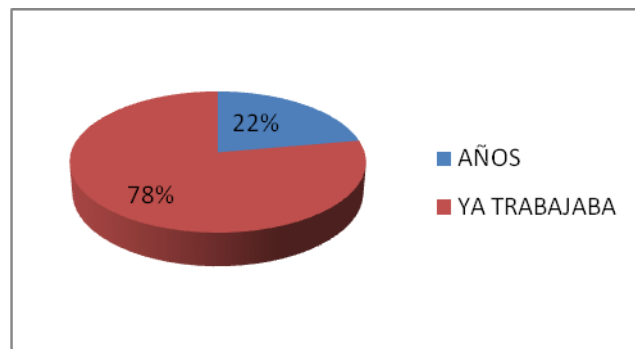
CUADRO 19

ALTERNATIVAS	F	%
AÑOS	2	22%
YA TRABAJABA	7	78%
TOTAL	9	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 19



En esta pregunta ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?, el 78 % contestó que ya trabajaba, y solo el 22% consiguió trabajo después de salir con el título.

Se entiende que en el campo de la educación existen fuentes de trabajo inagotable, por el creciente número de niños, jóvenes que están constantemente preparándose, para ser útiles a la patria.

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

años	meses
------	-------

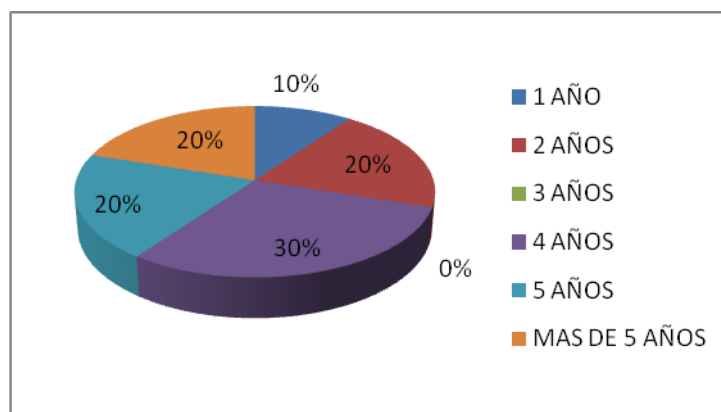
CUADRO 20

ALTERNATIVAS	F	%
1 AÑO	1	10%
2 AÑOS	2	20%
3 AÑOS	0	0%
4 AÑOS	3	30%
5 AÑOS	2	20%
MAS DE 5 AÑOS	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 20



Se puede observar que en la pregunta ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?, que el 30% tiene 4 años, el 30% en tres grupos de dos años, cinco años, y mas de cinco años, y solo el 10% tiene un año de trabajo.

Es evidente que estos planteamientos, de uno y de otro orden, llevan a estudiar la situación que realmente se presenta en el ámbito laboral, dadas las implicaciones que ellos conllevan.

La presente investigación busca indagar, inicialmente, qué es una relación laboral. Así mismo, entra a establecer por qué el Estado interviene estas relaciones (interponiéndose entre patrono y laborante); del mismo modo, la importancia de la protección laboral adecuada y estable, ante las presiones de la desregularización y, además, las formas de protección de la relación laboral.

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

años	11
------	----



En esta pregunta ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación? solo un encuestado respondió 11 años

Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de una constante capacitación.

