



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.”

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

AUTORA:

Janeth Alexandra Celi Bravo.

MENCIÓN:

EDUCACIÓN INFANTIL

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Lcdo. Víctor Monfilio Figueroa Delgado.

CENTRO UNIVERSITARIO ORELLANA-COCA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Lcdo. Víctor Monfilio Figueroa Delgado.

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Janeth Alexandra Celi Bravo; declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)._____

C.I. 1500509581



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA

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

(f). _____

C.I.: 1500509581



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA.

Dedico este trabajo a mi esposo, a mis hijas Brenda, Maite y a mi hijo Athan

Janeth.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO.

Expreso mi agradecimiento a Dios por darme la vida y la voluntad para emprender este largo caminar, a mis padres por ser los portadores e inspiradores de mis decisiones, a la “Universidad Técnica Particular de Loja” y a todos los profesionales que fueron mis maestros y me impartieron sus conocimientos científicos, a mi tutor por iluminarme el camino con sus sabios consejos para llegar a la meta, a todas aquellas personas y amigas que de una u otra manera me apoyaron y creyeron en mí, les agradezco de todo corazón ya que sin todos ustedes no me hubiera sido posible lograr una de mis metas propuestas en mi vida.

Janeth.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.	I
CERTIFICACIÓN	II
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	III
AUTORÍA	IV
DEDICATORIA.	V
AGRADECIMIENTO.	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
1.RESUMEN	11
2. INTRODUCCIÓN	13
3.-MARCO TEÓRICO	15
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	15
3.1.1 Formación inicial docente y Formación continua.....	15
3.1.1.1 El concepto de desarrollo profesional docente continuo.....	15
3.1.1.2 Formación Inicial	18
3.1.1.3 Formación Continua.....	20
3.1.2 La Contratación Y La Carrera Profesional.....	22
3.1.2.1 Ingreso en la profesión docente:	22
3.1.3 Las Condiciones De Enseñanza Y Aprendizaje.	23
3.1.3.1 La educación:	23
3.1.3.2 La enseñanza:	24

3.1.3.3 El aprendizaje:.....	25
3.1.4 El Género Y La Profesión Docente	28
3.1.5 Síntesis	30
3.2 CONTEXTO LABORAL	32
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.	32
3.2.1.1 La familia	33
3.2.1.2 La Escuela.	33
3.2.1.3 La relación familia escuela.....	34
3.2.2. La Demanda De Educación De Calidad.....	35
3.3.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dinamep.	36
3.3.3.1 Carta Magna:	36
3.3.3.2 Plan Nacional De Desarrollo.....	38
3.3.3.3 Ley De Educación	39
3.3.3.4 Plan Decenal de Educación.	41
3.3.3.5 Dinamep.	42
3.3.4 Políticas Micro: Institucionales.....	43
3.3.5. Síntesis	44
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	45
3.3.1 Definición.....	45
3.3.2 Competencias profesionales.....	46
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	48
3.3.3.1 Aprender a conocer:	49
3.3.3.2 Aprender a hacer:	50
3.3.3.3 Aprender a vivir juntos y aprender a vivir con los demás.....	50
3.3.3.4 Aprender a ser	51
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	51
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	54
3.3.5.1 Necesidad de formación.....	54
3.3.6 Síntesis.	55
4. METODOLOGÍA	58

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	58
4.2. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	60
4.3. INSTRUMENTOS Y RECURSOS.	60
4.3.1 Técnicas.....	60
4.3.2 Instrumentos.....	61
4.3.2 Recursos	62
4.4.1 Humanos	62
4.4.2 Institucionales	62
4.4.3 Materiales.....	62
4.4.4 Económicos	63
4.4 Procedimiento	63
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	65
5.2. SITUACIÓN LABORAL.....	71
5.3 CONTEXTO LABORAL.....	81
5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	87
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	121
6.1 CONCLUSIONES.	121
6.2 RECOMENDACIONES:.....	122
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	124
ANEXOS	127
CARTA AL RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO.	128
PRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	129
CUESTIONARIO.....	130
FOTOGRAFÍAS	136



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

1. RESUMEN

El proyecto de tesis “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”. Está basado en las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior que posicionan a la Universidad en todos los ámbitos como el eje del desarrollo nacional, se ve en el afán de investigar la situación laboral de los titulados, para afianzar los procesos académicos-administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y empleadores.

Este estudio se realizó en la provincia de Orellana-Ecuador con una muestra de cuatro tituladas graduadas durante el periodo 2005-2010 y dos autoridades educativas.

Para la realización de este proyecto de estudio se utilizó la metodología de diseño mixto ya que se obtuvieron datos cualitativos y cuantitativos, los cuales ayudaron para analizar la situación laboral de las tituladas de la UTPL, utilizándose como instrumentos de investigación los cuestionarios.

En lo referente a los cuestionarios se realizaron dos, el cuestionario No1 estaba destinado para las tituladas de la Escuela de CCEE de la UTPL y el No2 para las Autoridades Educativas, estos cuestionarios tuvieron el objetivo de analizar la situación sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral y las necesidades de formación docente.

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en los cuestionarios las tituladas graduadas

durante este periodo corresponde al 100% que están inmersas dentro del ejercicio profesional docente, poseen estabilidad laboral y necesitan formación continua para mejorar sus competencias profesionales y puedan enfrentarse a la sociedad actual compleja y cambiante, el docente debe estar capacitándose permanentemente, y uno de los resultados obtenidos es que el 100% de ellas presentan necesidades de formación continua.

Se concluye el proyecto de tesis que el 100% de las tituladas durante el periodo 2005-2010 se encuentran ejerciendo su profesión inicial que es la docencia dentro del ámbito laboral educativo logrando así el objetivo de este proyecto de investigación.

Este estudio tiene la finalidad de orientar a la Universidad a tomar medidas de carácter urgente para el mejoramiento de la formación inicial de los docentes para responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general para poder definir el perfil profesional general del docente.

2. INTRODUCCIÓN

“La Universidad Técnica Particular de Loja” con el afán de investigar la situación de los profesionales de la modalidad abierta propone el siguiente tema en el proyecto de investigación la “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, que realizaron su formación académica superior en la Modalidad a Distancia, el mismo que tiene el propósito de determinar si ejercen o han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el periodo 2005-2010.

Las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior, posicionan a la Universidad como un eje de desarrollo nacional en todos los ámbitos.

Este estudio permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación inicial y continua para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes, que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades con el afán de mejorar la calidad educativa en nuestro país .

Un instrumento útil para el análisis de la relación entre educación, formación y empleo, es el seguimiento de los egresados. (Gallart y Jacinto 1997).

El objetivo primordial de esta investigación es el de “Determinar la situación laboral actual de los titulados de la “Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja”. Para el logro de este objetivo se establecen puntos específicos como el de caracterizar la situación sociodemográfica, la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde los directivos y los empleadores.

El enfoque metodológico utilizado es la investigación mixta, se utiliza la técnica de la encuesta personal, el tamaño de la muestra es de 4 titulados y 2 autoridades educativas, y el método es descriptivo-explicativo.

Metodología que tiene el propósito de revelar las inserciones laborales de los docentes graduados durante los últimos cinco años.

Los datos obtenidos son de gran valor para la Universidad y la comunidad universitaria que tomaran en cuenta para formar profesionales competentes de acuerdo a las demandas de nuestra sociedad del siglo XXI.

Será satisfactorio encontrar a los profesionales graduados de nuestra Universidad inmersos en el campo laboral de la docencia ejerciendo su profesión inicial.

Esta investigación tiene una singular y notable importancia, pues si algo debe preocupar a una Universidad, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el recurso humano formado en sus aulas, es decir, aquel producto que la institución entrega a la colectividad que son sus profesionales.

3.-MARCO TEÓRICO

3.1 Situación Laboral Docente

3.1.1 Formación inicial docente y Formación continua

La mayor parte de los sistemas educativos de los países de Latinoamérica transitan un periodo de profundas reformas en rigor una tendencia constatable a escala más amplia. Constituye una condición de lineamientos de tales reformas, la participación activa y creativa del personal docente con actitudes y competencias específicas. En tal contexto ha tenido lugar un proceso de formación docente especialmente de aquellos orientados a la formación continua de los docentes en servicio partiendo del supuesto que el mejoramiento de la calidad de la educación requiere nuevo personal y simultáneamente nuevas estructuras. Lo uno sin lo otro puede conducir al fracaso.

3.1.1.1 El concepto de desarrollo profesional docente continuo

La formación docente se entiende hoy como un proceso que ocurre a través de toda la vida de un profesor o profesora y cuyas características son apropiadamente descritas por Christopher Day (citado por Bolam, 2004, p. 34) en la siguiente forma:

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

El contenido de esta definición sugiere que en torno a sus procesos hay dos factores críticos o polos de tensión. El primero es un claro elemento personal referido a los docentes (y otros sujetos de la formación continua, como pueden ser los directores de escuelas), centrado en la voluntad de aprender y el compromiso moral con la enseñanza y sus alumnos es decir en el docente en cuanto profesional. El segundo es un elemento externo proporcionado por las actividades de formación organizadas y su relación con las necesidades de los sistemas educativos a los que pertenecen los profesores. La tensión entre estos polos se advierte en la literatura sobre la formación docente en la medida en que se afirma por una parte la “voluntad personal” del docente representada por el énfasis en la reflexión individual o colectiva y las acciones de cambio que emprende como resultado de esta reflexión y por otra la forma que debe tomar la “oportunidad para aprender” representada en las actividades iniciadas o desarrolladas por otros. El nervio vital de la formación docente continua organizada como sistema es el modo en que logra establecer un equilibrio entre estos dos polos de tensión. Estudios recientes acerca del desarrollo de la educación han comprobado que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación que ellos reciben no habrá reforma educativa. Todo lo cual prueba que el maestro se encuentra en el epicentro del sistema educativo. 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. Su tarea principal es lograr que los niños aprendan. (Beatrice Ávalos pág.3)

En la actualidad nuestro país está comprometido con una política educativa que revalorice la profesión docente y una de las prioridades del sistema educativo ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes. De esta forma resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores.

Para ello quiere mejorar la formación inicial de quienes ingresan a la docencia y contribuir a su desarrollo profesional, en el entendido que la profesión docente requiere condiciones de trabajo y calidad de vida.

Entender la docencia como una profesión requiere una cuidadosa selección de quienes se incorporan al medio educativo una formación inicial a partir de estrictos criterios de calidad, un apoyo en el inicio de la actividad docente y una actualización continua de sus conocimientos disciplinares, pedagógicos y didácticos.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha considerado pertinente formular el “Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Educativo” (SÍPROFE). Este sistema estará dirigido no solo a los docentes de aula sino también a los directivos docentes y a los técnicos docentes que cumplan funciones relacionadas con el aseguramiento de la calidad de la educación en Ecuador.