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

Sí	1
No	2

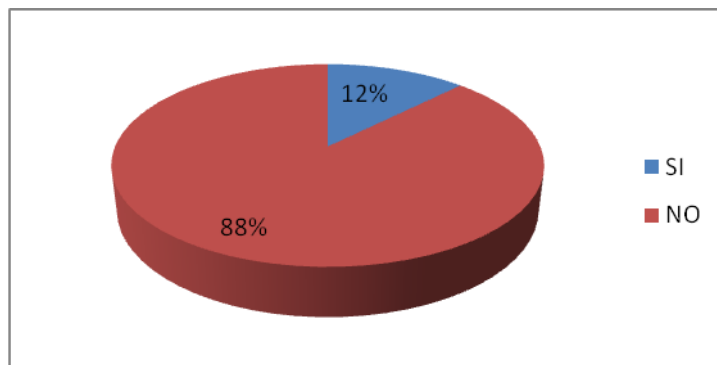
CUADRO 21

ALTERNATIVAS	F	%
SI	1	12%
NO	7	88%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 21



De acuerdo a la respuesta a la pregunta ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?, se puede resaltar que el 88% no cambio de residencia, solo 12% tuvo que hacerlo por conservar el trabajo.

Es importante recalcar que el crecimiento demográfico del país, la los asentos poblaciones, hacen nuevos centros poblados que necesitan de obras básicas entre ellos los centro de educación, en lugares lejanos de residencia de los profesionales, los cuales deben trasladarse a estos lugares para su apostolado educativo.

PARA TODOS

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

· Quichua	1
· Inglés	2
· Francés	3
· Portugués	4
· Otros (especifique)	5
· No	6

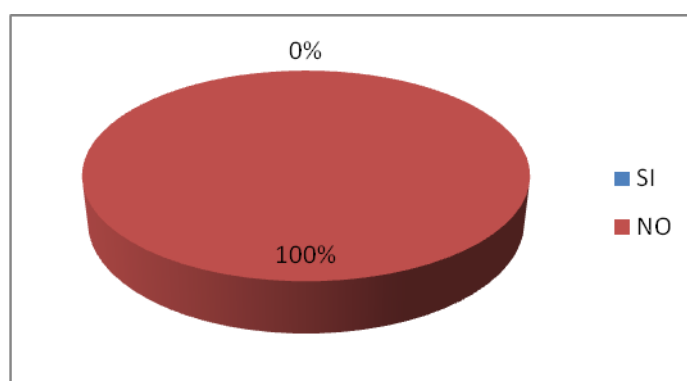
CUADRO 22

ALTERNATIVAS	F	%
SI	0	0%
NO	8	100%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO



En relación a la pregunta ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?, el 100% contestó que solo sus clases las dicta en español.

Se aprecia que todavía no existe una educación bilingüe establecida. Pensando en las futuras generaciones, el Ministerio de Educación tiene el idioma extranjero en el currículum de la Educación Básica y Media, así Ecuador da otro paso hacia la globalización.

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

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

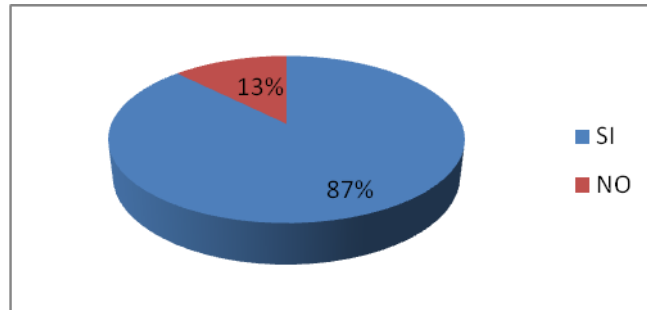
CUADRO 23

ALTERNATIVAS	F	%
SI	7	87%
NO	1	13%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 23



De acuerdo al análisis a la pregunta ¿Maneja la informática a nivel del usuario?, el 87% respondió que si y el 13% que no.

Las TIC han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación que tenga que cuenta esta realidad.

Las posibilidades educativas de las TIC han de ser consideradas en dos aspectos: su conocimiento y su uso.

El primer aspecto es consecuencia directa de la cultura de la sociedad actual. No se puede entender el mundo de hoy sin un mínimo de cultura informática. Es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones, si no se quiere estar al margen de las corrientes culturales.