Como una de sus premisas fundamentales, el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Educativo –SÍPROFE– reconoce el potencial dinamizador de la evaluación de aprendizajes; esto es aquello que logran los alumnos en la educación formal; la evaluación institucional es decir la que da cuenta de la manera como las instituciones educativas llevan a cabo sus planes y proyectos pedagógicos y la evaluación del docente que valora sus conocimientos pedagógicos y sus competencias didácticas. En tal sentido, la información que reporte el Sistema de Evaluación y Rendición de cuentas –SER–, se constituirá en un insumo fundamental que alimentará el SÍPROFE y permitirá la reformulación permanente de sus componentes: formación inicial, inducción y formación continua.

El nombre seleccionado para identificar el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Educativo, quiere enfatizar en la reivindicación de esta profesión, en valorar la educación y en afirmar una vez más el compromiso con un mejor estar de quienes se dedican a la educación, tanto en el sector formal como en el no formal.

En la formación docente se distinguen por lo menos tres momentos claves:

- La formación inicial; esto es la base de conocimientos curriculares y pedagógicos necesarios para comenzar a enseñar.

- La inducción; es decir el apoyo profesional en la inserción en el aula y la escuela.

□ La formación continua que atiende al desarrollo profesional, a partir de experiencias de actualización diversificada e innovadora que ocurren de manera formal y no formal durante la vida docente (Sistema integral de desarrollo profesional educativo SÍPROFE pág. 13/consulta 7/12/2010)

3.1.1.2 Formación Inicial

- La formación inicial en el Ecuador está a cargo de tres instituciones educativas como son: los Institutos Superiores Pedagógicos, Institutos Superiores Pedagógicos Interculturales Bilingües y Universidades con sus Facultades de Educación; quienes ofertan una variedad de perfiles, objetivos, requisitos y mallas.
- El marco legal para la formación inicial es extenso, no permite agilizar las articulaciones necesarias para una mejor formación, ya que la bipartición entre el CONESUP y la DINAMEP causa ciertas dificultades de acción tanto en los Institutos Superiores Pedagógico como en la misma DINAMEP.
- Se ha implementado una reforma significativa al proceso de selección, admisión, inducción y tutoría académica para los ISPED. Este documento fue socializado y se puso en marcha para el régimen COSTA. El proyecto reposa en la DINAMEP.
- Las prácticas pre-profesionales de los docentes en el país a nivel de Institutos Superiores Pedagógicos cuentan con escuelas demostrativas (pertenecen a cada ISPED) y escuelas de práctica docente (establecimientos educativos que colaboran con cada ISPED). En el caso de las universidades, asignan menor tiempo a la práctica docente y se concentran en el sector urbano.
- Las universidades cuentan con un promedio de 6 meses de práctica pre-profesional, mientras que los Institutos Superiores Pedagógicos Hispanos o Bilingües, realizan sus prácticas durante los 3 años de carrera. (Goyes, 2009 pág 14)

La formación docente se encuentra regida por los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano. Dichos principios están explícitos en tres documentos básicos: la Constitución política del Estado, la Ley de Educación expedida en 1983, la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional (que data de 1990) y su reglamento y la Ley de Educación Superior y su reglamento.

La nueva propuesta de Constitución del Ecuador 2008, aprobada por consulta popular el 28 de septiembre de este año, dicta en el artículo 349:

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

La Ley orgánica de Educación expedida en 1983 y su Reglamento general dictado en 1985, habla en su Art. 58 sobre la investigación pedagógica, formación y perfeccionamiento docentes: “La investigación pedagógica, la formación, la capacitación y el mejoramiento docentes, son funciones permanentes del Ministerio de Educación destinadas a lograr la actualización del Magisterio para asegurar un eficiente desempeño en el cumplimiento de los fines de la educación nacional”.

En la actualidad la profesión docente no es atractiva debido al escaso reconocimiento social percibido en los últimos años la baja remuneración salarial que recibe el maestro obligándolo a compartir su tiempo con otras actividades u ocupaciones. Ello ha determinado que el maestro no conciba a la docencia como una tarea prioritaria ya que la sociedad ecuatoriana desvaloriza la actividad del docente y prioriza otras carreras más rentables y novedosas. (Sistema Integral De Desarrollo Profesional Educativo, Síprofe, 2009. Pág 14)

3.1.1.3 Formación Continua

En cuanto a la Formación continua denominada en nuestro país capacitación pudiera afirmarse que ha estado conformada por una sucesión de eventos y no como un proceso sistemático y sistémico, como un fin en sí misma y como una herramienta para garantizar el desarrollo de los profesionales de la Educación.

Aunque existen algunas experiencias asociadas a proyectos de cooperación internacional (PRODEBAS), puede afirmarse que la formación continua tampoco ha logrado incidir en el aula mediante experiencias innovadoras derivadas de estos procesos. Además, aún no existen criterios de calidad para promover y evaluar una capacitación que mejore el desempeño del docente en el aula.

Por otra parte, no existe control de la capacitación; no se acompaña de procesos de seguimiento, ni de medición de impactos. Tampoco pareciera existir asesoría y apoyo permanente a los docentes.

Con frecuencia la planificación de los eventos de capacitación no responde a las reales necesidades y motivaciones de los maestros, sino al criterio de quienes laboran en el nivel central.

- Existen propuestas interesantes de formación continua en el Ecuador. A estos actores sociales se les debería proponer un diálogo para conocer sus experiencias en la organización, ejecución y resultados en esta línea y contrastar con la historia sobre la profesionalización docente.
- La institución que estuvo a cargo de la formación continua de los docentes es la DINAMEP. Esta institución ha realizado las capacitaciones sucesivas pero desarticuladas, que responden a iniciativas particulares al margen de un sistema de desarrollo profesional que promueva los ascensos de los docentes por méritos.
- Las Direcciones Provinciales de Educación, firman convenios con instituciones variadas desde la Iglesia hasta organismos internacionales, que se ejecutan sin

coordinación con la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, provocando que las capacitaciones en provincia no satisfagan las necesidades educativas reales.

Los cursos de actualización docente han sido con exclusividad teóricos; se ha dado poca importancia a la elaboración y uso de material didáctico y no se han enfocado al desarrollo profesional de la docencia.

Por muchos años la capacitación ha estado asociada al requerimiento del certificado válido para ascenso de categoría y las temáticas propuestas han sido sugeridas por los jefes de las DIPROMEPRO provinciales, de acuerdo con un diagnóstico previamente establecido por ellos. La ausencia de un diagnóstico permanente de la DINAMEP sobre las necesidades de formación del personal educativo en servicio, ha llevado al desconocimiento de las necesidades prioritarias de los maestros de los tres niveles del sistema educativo.

En cuanto a la inducción a la docencia, la falta de un sistema nacional de desarrollo profesional docente, no ha permitido que se tengan en cuenta las necesidades de los maestros y directivos docentes cuando ingresan a la institución escolar.

Es necesario que con la mayor brevedad se cuente con información sobre las evaluaciones del desempeño de docentes y de directivos institucionales, a fin de proponer un plan de formación continua que contribuya a las innovaciones pedagógicas, que considere como elemento fundamental al educando y a la sociedad que requiere el nuevo milenio.

Para fortalecer la formación docente de nuestro país es preciso destacar que se necesita elaborar un nuevo perfil del profesional que asuma los retos de la enseñanza y de los aprendizajes actuales y de futuro.

Hay que formar a los docentes en mayores competencias pedagógicas, capacidad de trabajar con los compañeros y otorgar mayor responsabilidad a las escuelas, con una mayor descentralización de la gestión pedagógica y administrativa.

3.1.2 La Contratación Y La Carrera Profesional.

3.1.2.1 Ingreso en la profesión docente:

La política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, para establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicas. (Recomendación relativa a la situación del personal docente, 1996/11/12/2010.)

En nuestro país la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano y gozar de los derechos de ciudadanía.
- Poseer título docente reconocido por la Ley.
- Participar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición y aprobarlos.

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

- Bachiller en Ciencias de la Educación; Profesor de educación preprimaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza, Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo.

- Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones.
- Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y otros títulos profesionales universitarios que el sistema educativo requiera.

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

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

Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben comenzar trabajando en la zona rural.

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

3.1.3 Las Condiciones De Enseñanza Y Aprendizaje.

Para entender lo que es la enseñanza el aprendizaje primero se empezara por definir los términos educativos que son: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

3.1.3.1 La educación:

Es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubel y Colbs., 1990).

3.1.3.2 La enseñanza:

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir por medios diversos determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En este campo sobresale la teoría psicológica: la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en la persona que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo no tangible sino de acción destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989). También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra la persona que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros. (Navarro, 02/09/2003)

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo la influencia de los demás y está en constante reacción a esa influencia. La Enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad perpetúa su existencia. Por tanto como existe el deber de la enseñanza, también existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios se encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir

todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad. (Navarro, 02/09/2003)

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo. Otra forma, un tanto más moderno, es la utilización de los multimedios, pero que económicamente por su infraestructura, no es tan fácil de adquirir en nuestro medio, pero que brinda grandes ventajas para los actuales procesos de enseñanza–aprendizaje.

3.1.3.3 El aprendizaje:

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con Pérez Gómez (1992) el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas. (Navarro R. E., 2003).

Aprender es un proceso mediante el cual las personas lo adquieren almacenando

información y lo ponen en práctica en un momento dado, utilizando la memoria, la comunicación, atención y los sentidos.

Se debe tener en cuenta que al niño les rodea el ambiente familiar, educativo, los mismos que son formadores de su desarrollo social e intelectual.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se puede dividir en dos grupos : los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

Los paradigmas de enseñanza-aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Asimismo el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza–aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados objetivos educativos y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las

operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

La información actual ha crecido a pasos agigantados en los medios impresos y en Internet. Los docentes se comprometen a aprender de manera organizada con herramientas apropiadas para sortear con éxito el torrente de información que se tiene y sigue creándose durante la enseñanza-aprendizaje, la evaluación integral irá encaminada a la educación, a la consecución de los objetivos.

La educación actual debe estructurarse en torno a aprendizajes fundamentales, bases o pilares del conocimiento “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos”. (Delors et al., 1996). En definitiva aprender a aprender es lo más noble del ser humano porque nos motiva permanentemente al logro de lo más alto en nuestra vida, lugar donde se puede emprender nuestro proyecto de vida con perseverancia y decisión para enfrentar las situaciones cambiantes de incertidumbre que por múltiples situaciones vive nuestra sociedad.

El ser humano por ser un individuo complejo no se puede determinar fronteras para conocerlo, razón por la cual no se concreta un solo tipo de aprendizaje, los mismos están estrechamente relacionados por lo que uno incluye a otro. Por lo tanto ninguno es indiferente e individual.

Al igual que en el ámbito educativo, muchos problemas graves ahondan la crisis social ecuatoriana, pero sin lugar a dudas el mayor de los inconvenientes e impresionante es el educativo.

Es conveniente buscar las causas que van más allá de los maestros, los mismos programas de enseñanza, la organización burocrática y el sistema educativo, es necesario un serio cuestionamiento. Es oportuno recapitular las prácticas educativas formales e informales, reconocer las falencias y sobretodo los presupuestos actuales, debatir conjuntamente para obtener un juicio crítico y constructivo para llegar a unas conclusiones que con el esfuerzo pedagógico se mejorará la calidad de la educación escolar y superior.