Hay que intentar participar en la generación de esa cultura. Es ésta la gran oportunidad, que presenta dos facetas:

Integrar esta nueva cultura en la Educación, contemplándola en todos los niveles de la Enseñanza

Ese conocimiento se traduzca en un uso generalizado de las TIC para lograr, libre, espontánea y permanentemente, una formación a lo largo de toda la vida

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

CUADRO 24

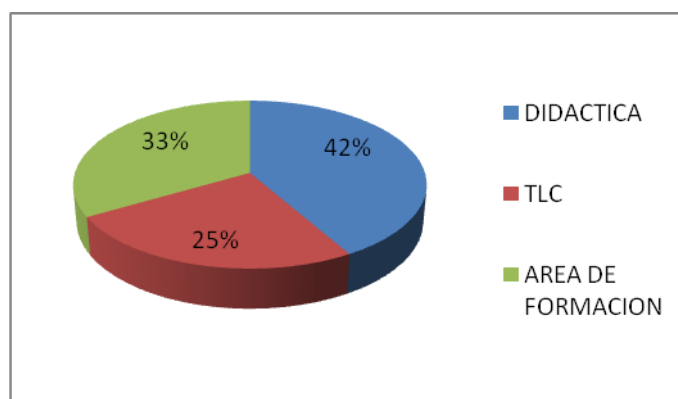
ALTERNATIVAS	F	%
DIDACTICA	5	42%
TLC	3	25%

AREA DE FORMACION	4	33%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 24



Los compañeros encuestados en la pregunta ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?, el 42% desea capacitación en didáctica, el 33% en TLC, y el 25% en áreas de formación.

La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros

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

· Definitivamente si	1
· Probablemente si	2
· Indeciso	3
· Probablemente no	4
· Definitivamente no	5

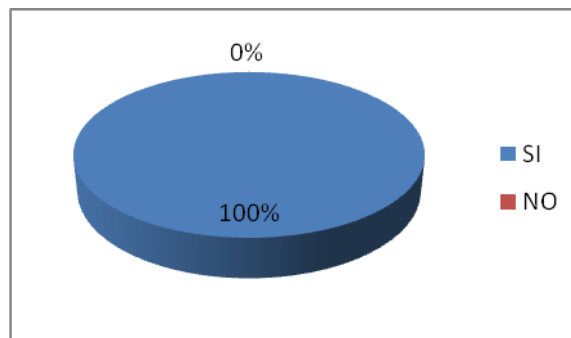
CUADRO 25

ALTERNATIVAS	F	%
SI	8	100%
NO	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

GRAFICO 25



En lo referente a esta pregunta Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado? el 100% contesto que si.

Desde siempre se ha sabido que el hombre ha dado todo por alcanzar un nivel en el cual las cosas estén desarrolladas de manera correcta, tanto en la parte estética como en la funcional. Todo se aplica en lo que se realiza, adquiere o compra dicho sujeto, pues es casi parte de la naturaleza humana. Esto se ha demostrado desde los principios del ser humano, puesto que cuando el hombre habitaba en las cavernas se tomaba su tiempo para mirar detalladamente lo que se iba a comer o lo que iba a utilizar. De este modo empezó a preocuparse por mejorar su actuar, y empezó a interactuar con el mundo logrando cambiar algunas cosas para lograr una mayor calidad de vida (caza, alimentación, vivienda, etc.).

#### DATOS DE CLASIFICACIÓN

##### A.1. Género:

Hombre	1
Mujer	2

CUADRO 26

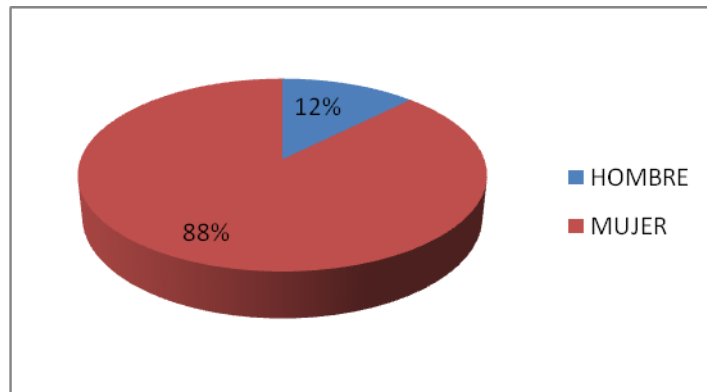
ALTERNATIVAS	F	%
HOMBRE	1	12%
MUJER	7	88%
TOTAL	8	100%