En el ámbito educativo se hace indispensable iniciar una reflexión seria y oportuna, no solo de cómo estamos sino de cómo lo miramos al sistema educativo: como un siervo fiel de la estructura económica de explotación, dominio, mentalidad equivocada, distribución injusta de oportunidades educativas, preferencia a clases sociales altas. Los sectores pobres luchan diariamente por sobrevivir, sin tierra, emigrantes, carentes de oportunidades y división. El entorno social los introduce a veces en situaciones camufladas y de dependencia de los dirigentes que en lugar de ayudar les vuelve pasivos.

Es necesario crear la enseñanza del futuro, mediante la impresión de una educación con espíritu nuevo. Es probable que si se puede transformar la misma naturaleza de la enseñanza maestro-alumno cuya tarea principal es una enseñanza de calidad para todos, sin excluir a nadie, ello urge prepararnos a conciencia y cumplir con nuestras responsabilidades enfocando ante todo con una nueva pedagogía para que los estudiantes puedan tener fuentes diversas para desarrollar con facilidad sus trabajos, investigación y llevar a la práctica su formación teórica.

Para esto dice el Dr. Medardo Mora. “Los maestros deben estar conscientes de una permanente evaluación y de una permanente capacitación”. El maestro que se precia tal no debe temer este último ejercicio. Más, si el ejercicio se lo impone el alumno, o el padre de este que desea para su hijo un maestro con conocimiento, no mediocre que esté dispuesto a hacer del hombre que educa, lo que la sociedad requiera y necesite.

3.1.4 El Género Y La Profesión Docente

En las recientes investigaciones sugieren que el cuerpo docente es mayoritariamente femenino lo que contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución tiende a ser más equitativa.

La democracia participativa eficaz sólo puede ponerse en práctica con la participación equitativa e igualitaria de hombres y mujeres. Cuando la equidad es el objetivo esencial del desarrollo, los derechos económicos, sociales y culturales que responden a los

valores de igualdad, solidaridad, universalidad y no discriminación incrementan su relevancia y vigencia (Ocampo 2000; Beyer 2000).

El concepto de género surge desde los conflictos que provocó el enfoque Mujer y Desarrollo para definir las estrategias orientadas a mejorar la posición social y económica de las mujeres. Se criticó el aislamiento de las mujeres al sostener que los proyectos se concebían "sólo para mujeres y por mujeres", dando lugar a la marginalización de los estudios de la mujer en las ciencias sociales. La segunda controversia fue la "universalidad" que adopta el concepto de "mujer" porque no representa la diversidad. Al pensar a la mujer como "universal" se alude a una esencia femenina que explica esta universalidad (Najéra, 1998; Barbieri 2000).

La imagen de las mujeres como más inclinadas a la entrega y al apostolado lo que se puede traducir como percibir salarios bajos y trabajar en condiciones precarias con mejores capacidades para enseñar las primeras letras y las humanidades por sus cualidades de ser obedientes, pacientes y cariñosas se sustenta en la división sexual del trabajo y del saber. Es evidente que la concepción de la separación en esferas pública privada se hallaba vigente en todos los ámbitos formativos. Los discursos que circulaban vinculaban a la mujer con la reproducción, domesticidad, los afectos, el cuidado y la educación de las nuevas generaciones, como transmisoras de los saberes que los varones producían. Nutridos argumentos científicos justificaban la conveniencia de que las mujeres volcaran su potencial maternal en la docencia, a la vez que reafirmaban su participación en el empleo como complementaria o secundaria (Caviglia 1999, Morgade, 1997, Lionetti, 2005)

Los datos estadísticos que proporciona el SINEC (Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador) del año 2006-2007 de nuestro país están conformados de la siguiente manera:

El personal que labora en el sistema educativo es de 179.354 maestros, de los cuales son hombres 65.674 y 113.680 son mujeres, que representan el 37% y el 63% respectivamente. Estas cifras corroboran la tendencia de la región en el sentido de una feminización del magisterio (ASCUN/IESALC/UNESCO, 2004).

Son directivos institucionales 25.727, de los cuales 11.985 son hombres y 13.742 son mujeres, que representan el 46,58% y el 53,42% respectivamente.

En cuanto a la titulación, 167.859 docentes poseen título, que representa el 81,85%. No lo tienen 36.803, que representa el 17,94% y 0,13% (419 docentes), ejercen la docencia sin ser bachilleres.

Como se puede observar en las estadísticas y a diferencia de los otros países las mujeres sí ocupan la mayor parte de la dirección, esto se debe a que la mayor parte de los hombres escogen carreras que sean remunerativas ya que nuestra sociedad se ha encargado de desvalorizar la educación y por lo tanto los salarios son bajos y los hombres que tienen un título en Ciencias de la Educación se dedican a otras actividades que generen mayor ingreso económico para sus hogares y las únicas que persisten en la educación son las mujeres.

3.1.5 Síntesis

Se concluye que la formación inicial se entiende como la base de conocimientos curriculares y pedagógicos necesarios para comenzar a enseñar.

La formación inicial se la empieza con los estudios superiores ya sea en los institutos de educación o las universidades es ahí donde los docentes adquieren sus primeros conocimientos pedagógicos.

Después de haberse preparado los docentes en la formación inicial empieza la formación continua, la misma que se adquiere con la experiencia diaria en las aulas escolares, el contacto con la comunidad educativa, y se la fortalece con las actividades que se dan externamente como: las capacitaciones talleres y la coeducación de cada uno de los maestros, esta formación es continua ya que se da durante el tiempo que se permanece como docente.

Son importantes estas dos formaciones porque contribuyen al mejoramiento y desenvolvimiento profesional durante el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que conlleva a mejorar la calidad educativa.

Nuestro país está comprometido con establecer una política educativa que revalorice la profesión docente. Para ello quiere mejorar la formación inicial de quienes ingresan a la docencia y contribuir a su desarrollo profesional, en el entendido que la profesión docente requiere condiciones de trabajo y calidad de vida.

Es necesario diseñar en el futuro, propuestas de formación docente inicial a partir de estándares que serán construidos en un proceso participativo, que permita llegar a amplios niveles de consenso.

Por estándar se entiende todo aquello que debe saber y saber hacer un maestro para ejercer su profesión.

El Ministerio de Educación destaca la importancia de las reformas a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, que entraron en vigencia luego de su aprobación por la Comisión de Legislación de la Asamblea Constituyente, aseguran una mayor gobernabilidad del sistema educativo, mejoran las condiciones para el ingreso y la promoción de los maestros, afianzan méritos y eliminan la influencia partidista sobre la educación. (Importantes reformas a la Ley de Carrera Docente, 2009)

Acorde con lo que reporta la investigación educativa, los incentivos y remuneraciones están asociados a los resultados de la evaluación del desempeño.

Los docentes siempre tienen que estar en formación constante y continua para lograr un buen proceso de enseñanza-aprendizaje y de esta manera lograr una educación de calidad.

La educación actual debe estructurarse en torno a aprendizajes fundamentales, bases o pilares del conocimiento “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos” (Delors et al., 1996) Estos aprendizajes revisten importancia en los procesos transformadores que deben asumir la comunidad educativa para encontrar el sentido y la razón de ser la institución.

El género y la profesión docente en su mayoría está ocupado por mujeres al igual que en el resto de países, esto se debe a diversos factores que existen en esta sociedad actual,

como la desvalorización a la educación, la poca importancia que los gobiernos de turno le dan, de esta manera los perjudicados son los niños y jóvenes que se están preparando porque reciben una educación de baja calidad, los docentes son mal remunerados los jóvenes escogen profesiones que tienen posibilidades de ser bien vistos en la sociedad y bien pagados, para ser docente se necesita tener una profunda vocación.

Hay hombres que poseen títulos de Licenciados en Ciencias de la Educación y no ejercen la profesión porque se dedican a otras actividades o trabajos con mayor remuneración, esto no cambiara hasta que los gobiernos de turno pongan más énfasis a la educación ya que es una de las principales problemáticas existentes en la sociedad ecuatoriana.

“La profesión docente aparece como uno de los desafíos más críticos de la consolidación y fortalecimiento de la educación, en Latinoamérica hay un entorno laboral inadecuado y un sesgo negativo asociado a la profesión, una falta de titulación adecuada, preparación deficiente y carencia de sistemas de formación continua de calidad, así como el hecho de que la gestión y evaluación docente no han sido temas prioritarios en las agendas educativas”. (<http://www.mineducacion.gov.co/>)

3.2 Contexto Laboral

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

La comunidad educativa está constituida por personas que tienen responsabilidades directas en la organización, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional que se ejecuta en un determinado establecimiento o institución educativa

La educación no se inicia en las escuelas; empieza en el seno familiar. La transmisión de valores, hábitos, rutinas, patrones de crianza, creencias falsas y verdaderas etc., es fomentada, en primer lugar, por los padres de familia. Los hijos, más adelante estarán inmersos en una educación formal en centros escolares básicos, medios y profesionales.

“Aplicando la clasificación de Bronfenbrenner (1987) la familia y la escuela serían microsistemas, la comunidad educativa sería el mesosistema en el que ambos se relacionan y la sociedad en general formaría el microsistema” (Miliagros Damián Diaz.,Irene Daniela Muria Vila.UNAN/México)

3.2.1.1 La familia

“La familia constituye el primer entorno educativo de los hijos, y tiene por objetivo llevar a cabo un conjunto de experiencias estructuradas de una determinada manera, a través de las actividades que se relacionen promueven, alientan, y apoyan a la propia familia, (Rodrigo y Palacios, 2001), los padres son el fundamento para los aprendizajes, en la motivación de ejercicios, tareas y sobre todo en el desarrollo del aspecto afectivo del aprendizaje, el fomento de las actitudes positivas hacia la educación, para alcanzar los logros propuestos y valores específicos que busca implementar. En el hogar se debe apoyar la puesta en práctica o aplicación de procesos cognoscitivos, de actitudes y valores planteados en la escuela”. (Miliagros Damián Diaz.,Irene Daniela Muria Vila.UNAN/México)

3.2.1.2 La Escuela.

La escuela es un sistema básico y determinante que apoya y complementa la función educativa de la familia, de ahí la importancia de que ambos sistemas pueden coordinarse y colaborar conjuntamente en beneficio de los niños-alumnos-adultos, y con eso favorecer el desarrollo de las sociedades modernas.

Es posible la interacción coordinada entre ambas, a pesar de que en ambos sistemas tienen problemas difíciles de solucionar, sufren conflictos en función de presiones internas, por ejemplo, en la escuela existen cambios en el profesorado, individuos que plantean cambios al sistema etc. Y presiones externas, la sociedad, las familias, las reformas educativas etc.

“Al igual en la familia se presentan problemas como serían la necesidad de cohesión

afectiva y emocional, la pobreza, el que el hogar sea un espacio desprotegido de tensiones y violencia para los niños, que el contexto inmediato sea un ambiente social tóxico en el que puede funcionar como una forma de transmisión de la violencia y por último que la familia cuente con escasos servicios y apoyos comunitarios de carácter lúdico y cultural”. (Miliagros Damián Díaz.,Irene Daniela Muria Vila.UNAN/México)

3.2.1.3 La relación familia escuela.

La familia y la escuela son los contextos principales en los que transcurre la existencia de los más pequeños, tales ámbitos dejarán una fuerte huella en el futuro del alumno. Ambos sistemas mantienen una relación complementaria bajo un común denominador y objetivo primordial: el lograr una educación de calidad para los hijos y alumnos respectivamente. Para ello es necesario llegar a acuerdos y unir esfuerzos, no sólo con el fin de aprovechar mejor los respectivos recursos, sino también para conseguir la continuidad que tal objetivo requiere.

A pesar de la evidencia y la necesidad de esa interacción familia-escuela no se lleva a cabo, debido generalmente a la falta de comunicación, entendimiento y comprensión, tanto de la familia como de la escuela, reduciéndose tal interacción exclusivamente a encuentros burocráticos y puntuales, junto a lo anterior también se constata una falta de predisposición e implicación para la colaboración y la participación por parte de ambos sistemas.

A pesar de las evidencias empíricas y científicas de que la familia y la escuela representan contextos socializadores bien diferenciados entre sí, y tomando en cuenta que las experiencias son distintas en ambos escenarios, persiste una discontinuidad entre hogar y escuela que ha llegado a ser considerada como una de las causas principales de fracaso escolar, particularmente para aquellos niños pertenecientes a medios más desfavorecidos.

La finalidad de cualquier intervención debe orientarse a conseguir la integración de los diferentes entornos, por un lado, debe facilitar los recursos de la familia para mejorar al

máximo su capacidad educadora y potenciar la integración social de ésta, y por otro, lograr la participación y la colaboración directa de la familia con la escuela.

La intervención en estos dos sistemas es de colaborar e implicarse, el primer término hace referencia a las relaciones hogar-escuela, y al como los padres y los educadores trabajan juntos promoviendo el desarrollo académico y social de los hijos-alumnos. La colaboración hogar-escuela es una actitud, no una actividad y ocurre cuando las partes comparten responsabilidades y metas comunes, se ven como iguales y contribuyen al proceso adoptando formas colaboradoras.

Bronfenbrenner (1987), bien indica como crítica básica, el hecho de que apenas se toma en cuenta a la estructura del ambiente inmediato o microsistema, en el que están inscritos los individuos en las actuales corrientes psicopedagógicas. De igual manera Bruner (1987) plantea las mismas preocupaciones que Bronfenbrenner cuando advierte que una reforma educativa que se limite sólo a las escuelas y no a la sociedad en general está condenada al fracaso, aún cuando se tome en cuenta una teoría pedagógica que sustente la instrucción adecuada y de fácil manejo, no basta con ello, puede resultar tal teoría ineficaz en la práctica si no incorpora las necesidades más urgentes e idiosincrásicas de una sociedad.

Un ambiente de aprendizaje es educativo cuando capacita al individuo a aprender y a desarrollar habilidades especializadas, cuando los ambientes de aprendizaje del hogar, de la escuela y de la comunidad están interconectados y cuidadosamente coordinados para servir a las necesidades de desarrollo de los individuos podremos hablar de una auténtica comunidad educativa.

3.2.2. La Demanda De Educación De Calidad.

La calidad es una construcción que la realizan todos los miembros de la comunidad educativa, atendiendo necesidades de una institución y las de la sociedad para el bienestar propio y común.

La calidad como resultado de la correlación entre metas, objetivos y resultados: el concepto de calidad apunta aquí fundamentalmente, a la existencia de un acuerdo entre lo que se ofrece y lo que se produce; entre lo que se quiere y lo que se logra. Es el tipo de calidad que suele aplicarse en instituciones o unidades académicas que están estrechamente vinculadas con el mundo académico.

Cuando se habla de la educación como derecho se entiende que la calidad es uno de los atributos del derecho, una de sus condiciones esenciales, pero se refiere a ella no como un insumo que se incorpora a la educación desde fuera sino como una de sus cualidades constitutivas. “La calidad depende del conjunto de factores que hacen realidad el derecho, está en todas sus dimensiones, no solo en los logros de aprendizaje, en los contenidos curriculares, en la incorporación del las TIC, en las comparaciones internacionales, en procesos certificados normativamente. Desde luego que también está en todo esto. Pero no solo allí”. (Chaves, 2009)

Las instituciones educativas están pasando por un proceso de adopción de nuevas formas de gestión y administración, los modelos a partir de las cuales se han estudiado se están comenzando aplicar, por lo que se puede asegurar que en todas ellas se da la determinación de objetivos en común, hay incipientes acciones en cuanto a la coordinación; pero queda un largo camino por recorrer.

Para que haya una mejor calidad educativa sus directivos deben ser líderes no solo administradores, los docentes deben capacitarse y perfeccionarse constantemente y cumplir con las evaluaciones.

3.3.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dinamep.

3.3.3.1 Carta Magna:

La Carta Magna es el nombre que recibe la Constitución del Estado que tiene un nivel jerárquicamente superior a otras normas que rigen en el país, cuyo contenido de no respetar lo dispuesto en la Carta Magna puede ser calificado judicialmente de

inconstitucional.

De la Carta Magna y de lo que concierne a la educación se consideran los siguientes artículos:

Que, el Art. 26 de la Carta Magna señala: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tiene el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Que, el inciso segundo del Art. 344 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional que formulará la política nacional de educación, asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.”;

Que, el Art. 349 de la Carta Magna, prescribe: “El Estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

Estos artículos resaltan la importancia de la educación dentro de las políticas del estado; primero como un derecho que tienen todos los ecuatorianos/as de recibir una educación, digna y de calidad, como también se encargara de formular la política nacional de la educación y controlara las actividades que se relacionan con la educación proporcionando estabilidad, actualización y mejoramiento del sistema educativo.

El estado ecuatoriano está haciendo lo posible para que se cumplan estos artículos de la ley, se menciona de una remuneración justa a los docentes pero no lo hay, los docentes son los que reciben los salarios más bajos a nivel profesional.

3.3.3.2 Plan Nacional De Desarrollo.

Es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. Consta de 12 estrategias y 12 objetivos nacionales que contribuirán al mejoramiento del Buen Vivir de todos los ecuatorianos sobre los cuales se trabajará desde el año 2009 hasta el 2013.

De las doce estrategias la concerniente a la educación es la siguiente:

“Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación”.

En este sentido, y dado el mandato constitucional de construir una economía social y solidaria, resulta indispensable revalorizar la educación superior no universitaria de la más alta calidad para formar profesionales que aporten al cambio en la estructura productiva y al mismo tiempo aseguren condiciones de vida digna y emancipadoras.

También se deben atacar otras formas de discriminación negativa producto de consideraciones de tipo religioso, cultural, étnicos, político-partidarios, género, opción sexual, etc., tanto en el acceso como en el proceso de formación de las y los estudiantes.

Si bien el acceso y la igualdad de oportunidades en este nivel educativo resulta una de las más importantes deudas sociales a saldar, igual o más empeño hay que colocar en la garantía de la excelencia académica, tanto en la enseñanza superior como en la investigación científica.

Dentro de los objetivos actualizados del Plan Nacional para el Buen Vivir, el que aborda el tema de la educación es el objetivo 2. “Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”.

El fundamento relativo a la educación expresa que “La educación, entendida como formación y capacitación en distintos niveles y ciclos, es fundamental para fortalecer y diversificar las capacidades y potencialidades individuales y sociales, y promover una ciudadanía participativa y crítica” Esto es realmente importante, sobre todo teniendo como base la educación como eje fundamental para romper las barreras de la desigualdad y dejar atrás la mala concepción de que la educación está en función los estratos sociales, El desarrollo de una sociedad debe estar basada en su educación y así lo expone otra parte de este fundamento “ La educación contribuye a la construcción, transformación y replanteamiento del sistema de creencias y valores sociales y a la revalorización de las culturas del país, a partir del reconocimiento de la importancia de las prácticas sociales y de la memoria colectiva para el logro de los desafíos comunes de una nación” Las naciones que hasta este momento han demostrado mayor crecimiento socioeconómico son aquellas que le apostaron a la educación como pilar fundamental de su desarrollo.

3.3.3.3 Ley De Educación

La Ley de Educación es la que permite realizar transformaciones que la educación requiere.

Está enmarcada dentro de los fines legales y mecanismos ágiles para el desenvolvimiento de la educación nacional. El presente artículo de la ley menciona lo siguiente:

Art. 1.- La presente Ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

Capítulo II

Principios y Fines

Art. 2.- La educación se rige por los siguientes principios:

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

Art. 3.- Son fines de la educación ecuatoriana:

- a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial.
- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país.
- c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país.
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social.
- f) Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados.
- g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad en general.

3.3.3.4 Plan Decenal de Educación.

El plan decenal es el conjunto de propuestas, acciones y metas que el Ministerio de Educación propuso para los 10 siguientes años. Siendo las siguientes políticas:

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

El Plan Decenal fue aprobado por más del 66% de los votantes.

3.3.3.5 Dinamep.

“Dirección Nacional De Mejoramiento Profesional”

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio

Se fundamenta en la planificación anual, en los diagnósticos de las necesidades de la formación, capacitación perfeccionamiento de los docentes, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

3.3.4 Políticas Micro: Institucionales

Los directores de las escuelas reciben de las autoridades educativas una serie de lineamientos que debe poner en práctica en su institución para lo cual es importante ubicar los niveles de planificación, en los que se requiere diferentes tipos de decisiones que finalmente influyen en el quehacer institucional.

Por esta razón, se ofrecen los niveles de la planificación educativa, Según (Hainut, 1997), estos se dividen en macro, intermedio y micro institucional.

En el nivel macro se establece las políticas educativas; en el nivel intermedio las políticas educativas se traducen en políticas curriculares, orientadoras de perfiles del docente y del educando.

En el nivel micro institucional se lleva a cabo la ejecución de los programas de estudio en el área administrativa de la institución y en la pedagogía del aula.

Los protagonistas son: el personal docente y administrativo de la institución, los estudiantes, padres de familia y algunos elementos de la comunidad.

Su producto primordial es el aprendizaje de los estudiantes el mismo que se determina en el sistema educativo por los exámenes y la promoción escolar.

3.3.5. Síntesis

La participación activa de la comunidad educativa tiene un valor fundamental en la sociedad es una de las herramientas necesarias para lograr una total integración escuela-comunidad ya que todos los miembros que la conforman participan de esta siendo analíticos, críticos y autocríticos donde fomentaran la cooperación para lograr los objetivos propuestos.

Para lograr el desarrollo de personas autónomas, críticas, afectivas, creativas y responsables se debe crear condiciones que garanticen su entorno aprendizaje-enseñanza, un elemento esencial es la comunicación siendo esta la manera de expresar las ideas, sentimientos en forma veraz, fluida y oportuna facilitando la convivencia armónica lo cual influye positivamente en el desarrollo personal y la conciliación con la comunidad.