Fuente: Encuestas a titulados

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra



GRAFICO 26



La mayoría de los encuestados 88% corresponde al género femenino y el 12% al masculino.

La apreciación sobre el porcentaje de las personas que el departamento de planificación de la UTPL, entrega, corresponde a la realidad de que las mujeres en la actualidad se están preparando mucho mas que los varones, no solo en esta carrera, si no en las demás especialidades que tiene esta Universidad, así como la cobertura que tienen otros centros de educación

ALCANCE DE LOS OBJETIVOS

Objetivos específicos	Técnica aplicada	Items	alternativas	Resultados	
				F	%

<p>1.- OBJETIVO ESPECIFICO 1</p> <p>Caracterizar la situación socio demográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.</p>	<p>Encuesta a los estudiantes</p>	<p>P.2 a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector</p>	Urbano	3	37%	
		Rural	5	63%		
		<p>P.2b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia)</p>	SI	7	87%	
		NO	1	13%		
		<p>¿Ha trabajado antes como docente?</p>	SI	1	13%	
		NO	7	87%		
		<p>P.2c. (En caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes)</p>	<p>¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?</p>	<p>Emp. Privada</p>	1	50%
		<p>. ¿En qué tipo de</p>	<p>Emp. Propia</p>	1	50%	

<p>2.- OBJETIVO ESPECIFICO 2</p> <p>Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.</p>	<p>Encuesta a los estudiantes</p>	<p>institución/empresa desarrolla /desarrollaba su trabajo como no docente?</p>	SI	1	12%
		<p>P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?</p>	NO	7	88%
		<p>P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?</p>	SI	8	100%
		<p>P.1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005</p>	NO	0	
			PREGRADO	8	80%
			POSTGRADO	1	10%
			DIPLOMADO	1	10%
			DOCENTE	7	

<p>3.- OBJETIVO ESPECIFICO 3</p> <p>Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.</p>	<p>hasta 2010) y el año en que finalizó?</p>	<p>DIRECTIVO</p>	<p>1</p>	<p>87%</p>
				<p>13%</p>
	<p>P.2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?</p>	<p>Inst. Ed. Fisc.</p>	<p>5</p>	
		<p>Inst. Ed. Muni</p>	<p>1</p>	<p>62%</p>
		<p>Inst. Ed. Part</p>	<p>2</p>	<p>13%</p>
				<p>25%</p>
		<p>1 AÑO</p>	<p>3</p>	
	<p>P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/ desarrollaba su trabajo?</p>	<p>2 AÑO</p>	<p>1</p>	<p>37%</p>
		<p>3AÑO</p>	<p>1</p>	<p>12%</p>
		<p>4 AÑO</p>	<p>1</p>	<p>13%</p>
		<p>5 AÑO</p>	<p>2</p>	<p>13%</p>
				<p>25%</p>
	<p>P.7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?</p>	<p>3er Nivel</p>	<p>1</p>	
	<p>Ninguna</p>	<p>3</p>	<p>25%</p>	
			<p>75%</p>	

Encuesta a los estudiantes	P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución / empresa donde trabaja / trabajaba para el puesto que ocupa /ocupaba?	TODAS	8	
	P.2d. (En caso de estar desempleado ) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?	Nombramiento		
		Contrato Indefinido	6	74%
		Contrato Ocasional	1	13%
		Completo	1	13%
		Parcial	6	74%
		Por Horas	1	13%
		P.5 ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?	SI	7
	NO		1	13%
	P.6. ¿La relación laboral			