La conformación de este ambiente escolar demanda la capacidad de generar nuevas realidades, como factor de cambio.

Se prioriza la calidad de la educación premisa que el ejercicio pleno del derecho de la educación es no sólo asistir a un centro educativo, sino tener acceso a una educación de calidad.

Los educadores en la actualidad no solo tienen que luchar con problemas de desigualdad social, racial y sexual sino también con estándares educativos impuestos por el gobierno y sus organismos centrales, sin tener presente que la calidad de la educación responde a las necesidades de la sociedad en la cuál esta inmersa, lo cual provoca un desfase y los resultados son un alarmante llamado para realizar una reforma educativa acorde con los tiempos actuales

Para el logro de una mayor calidad en los centros educativos se debe introducir criterios racionales en la planificación y gestión de sus actividades y obtener una mejor educación.

El gobierno actual ha propuesto un nuevo proyecto de Ley de Educación Intercultural el mismo que entro en debate por la Asamblea Constituyente y ha sido aprobado el 4 de Enero del presente año el mismo que entrara en vigencia cuando se publique en el Registro oficial.

La educación está regida por la Carta Magna, Ley de Educación, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Decenal y las Políticas micro institucionales.

Las mismas que tienen sus objetivos, estrategias y políticas que tienen un objetivo en común el mismo que es el de mejorar la calidad y equidad educativa no solo con los procesos de enseñanza-aprendizaje sino contribuyendo a una mejor calidad de vida a los educadores tanto en el aspecto laboral como profesional.

3.3 Necesidades de formación docente

3.3.1 Definición

“Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”. (Rosa María González Tirados, 2007)

En la actualidad la educación es uno de los factores principales para el cambio de la sociedad y es el de mejorar la calidad educativa, para esto se debe empezar que los docentes reconozcan sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con los estudiantes destacándose la importancia de que su formación es un proceso educativo permanente y continuo, no se debe conformar únicamente con ser el transmisor de conocimiento, sino ayudar a aprender.

Es importante hacer una renovación en la práctica docente ya que constituye un pilar fundamental para la transformación de los profesionales de la educación, aunque existan diferencias y dificultades para poder reunir las características y habilidades de un “buen profesor”, es necesario realizar el diagnóstico de estas necesidades para mejorar el desarrollo profesional y su formación humana basada en valores y principios de acorde a la actualidad.

3.3.2 Competencias profesionales.

“Las competencias profesionales comprenden el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados entre sí, de forma que han de favorecer que la persona, en su labor profesional, sea capaz de “saber”, “saber hacer” y “saber estar”.(Ceinos Sanz M.C:p 291).

De acuerdo con esta definición el profesional reúne bases de conocimiento (debe saber), habilidades (saber hacer), actitudes y valores (sabe por que lo hace), competencia es resolver los problemas de contexto específico (saber estar).

En definitiva; hoy en día, el término de competencia presenta cierta transcendencia, llegando a emplearse en la totalidad de ámbitos y sectores relacionados con “la orientación, los recursos humanos, la psicología del trabajo o la evaluación de competencias de las personas para ocupar puestos”. (Sánchez García; M.F; 2003a:276).

La sociedad actual exige que la formación profesional sea un recurso de vital importancia en lo que respecta a la promoción y desarrollo de competencias. Formando profesionales competentes capaces desarrollar nuevas actividades creativas, enfrentarse

ante situaciones novedosas en su área de trabajo.

La competencia profesional se la adquiere a través de procesos de aprendizajes formales y no formales y con la experiencia profesional, esta orientada al desarrollo efectivo de actividades y tareas propias de la profesión u ocupación lo que conlleva a saber enfrentar y solucionar los problemas laborales.

Lo que se valora en un profesional competente es que disponga de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para poder ejercer una profesión. Que pueda resolver sus problemas profesionales de forma autónoma y flexible; que este capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas competencias ya desde la universidad.

“El enfoque de competencia profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general, dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI” (CIDEDEC, 1999, p.10).

Este enfoque está orientado en que el profesional debe tener una buena formación sólida que le permita desenvolverse en los distintos entornos laborales siendo una persona productiva y útil para la sociedad.

La formación en competencias profesionales constituye un objetivo esencial de la educación superior actual, orientada a la formación integral del estudiante, en tanto profesional eficiente, ético y responsable.

Las universidades actualmente están centradas en la formación por competencias profesionales, en el proceso de aprendizaje y de formación humanística de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social. En palabras de la UNESCO

(Delors, 1996), “no basta conocer y saber hacer, es necesario ser profesional”.

“En la formación de profesionales es necesario realizar cambios metodológicos, didácticos y actitudinales que promuevan la participación, cooperación y estimulen el pensar del alumno, en la medida que se construyen los conocimientos junto al docente, apostando por un estudiante que aprenda a aprender, con una actitud crítica y capacidad de responder y actuar ante el cambio”.(Larraín U., Ana María).

Un currículo por competencias profesionales que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad.

Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral y de la propia misión de la Institución.

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

“El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro”. (UNESCO, pp. 91-103).

Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprender a ser.

Jackes Delors propone superar los sistemas educativos formales que únicamente dan prioridad a la adquisición de conocimientos, hacia la concepción de la educación como en TODO lo que se propenda por otras formas de aprendizaje que giran alrededor de los procesos que nos definen como seres humanos.

Parte de este planteamiento el desarrollo del ser humano va desde su nacimiento al fin de la vida, que es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás.

En este siglo XXI se necesitaran diversos talentos humanos y personalidades por eso debe ofrecerse a los niños y jóvenes oportunidades posibles para el descubrimiento y de experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social que les permita ser personas competitivas.

Se debe tener en cuenta que el proceso de adquisición de conocimiento para el ser humano no se concluye nunca, se nutre de todo tipo de experiencias que esté tenga y requiere de unos instrumentos que le posibiliten comprenderse así mismo, a los demás y al mundo que lo rodea, influir en su propio entorno y participar, cooperar con los demás en todas las actividades humanas.

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

3.3.3.1 Aprender a conocer:

“Implica necesariamente aprender a aprender ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento, como instrumentos para comprender. Así ejercitar la concentración de la atención en las cosas y en las personas implica un proceso de descubrimiento que requiere la permanencia y profundización de la información captada que puede provenir de situaciones y eventos cotidianos o provocados, esto conllevaría a ejercitar la memorización asociativa como facultad intrínseca humana a ejercitar el pensamiento desde una articulación entre lo concreto y lo abstracto, la combinación de los procesos

de inducción y deducción como requerimiento para la concatenación del pensamiento”.(Jackes Delors).

En este pilar se concentran los contenidos conceptuales como las ideas, teorías, definiciones, etc.

3.3.3.2 Aprender a hacer:

“Requiere de una de las cualidades humanas subjetivas innatas o adquiridas que corresponden al establecimiento de relaciones estables y eficaces entre las personas que les permite influir sobre su propio entorno y en la que reviste importancia la adquisición de información como actividad, entre las cualidades que se necesitan, se plantea que cada vez revisten mayor importancia las capacidades para comunicarse, para trabajar en equipo y para afrontar y solucionar conflictos”. (Jackes Delors).

Es lo que hoy en día se conoce como las competencias que denotan las capacidades del ser humano, en las que se involucra no solamente la formación técnica-profesional, sino que incluye los diferentes aspectos de comportamiento social.

Este pilar se compone básicamente de contenidos procedimentales, como lo son las habilidades, destrezas, capacidades y estrategias.

3.3.3.3 Aprender a vivir juntos y aprender a vivir con los demás.

“Requiere partir del reconocimiento de sí mismo ¿quién soy? Como persona o como institución, para poder realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones, en ese proceso de reconocimiento revisten gran importancia la curiosidad, el espíritu crítico, el diálogo, la argumentación como mediadores en la resolución de conflictos. El trabajo por proyectos permite superar los hábitos individuales hacia la construcción colectiva, valorizar los puntos de convergencia y dar origen a un nuevo modo de identificación”.(Jackes Delors)

Es el aprender a tener objetivos comunes entre los seres que se conforman en un entorno definido, es aprender a solidarizarse en un esfuerzo común, es ayudar a disolver

diferencias entre ellos mismos.

El aprender a convivir con los demás supone el manejo de contenidos actitudinales; como los valores sociales, la solidaridad, la empatía y el manejo de conflictos (entre otros).

3.3.3.4 Aprender a ser

“Requiere que todos los seres humanos estén en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo, crítico y de elaborar un juicio propio para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. Por ello, la educación debe propiciarle libertad de pensamiento, juicio, sentimientos e imaginación para que sus talentos alcancen la plenitud y en lo posible sean artífices de su destino. Y también, revalorizar la cultura oral y los conocimientos extraídos de la experiencia del niño o del adulto para fomentar la imaginación y la creatividad”.(Jackes Delors)

En este pilar se concentran los contenidos actitudinales; donde las actitudes personales, el autoestima, la responsabilidad y la autonomía son esenciales.

Estos aprendizajes son de suma importancia en el proceso educativo ya que en la actualidad se pretende dar prioridad a la adquisición de conocimientos concibiendo a la educación como un todo, el Ministerio de Educación debe basarse en estos pilares en el momento de hacer reformas educativas, como también en la elaboración de los programas y políticas educativas.

Los pilares educativos son aspectos en los que se apoya el proceso de aprendizaje a lo largo de la vida, dando el equilibrio en la educación; ya que cada uno de ellos es un cofre de tesoros invaluable.

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

“La creciente importancia dada al enfoque de competencias en la formación del profesorado se deriva de la mayor consideración de su trabajo como una profesión que posee un perfil profesional específico y distinto al de otros profesionales. Una

aportación importante para conceptualizar lo que significa entender la práctica de la enseñanza como una profesión, y derivar de ahí las implicaciones para la formación, procede de los estudios hechos a partir del trabajo de Schön (1992) sobre el profesional reflexivo”. (Alex Pavié).

Las competencias profesionales docentes son el grupo de conocimientos, técnicas de enseñanza, y rasgos personales que se ponen en práctica a diario transmitiendo sus conocimientos y mejorando su calidad de enseñanza aprendizaje a sus alumnos.

El enfoque por competencias, representa retos importantes para la docencia y el proceso de enseñanza-aprendizaje, en virtud de que implica el rompimiento con prácticas, formas de ser, pensar y sentir desde una racionalidad en la que se concibe que la función de la escuela es enseñar (acumular saber), para reproducir formas de vida, cultura e ideología de la sociedad dominante, a través de un Sistema Educativo que pondera los programas de estudios cargados de contenidos y la enseñanza de la teoría sin la práctica.

Existen docentes que todavía practican la enseñanza tradicional y que están renuentes al cambio educativo, otros que siguen con la tecnología educativa referente a la planeación de los objetivos, algunos otros se encuentran en una transición de la tecnología educativa a la didáctica crítica y/o el constructivismo, siendo pocos los que realmente se postulan por prácticas docentes sustentados en los nuevos paradigmas educativos, en la que existe un intercambio de ideas y que luego son puestas en práctica, muchos dicen “Soy un profesor constructivista” pero no solo hay que decirlo sino serlo y eso solo se lo demuestra en su labor cotidiano como docente.

Cabe destacar que en la actualidad la demanda educativa exige un nuevo perfil del docente demandas que han cambiado por algunos factores como la interculturalidad, aumento de alumnado, inclusión de las nuevas tecnologías, etc.

La profesión del docente es de entrega, de compromiso social, cambio y mejoramiento en su formación inicial y continua ya que su enseñanza-aprendizaje está basada en competencias por lo tanto un docente debe estar actualizándose permanentemente para estar acorde con las exigencias educativas actuales.

Con respecto al perfil del docente debe reunir las siguientes características para enfrentarse a la educación futura:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad.

Siendo estas algunas de las características importantes del docente actual son actitudes y aptitudes que le ayudaran durante su proceso de enseñanza-aprendizaje ya que debe estar preparado para enfrentarse a determinadas situaciones y dar solución a problemas de índole pedagógica, didáctica y políticos institucionales.

“Por otra parte, debemos señalar que si bien es necesaria la formación de sólidas competencias científicas y didácticas en los docentes, también es fundamental una formación profesional con sólidas competencias éticas. Teniendo en cuenta que la actividad docente incide en forma decisiva en la formación de las personas, el componente ético deberá incluir la reflexión sobre las propias costumbres (congruencia entre el ser, el decir y el actuar). El desarrollo de todas las potencialidades de la persona (alumnos reflexivos, críticos, solidarios, autónomos) requiere de docentes que prioricen su función formativa, a la vez que contribuyen a forjar personalidades responsables, con el adecuado dimensionamiento espiritual de la criatura humana”. (Ratto, 2010).

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

La formación docente tanto inicial como continua constituye un tema primordial en el sistema educativo ya que de esta dependen los logros de la calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes.

Las necesidades de formación son aquellas que los docentes presentan como “aquellos problemas, carencias y deficiencias percibidas por ellos mismos en el desarrollo de la enseñanza”. (Colén, p74).

En el sistema educativo ecuatoriano se diagnostica estas necesidades de formación a través de las evaluaciones tanto internas como externas con este diagnóstico las instituciones educativas y la DINAMEP tomaran en cuenta para elaborar un nuevo plan de formación, capacitación y perfeccionamiento del docente.

3.3.5.1 Necesidad de formación

Es la diferencia existente entre el nivel competencial actual de un profesor y el necesario para que este pueda desarrollar la función docente de forma satisfactoria a la vez que vaya configurando su desarrollo profesional. Para que podamos hablar de Necesidad de formación, las soluciones óptimas para solucionar o reducir dicha necesidad deben ser de carácter formativo.

El Ministerio de Educación a través de la DINAMEP adoptara medidas eficaces para la renovación de los sistemas de formación para los docentes, antes y después de ingresar a la docencia a fin de darle la oportunidad de enriquecer y actualizar su nivel de conocimientos y su capacidad pedagógica.

El diagnostico va a permitir establecer parámetros sobre las deficiencias existentes en el profesorado con el fin de establecer mejores elementos correctores a la misma.

Las necesidades existentes en nuestro país y las que presentan los docentes son en:

- Diseño Curricular

- Métodos de enseñanza
- Evaluación de aprendizaje
- Utilización de las TIC.
- Conocimientos psicológicos.
- Autoevaluación de su práctica docente.

Son algunas necesidades de las que hay que corregir en los docentes y se debe empezar por la formación inicial la misma que empieza en las aulas universitarias muchas de ellas ya han cambiado su pensum de estudios y la metodología de estudio la misma que es basada en el constructivismo, la capacitación permanente también es importante para tratar de enmendar estas necesidades que existen en el sistema educativo.

Los temas antes mencionados son valiosos para la formación docente ya que aportaran grandes beneficios en su desarrollo personal, profesional y en particular para la docencia y la investigación.

La DINAMEP ha propuesto actividades para el mejoramiento profesional las mismas que están orientadas a la capacitación práctica, para compensar algunos déficits en la formación inicial, una orientación específica en la didáctica de las materias importantes del currículo, un énfasis en la evaluación y en la psicopedagogía del aprendizaje: como la implementación de materiales que ayuden al desarrollo profesional del docente en el aula.(DINAMEP/13/02/2011)

3.3.6 Síntesis.

“Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional de los docentes que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (Rosa María Gonzales, Viviana González Maura pág 4).

Dando importancia a esta definición es verdad que el sistema educativo ecuatoriano presenta carencias en el proceso de formación ya que existen docentes formados con una pedagogía tradicional y que al momento se encuentran renuentes al cambio que ha

hecho el Ministerio de Educación como es el de las evaluaciones las mismas que permitirán conocer las necesidades de formación docente.

Las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos, habilidades actitudes técnicas que presenta un profesional al momento de transmitir sus conocimientos a los demás. Son retos para un profesional al momento de ponerlo en práctica en su área de trabajo.

La formación por competencias implica un proceso para lograr un desempeño óptimo en el que requiera la integración de los cuatro pilares del “saber hacer y el saber convivir” ello es formar personas con conocimientos teóricos, prácticos valorativos y actitudinales.

El “saber ser” y el “saber convivir implican construir proyectos colectivos con las personas evitando las diferencias egoísmos, el individualismo y fomentando el trabajo en equipo y la convivencia en condiciones de equidad e igualdad.

Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprender a ser.

Las necesidades de formación docente en nuestro país son un tema central de la política educativa se requiere mejorar las carencias existentes en la formación docente para que haya un mejoramiento en la calidad educativa, el desarrollo personal, profesional y docente.

Se necesita de tiempo para lograr estos cambios que necesita el sistema educativo ecuatoriano el mismo que se ve impedido por lo político, económico, social y sobre todo la mentalidad de los mismos docentes tradicionales cuando se llegue a superar esta

serie de dificultades también se mejora la calidad educativa.

Las universidades tienen como propósito formar profesionales eficientes que se desempeñen competentemente tanto en el ámbito científico como en lo técnico de la docencia, la capacitación es fundamental para fortalecer la calidad, excelencia de la educación.

El Ministerio de Educación y Cultura ha puesto su mirada en la cualificación de las prácticas pedagógicas de los docentes, como propósito del proceso de formación docente, para detectar las necesidades de formación, actualmente se está llevando a cabo las evaluaciones a los profesores y de acuerdo a esto recibirán la capacitación para mejorar su desarrollo profesional y la calidad educativa.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.

El propósito de esta tesis es analizar la situación laboral de los titulados de la “Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación” en la modalidad a distancia comprendida en los periodos 2005-2010.

Realizada en la provincia de Orellana-Ecuador, observada en sus titulados y basada en su situación laboral docente, contexto laboral y necesidades de formación docente.

La muestra con la que se elaboró la investigación fue de cuatro tituladas graduadas en la “Escuela de Ciencias de la Educación” y de dos autoridades educativas en este caso son las directoras de los establecimientos educativos donde las docentes vienen ejerciendo su profesión.

La técnica utilizada es la encuesta (cuestionarios), el cuestionario No 1 para los titulados y el cuestionario No 2 para los directores de los establecimientos educativos.

Para el desarrollo de la tesis se abordó desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa a través del método cualitativo, se penetra en el grupo de personas en estudio para describir detalladamente la situación laboral, contexto y las necesidades de formación existentes en los docentes investigados, este proyecto se desarrolló en un escenario natural ya que se estuvo en contacto directo con los mismos, sin que existiera la manipulación de las variables y su entorno.

Con el enfoque cuantitativo, se pretende evaluar, registrar analizar los datos estadísticos de la investigación.

En este proyecto investigativo se utilizó el método descriptivo es decir, “comprende la descripción, el registro, el análisis e interpretación de la naturaleza actual de los hechos”. (Ernesto A. Rodríguez Moguel pág. 24), en este caso la descripción se hará a partir de la observación y el análisis de la situación laboral de una muestra de titulados

que fueron designados por la universidad.

Por la particularidad de este estudio se trabaja con una variable que es la “Situación Laboral de los titulados de la UTPL” según la carrera en Ciencias de la Educación observada en la población objeto de estudio de esta investigación.

El método principal para la recolección de información que se utilizó en este estudio fue la encuesta personal, la misma nos proporciona la información de las encuestadas y de esta manera se procesa y analiza la información recolectada.

Si señala el uso de esta técnica como es el cuestionario es porque se puede aplicar a gran escala y es el más idóneo para llevar a cabo esta investigación.

Para la recolección de datos se dividió en dos cuestionarios, los mismos que tienen el propósito de saber la “Situación Laboral de los docentes de la UTPL de la Escuela de Ciencias de la Educación” cuyo propósito es el de alcanzar el objetivo propuesto en esta investigación.

De esta manera la primera encuesta se aplicó a los cuatro titulados, las mismas que pertenecen al género femenino y que se graduaron en la carrera de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica en los últimos cinco años, con la finalidad de determinar si estaban inmersas en el ámbito educativo, esta encuesta se aplicó a través de un cuestionario, el tiempo que se empleó para la contestación de las preguntas fue el de veinte minutos aproximadamente.

La segunda encuesta fue aplicada a dos autoridades educativas las mismas que pertenecen al género femenino y son las directoras de los establecimientos educativos donde laboran las docentes investigadas; ambas encuestas tienen como finalidad recolectar, registrar analizar y vincular la información proporcionada por las encuestadas acerca de la situación, contexto laboral y las necesidades de formación de las mismas.

4.2. Participantes de la investigación.

La población es “El conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (Hernández, Fernández y Baptista 1998, pág.-204).

La muestra de estudio fue asignada por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, de acuerdo al lugar de residencia y centro asociado al que pertenece el investigador.

En este proyecto de investigación la población lo constituye las cuatro tituladas de la Escuela de Ciencias de la Educación; las mismas que se titularon en la Mención de Educación Básica, tres de ellas pertenecientes al centro asociado de la provincia de Orellana (Coca), y otra perteneciente al centro asociado del cantón la Joya de los Sachas.

Las participantes poseen las siguientes características:

- Docentes tituladas de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en la mención de Educación Básica.
- Docentes que se encuentran dentro del ejercicio de la docencia.
- Docentes egresadas en el periodo 2005-2010.

4.3. Instrumentos y recursos.

4.3.1 Técnicas

Como se había mencionado anteriormente en esta investigación se usó como técnica principal la encuesta para recoger, procesar, analizar y vincular la información obtenida.

“Las técnicas a emplear para la recolección de datos hacen alusión directa al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de la información”. (Tamayo y Tamayo. 1998, p 249). Con relación a esto las técnicas que se utilizaron en esta tesis fueron: revisión bibliográfica, encuesta y la observación.

4.3.2 Instrumentos.

Las encuestas estaban compuestas por cuestionarios siendo estos el instrumento básico de la observación, en los cuales contenían un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables a medir, preparados meticulosamente de tal forma que no existiera ningún inconveniente al momento de responder.