<p>4.- OBEJTIVO ESPECIFICO 4</p> <p>Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral( desde los directivos y/o empleadores.</p>		<p>es/era?</p> <p>P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?</p> <p>P.8 a. En caso de que la respuesta sea negativa en P8 y que posteriormente encontró trabajo. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?</p> <p>P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de</p>	<p>RELIGIOSA</p> <p>AÑOS</p> <p>SI TRABAJA</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>7</p>	<p></p> <p>22%</p> <p>78%</p>
--	--	--	--	----------------------------	-------------------------------

		trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?	11 años	1	
	Encuesta a los estudiantes	P.16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?	SI	0	0
			NO	8	100%
		P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	Inicial	2	25%
			Básico	5	62%
			Bachillerato	1	13%
		P.3 a. La institución educativa en la que se desempeña/ desempeñaba es de nivel:	SI	7	87%
			NO	1	13%
			Ed. Infantil	5	62%
			Ed. Básica	2	25%
			Ed. Humana	1	13%
		P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba			

		en el ámbito de su especialidad?			
		P.4 a. (En caso de respuesta afirmativa en P.4)¿en qué ámbito ejerce o ejercía?	1 año	1	10%
			2año	2	20%30%
			4 año	3	20%
			5 año	2	20%
			Mas 5 años	2	
		P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	SI	7	
			NO	1	87%
			DIDACTICA	5	13%
			TLC	3	
			AREA DE FORMACIÓN	4	
		P.19 ¿Maneja la informática a nivel del usuario?			42%
					25%
					33%
		P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:			



--	--	--	--	--	--

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Las autoras. Karla de la Torre y Jenny Salvatierra

## CONCLUSIONES

Sin lugar a dudas las facilidades que presta la UTPL, en la referente a que los individuos puedan acceder a una educación superior de calidad es una opción para que un sinnúmero de estudiantes de diversos lugares apartados de las ciudades donde existe Universidad de asistencia diaria, puedan obtener un título profesional con estudios a distancia.

Se comprende que la alternativa de estudios a distancia permite a las personas que por diferentes circunstancias no pueden ingresar en un sistema de estudio regular, recibir clases a distancia o semipresenciales, lo que ha conllevado a que muchas personas que tiene un trabajo estable o regular o no tienen trabajo, puedan titularse en cualquier especialidad, y por ende estar dentro de los perfiles y competencias que requiere el campo laboral actual.

La competitividad en el campo laboral exige a sus colaboradores tener una profesión superior, que les permita ser proactivos en beneficio institucional.

El mundo actual esta en una constante evolución de contenidos científicos, lo que demanda una constante actualización de conocimientos específicos y generales de los individuos

## RECOMENDACIONES

Es necesario que los centros de estudios superiores de educación a distancia, implanten sistemas interactivos de enseñanzas aprendizajes o fortalecimiento del conocimientos específicos, para que los futuros profesionales desarrollen mas destrezas y habilidades en el manejo de los contenidos analizados.

Ser parte del desarrollo socioeconómico de una nación requiere de profesionales capaces de insertarse en el campo laboral con conocimientos solidos y convencimiento de ser cada día mejor, por ello es necesario que los centros de educación fortalezcan el autoestima, el auto aprendizaje, para que los futuros profesionales puedan insertarse en el campo laboral

Hoy en día la Universidad va al mercado estudiantil, a ofrecer sus servicios para mejorar la calidad de vida de las personas, a través de una profesión que les permita incorporarse al mercado laboral, donde dejen en alto el nombre de la institución que los formo.

Todos los profesionales necesitan una capacitación constante, por ello la Universidad a través de la información obtenida en esta investigación, debería promocionar capacitación permanente en temas relacionados con el mejoramiento del desempeño de cada uno de los profesionales salidos de sus aulas.