Cabe destacar que las encuestas (cuestionarios) que se aplicaron en esta investigación fueron tomadas de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

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

La encuesta es definida como “Un cuestionario que se lee al responder, contiene una serie de preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un encuestado frente a quien corresponde” (Tamayo y Tamayo 1998, p 252).

Los cuestionarios constaban de preguntas simples para que las encuestadas puedan contestar sin la intervención directa del investigador.

El instrumento de medición como es el cuestionario se les proporciono directamente a las docentes y directoras investigadas.

El cuestionario No 1 para las tituladas consta de 21 preguntas con ítems de contestación los mismos que debían utilizarse un círculo en el ítem que le correspondía, como también completar datos numéricos y datos de clasificación; y el cuestionario No 2 designado para las autoridades educativas estaba diseñado con preguntas de respuestas escritas.

Para realizar el registro sistemático y confiable de los datos obtenidos de cada una de las

tituladas, la universidad proporciono la información necesaria en relación a los centros de cómputo del centro educativo y desde ese conocimiento se pueda describir y sostener el problema de investigación.

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

4.3.2 Recursos

Los recursos empleados en esta investigación fueron humanos, materiales y económicos.

4.4.1 Humanos

Los humanos, fueron el grupo de las cuatro tituladas de la UTPL Ciencias de la Educación graduadas en la mención de Educación Básica y las dos autoridades de los establecimientos educativos las mismas que fueron las directoras quienes fueron encuestadas.

4.4.2 Institucionales

Como recursos institucionales fueron los establecimientos educativos donde laboran las docentes, por ende se hizo uso de las instalaciones educativas para realizar las encuestas.

4.4.3 Materiales

Los materiales empleados en esta investigación fueron las encuestas (cuestionarios), para las tituladas y las autoridades educativas (directoras), y cámara fotográfica, teléfono, medios informáticos, como computadora, papel y otros útiles de escritorio.(lápiz, esferos, borrador, etc.).

4.4.4 Económicos

Los recursos económicos son fondos propios, que se utilizó para llevar a cabo este trabajo de investigación como el traslado de un lugar a otro, copias, etc.

4.4 Procedimiento

El orden en el que se llevó a cabo este trabajo de investigación fue el siguiente:

1. La primera actividad se la realizó en la ciudad de Loja en el campus universitario de la UTPL en el mes de noviembre del 2010, recibiendo el tema del proyecto de investigación y la primera asesoría con el Mgs Roberto Carlos Cuenca.
2. La segunda actividad fue realizar la introducción del tema del proyecto de investigación y el mismo que fue enviado por e-mail a la coordinadora académica Tania Valdivieso el 14 de diciembre del 2010.
3. La tercera actividad se la realizó en los meses de diciembre 2010 y enero 2011, en la que se elabora el marco teórico capítulo 1 y 2 y junto con la introducción fueron enviados por e-mail al tutor designado por la universidad al Lcdo. Víctor Monfilio Figueroa.
4. Como cuarta actividad se realiza la corrección de la introducción y los capítulos 1 y 2.
5. La quinta actividad corresponde a la elaboración del tercer capítulo del marco teórico y se lo envía al tutor para la respectiva revisión del mismo el 15 de febrero del presente año.
6. La sexta actividad corresponde a la localización y la aplicación de las encuestas (cuestionarios) a las tituladas y las directoras de los establecimientos educativos en los que laboran las docentes actualmente.
7. En la séptima actividad se procede al registro de los datos de las encuestadas, en los formatos de Excel que la universidad proporciono con los códigos de identificación de cada titulada y el código del investigador, una vez registrado los datos se procedió a enviar de forma digital al correo programadeinvestigación@utpl.edu.ec, el 4 de marzo del presente año.

8. A continuación se procede a realizar la metodología, el análisis y tratamiento de la información, las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas, anexos recomendados el mismo que es entregado el 15 de marzo del presente año para la revisión.
9. En esta actividad se lleva a cabo la segunda asesoría presencial y la revisión del informe completo y anillados de las encuestas, realizada en el centro universitario de la ciudad de Nueva Loja la misma que es precedida por el tutor de la tesis, el 26 de marzo del presente año.
10. Como décima actividad se realiza la corrección de la tesis y el levantamiento del texto final en el mes de abril del 2011.
11. En esta actividad se hace la entrega de los tres ejemplares del trabajo de investigación y anillados de las encuestas los mismos que son entregados en el centro universitario en el mes de abril del 2011.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

En este apartado se presentan los datos obtenidos de la investigación producto de la aplicación de los instrumentos diseñados para la recolección de datos, de esta manera se podrá presentar y discriminar la información según las dimensiones e indicadores de estudio, representadas en cada pregunta propuesta con el fin de visualizar e interpretar dichas observaciones así los resultados de cada variable están presentados en frecuencias o tablas estadísticas:

5.1 Caracterización Socio demográfica

Tabla No. 1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil		0,0
Educación Básica	4	100,0
Lengua y Literatura		0,0
Químico Biológicas		0,0
Físico Matemáticas		0,0
Ciencias Humanas y Religiosas		0,0
Otra mención		0,0
En otra universidad		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo		0,0
Maestría en Pedagogía		0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia		0,0
Otro Postgrado		0,0
En otra universidad		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	f	%
Especialidad		0,0
Diplomado		0,0
En otra universidad		0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

En la tabla de la pregunta 1 con respecto a la titulación y nivel de pregrado las docentes investigadas poseen un título universitario de tercer nivel en la mención de Educación Básica dando un porcentaje del 100% que ellas eligieron esta mención ya que antes de tener su título universitario venían ejerciendo actividades educativas en esta área escolar por lo tanto la opción más acertada era continuar sus estudios en la mención que ya trabajaban.

Con respecto a nivel de post-grado (Maestría/doctorado/PHD) y (Especialidad / Diplomado).fueron preguntas no contestadas, ya que las docentes no han continuado preparándose, esto nos demuestra la carencia que existe en el ámbito educativo en cuanto las necesidades de formación docente y la falta de competencias profesionales en las docentes tituladas por lo tanto no se podrá lograr los objetivos propuestos de acuerdo a las políticas educativas para mejorar la calidad educativa en el país.

Tabla No. 2.a

**Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los
investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	4	100,0
Rural		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla A.1**Género**

GÉNERO	f	%
Hombre	0	0,0
Mujer	4	100,0
Total	4	100,0

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

Tabla A.2

Género y años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Edad (en años cumplidos)	f	%
21 - 30		0,0
31 - 40	2	50,0
41 - 50	2	50,0
51 - 60		0,0
más de 61		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla A.3

Provincia de residencia de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Orellana	4	100,0
otra		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla A.4

Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Coca	3	75,0
Sachas	1	25,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Con los datos obtenidos de las tablas 2. a, A 1, A 2, A 3, A 4; se concluye el objetivo de la situación demográfica de las tituladas en estudio, encontrando un porcentaje del 100% que las tituladas se encuentran laborando dentro del perímetro urbano de la ciudad.

El 100% de las docentes pertenecen al género femenino, esto reafirma que en el ámbito educativo ecuatoriano predomina más este género en la labor de la educación. Se encuentran entre las edades comprendidas entre los 31-40 y los 40-50, obteniendo un porcentaje de 50% y 50% son docentes que empezaron su labor de la docencia siendo jóvenes y que aún continúan ejerciendo sus labores como docentes.

Las cuatro docentes residen en la provincia de Orellana-Coca, el centro asociado en el cual estuvieron matriculadas el 75% pertenece al centro asociado de Orellana, y el 25% al centro asociado del cantón la Joya de los Sachas.

5.2. SITUACIÓN LABORAL

Tabla No. 2

Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	3	75,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	25,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia		0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente		0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

El 75% de las docentes están vinculadas con la docencia directamente en las aulas escolares, y el otro 25% se encuentra laborando en un puesto relacionado con la docencia con los datos obtenidos se determina que las cuatro tituladas están inmersas dentro del ámbito educativo, ejerciendo la profesión de su formación inicial en la cual se titularon en la Universidad.

Tabla No. 2.b

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	4	100,0
No		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 2.c

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO	f	%
Si		0,0
No	4	100,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

En la tabla de la P.2b se obtiene un 100% de la respuesta Si, las cuatro docentes ya venían ejerciendo la docencia desde antes de su titulación, entendiéndose que tenían que

mejorar su perfil profesional, por lo que decidieron continuar sus estudios superiores en CCEE.

En la P.2c el porcentaje de la respuesta es el 100% de la respuesta No, ya que ninguna de las docentes trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

Tabla No. 2.d

Situación a la que mejor se ajustan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia		0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos		0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo		0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación		0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento		0,0
Está tomando cursos de formación continua		0,0
Otras situaciones		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

Con respecto a esta tabla 2.d el porcentaje del 100%, es que las docentes obviaron contestar la pregunta ya que las cuatro tienen en puesto de trabajo dentro del ámbito educativo por lo que no recurren a contestar ninguno de ítems planteados en la tabla.

Tabla No. 4

**Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los
investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU	f	%
Si	4	100,0
No		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 4.a

**Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigados/titulados de la Escuela de
Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad**

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil		0,0
Educación Básica	3	75,0
Lengua y Literatura	1	25,0
Químico Biológicas		0,0
Físico Matemáticas		0,0
Ciencias Humanas y Religiosas		0,0
Otra/s		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

El resultado de la tabla No. 4 es de 100% de la respuesta Sí, ya que las docentes vienen laborando dentro de la carrera en la que se titularon.

De acuerdo a la respuesta de la tabla No 4.a se obtienen resultados que el 75% de las docentes se encuentran ejerciendo labores en la especialidad en la que se graduaron en la mención de Educación Básica y el 25% corresponde a la docente que viene desempeñando funciones en la mención de Lengua y Literatura.

Con estos datos obtenidos se entiende que en la institución educativa donde labora una de las docentes no se cumple con el perfil profesional para el desempeño de la especialidad de Lengua y Literatura ya que la docente es graduada en la mención de Educación Básica, existiendo factores como la falta de docentes graduados en esa especialidad por lo tanto la docente deja la educación básica para desempeñar funciones en el bachillerato en la especialidad de Lengua y Literatura.

Tabla No. 7

Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigados/titulados de la Escuela de

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO	f	%
0 - 5		0,0
6 - 10	3	75,0
11 - 15	1	25,0
15 - +		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 8

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS	f	%
Si	4	100,0
No		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 8.a

Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que no estuvieron trabajando cuando

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON	f	%
0 - 12		0,0
13 - 24		0,0
25 - 36		0,0
37 - 48		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

La tabla No 7 nos indica que el 75% de las tituladas llevan dentro del puesto de docentes de 6 a 10 años, y el 25% de 11 a 15 años es el tiempo que lleva una titulada ejerciendo funciones de docente, se demuestra en la tabla No 8, que las tituladas ya

estaban inmersas dentro de las labores educativas antes de empezar sus estudios universitarios obteniendo un porcentaje del 100% en la contestación de Sí.

El resultado de la tabla No 8a el porcentaje obtenido es del 100% que la pregunta no fue contestada por las docentes, con esto afirman que ellas ya estaban ejerciendo la docencia antes de su titulación.