## BIBLIOGRAFIA

Aguerrondo, Inés, (1991), «La organización de los sistemas educativos», Mimeo, Buenos Aires.

Angulo Nerkis y Acuña Iraima “Ética del Docente” en Código de ética de Petrobas.[Versión electrónica].[Publicado SF].[ Citada el 15 de Septiembre del 2010].( ENSAYO PROFESION DOCENTE)

BID. Formación profesional y técnica: Una estrategia para el BID, Washington, 2000

Informe de la reunión de expertos sobre globalización, cambio tecnológico y equidad de género. 5 y 6 de noviembre de 2001, San Pablo, Brasil. Febrero, 2002

(Contreras, 1990:23).

Cullen, C. "El papel de la educación en la igualdad de oportunidades"

Delors Jaques (1995)La educación encierra un tesoro. Informe para la educación siglo xxi

Editorial Mac-Graw Hill México 2007

Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 3, Artículo 0002. [Citada el 10 de Septiembre De 2010].

FILMUS, Daniel comp. Los condicionantes de la calidad educativa, Ediciones Novedades Educativas, Buenos Aires – 1995

Gonzalez. Adolfo Aranela, Nelson Lorca. Inducción profesional docente

(González Soto 1984) los medios y recursos como herramientas, como material instrumental al servicio de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Marqués, educación contemporanea

Namo de Mello, Giomar. Revista Zona Educativa. MCyE. 1998

Organización para la cooperación y el desarrollo económico OCDE(2004)

PLAN DECENAL DEL ECUADOR 2006-2015

PROYECTO DE LEY DE EDUCACION RAFAEL CORREA

Prof. Msc. Milagros Hernández Ch..- PILARES DE LA EDUCACIÓN

TEDESCO, Juan Carlos. Fortalecimiento del rol de los docentes: Balance de las discusiones de la 45ª sesión de la Conferencia Internacional de Educación. Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas. Nº 29 - Argentina . 1998

TEDESCO, Juan Carlos “Desafíos de las reformas educativas en América Latina”, Propuesta Educativa. Año 9 Nº 19 - 1998.

TEDESCO, J. C. y otros "Educación: La construcción de una nueva ciudadanía" Revista Escenarios Alternativos, Año 3 Nº 6 - Buenos Aires. 1999

Torre 2001- Procesos enseñanzas aprendizajes

(Zabalza, 2001:191).

## ANEXOS

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

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

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

Trabaja como docente	1
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	2

Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	4
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	5
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	6
Otras situaciones(especifique)	7

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

Urbano	1
Rural	2

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

Sí	1
No	2

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

Sí	1
No	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

Inicial	1
Básico	2
Bachillerato	3
Superior	4

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

Sí	1
No	2

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

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

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

· Nombramiento	1
· Contrato indefinido	2
· Contrato ocasional	3
· Reemplazo	4
· Otra/s (especifique)	5

P.6. ¿La relación laboral es/era?

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

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



No	1 año	2 año	3 año	4 año	5 año	más años

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

Sí	1
No	2

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

Años	meses
------	-------

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía,	2

Ninguna/ No se exige titulación	3
---------------------------------	---

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

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

P.12 ¿La relación laboral es /era?

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

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

.....años	.meses
-----------	--------

años	11
------	----

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

años	meses
· Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

años	meses
------	-------

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

años	meses
------	-------

años	11
------	----

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

Sí	1
No	2

PARA TODOS

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

· Quichua	1
· Inglés	2
· Francés	3
· Portugués	4
· Otros (especifique)	5
· No	6

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

Sí(Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores(yahoo,gmail, google), facebook, twiter	1
No	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

· Definitivamente si	1
· Probablemente si	2
· Indeciso	3
· Probablemente no	4
· Definitivamente no	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

Hombre	1
Mujer	2