Tabla No. 14

Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
01 - 12		0,0
13 - 24		0,0
25 - 36		0,0
37 - 48		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

En la tabla No 14 se puede observar un porcentaje del 100% de que no hay respuesta de la pregunta formulada ya que ellas no necesitaron buscar otro empleo que no sea la docencia ya que ellas poseían uno.

Tabla No. 15

Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0 - 1		0.0
1.1 - 2	1	25.0
2.1 - 3	2	50.0
3.1 - 4		0.0
4.1 - +	1	25.0
TOTAL	4	100.0

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

Los datos obtenidos de la tabla No15, el 25% se encuentra dentro de 1,1-2a; el otro 50% va de los 2.1-3 años y el ultimo 25% corresponde al 4.1 o +, son resultados del tiempo en las docentes llevan ejerciendo la docencia después de su titulación.

Tabla No. 16

Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigadas/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0 - 1		0.0
1.1 - 2		0.0
2.1 - 3		0.0
3.1 - 4		0.0
4.1 - 5		0.0!
No contesta	4	100.0
TOTAL	4	100.0

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

En la tabla No 16 se obtiene como resultado que la pregunta no es contestada por ninguna de las docentes, obteniendo un 100% de No contesta, esto se debe a que las tituladas no han trabajado como no docentes después de su titulación.

Tabla No. 17

Investigados/titulados que tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual, o su último empleo para aquellos que en la actualidad no trabajan

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si		0,0
No	4	100,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

En la tabla No 17 se observa un 100% de que las tituladas no tuvieron que hacer cambio de residencia por su trabajo actual ya que residen en la provincia donde obtuvieron su trabajo por primera vez y siguieron sus estudios superiores a distancia para obtener su titulación desde su residencia actual.

Tabla No. 21

**Mejoró la condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la
Escuela de Ciencias de la Educación**

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	3	75.0
Probablemente si	1	25.0
Indeciso		0.0
Probablemente no		0.0
Definitivamente no		0.0
No contesta		0.0
TOTAL	4	100.0

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

La tabla No 21 nos indica que para el 75% de las tituladas mejoro definitivamente su condición de vida ya que al obtener su título también mejoro su salario, tuvieron ascensos como el dejar el aula escolar para desempeñar funciones en la Dirección Provincial de Educación desempeñando funciones de coordinadora en el área de Educación Básica y para el 25% probablemente si mejoro su condición de vida, con la nueva Ley de Educación se espera que mejore la condición de vida y el trato a los docentes para que la carrera de CCEE no sea mal vista ni mal remunerada ante la sociedad y así gente joven pueda continuar sus estudios en la docencia.

Aquí se concluye el análisis de la situación laboral de las tituladas de la UTPL obteniendo como resultado que las cuatro docentes investigadas están inmersas dentro del ámbito educativo, desde antes de empezar sus estudios y lo continúan haciendo actualmente, lo que satisface es que las docentes tituladas en la UTPL se encuentren ejerciendo su profesión en la cual se prepararon, como es la docencia.

5.3 CONTEXTO LABORAL

Tabla No. 3

Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	3	75.0
Municipal		0.0
Particular		0.0
Fisco misional	1	25.0
No contesta		0.0
TOTAL	4	100.0

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

En la tabla N° 3 se obtienen resultados del 75% de las docentes tituladas se encuentran laborando dentro de instituciones educativas fiscales y el otro 25% labora en una entidad fisco-misional, las mismas que se rigen con la Ley de Educación las Políticas Educativas, la Ley de Carrera Docente ya que tanto instituciones fiscales como fisco-misionales son parte del gobierno central.

Tabla No. 3.a

Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial		0.0
Básico	3	75.0
Bachillerato	1	25.0
Superior		0.0
No contesta		0.0
TOTAL	4	100.0

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

El análisis de la tabla 3.a se observa que el 75% está desempeñando funciones en el nivel de Educación Básica y el 25% en el Bachillerato, con estos datos se comprueba que las docentes investigadas solo tres de ellas se encuentran ejerciendo la profesión en la especialidad en la que se graduaron y la otra está desempeñando funciones en otra especialidad que no le correspondería enseñar ya que se tituló en Educación Básica, con la nueva reforma educativa actual hay la posibilidad de que la docente regrese a desempeñar funciones en la especialidad en la que se tituló, la docente que desempeña funciones que no son de su especialidad se debe a que no hay el personal idóneo para ocupar esa vacante por lo que tuvieron que ascenderla a bachillerato como se había explicado anteriormente.

Tabla No. 5

Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	4	100,0
Contrato indefinido		0,0
Contrato ocasional		0,0
Reemplazo		0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

La tabla No 5 nos demuestra un porcentaje del 100% de que las docentes poseen nombramiento, tienen una estabilidad laboral la misma que la seguirán conservando si sus evaluaciones, desempeño y preparación continua sea buena, ya que la nueva demanda de educación de calidad exige profesionales competentes.

Tabla No. 6

**Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los
investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	3	75,0
A tiempo parcial	1	25,0
Por horas		0,0
Otras		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

La tabla No 6 indica un porcentaje del 75% que se encuentran laborando a tiempo completo y el otro 25% a tiempo parcial, según las políticas educativas los docentes deben laborar a tiempo completo, en ciertas instituciones educativas ya se encuentran laborando a tiempo completo y en otras aún no se espera que exista igualdad en la relación laboral.

Tabla No. 9

Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigados/titulados

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública		0,0
Empresa privada		0,0
Empresa familiar		0,0
Trabajador/a por cuenta propia		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 10

Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado)		0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)		0,0
Ninguna/No se exige titulación		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 11

**Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa
los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida		0,0
Laboral de duración determinada		0,0
Otras situaciones		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 12

**Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los
investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	0	0,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas		0,0
Otras		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

Tabla No. 13

Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 - 5		0,0
5,1 - 10		0,0
10,1 - 15		0,0
15,1 - 20		0,0
No contesta	4	100,0
TOTAL	4	100,0

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

En las tablas No 9, No 10, No 11, No 12, No 13, se obtiene un porcentaje del 100% de que las cuatro docentes coinciden en no contestar las preguntas ya que estas, están formuladas para las personas que trabajan o han trabajado en un puesto no docente, las docentes investigadas están inmersas dentro del ámbito laboral docente.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

Tabla No. 18

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua		0,0
Inglés		0,0
Francés		0,0
Portugués		0,0
Otros		0,0
No	4	100,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

En la tabla No 18 las tituladas dan como respuesta el No obteniendo el 100% como resultado, se analiza que las tituladas presentan la carencia de no haber adquirido el aprendizaje de otro idioma, tanto en su formación inicial como en la continua, en la actualidad es tan importante el aprendizaje de una segunda lengua ya que es importante en el ámbito educativo, va a mejorar su perfil profesional, personal ya que la actualidad se requiere de profesionales competentes para mejorar la calidad educativa.

Los empleadores tampoco exigen que el profesional docente tenga conocimientos básicos en otro idioma ya que contratan personal afín a la especialidad.

Tabla No. 19

Manejo de la informática a nivel de usuario de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	4	100,0
No		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	4	100,0

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

La tabla No 19 nos indica el manejo de la informática en las tituladas investigadas obteniendo un porcentaje del 100% de que si tienen conocimientos informáticos, ya que es una herramienta útil para el desempeño de sus actividades diarias en su función y es un requisito indispensable para el ejercicio profesional de los docentes.

Es importante que la DINAMEP también continúe con la capacitación a los docentes en manejo de la informática ya que el uso de las TICS se ha implementado en el ámbito educativo constituyéndose como uno de los pilares básicos de la sociedad y los docentes deben tener conocimiento de los mismos para que contribuyan al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla No. 20

**Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los
investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía		0,0
Manejo de herramientas relacionadas con TIC		0,0
Temas relacionados con su área de formación		0,0
Organización y Gestión de centros educativos		0,0
Diseño y planificación Curricular	3	50,0
Educación en valores	1	16,7
Otros	2	33,3
No me interesan		0,0
No contesta		0,0
TOTAL	6	100,0

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

La tabla No 20 nos indica los cursos de capacitación que las docentes quisieran adquirir, donde el 50% de las docentes coinciden en el curso de diseño y planificación curricular, se analiza que la mayoría de ellas necesita afianzar más sus conocimientos en esa materia, el 16,7 escoge la capacitación Educación en valores, se analiza que para la docente es importante que la educación siga basada en los valores los mismos que en la

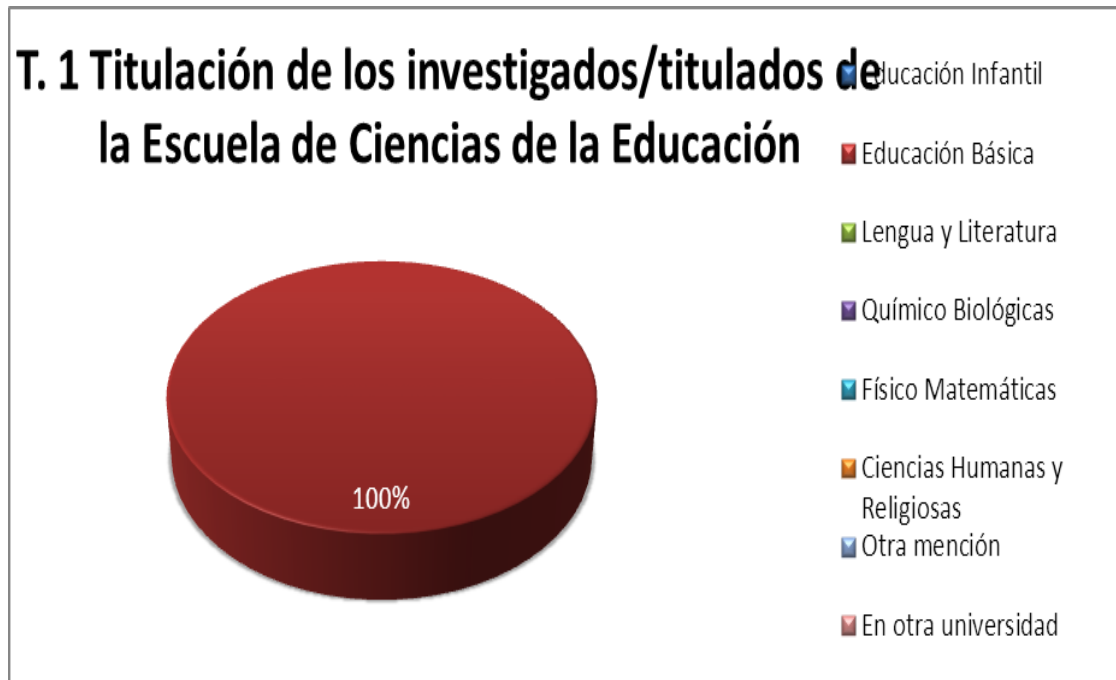
actualidad se están perdiendo y el otro 33% escogen otros como Desarrollo del pensamiento.

Se concluye con el análisis de necesidades de formación observando que las docentes tituladas necesitan recibir formación continua, para adquirir aprendizaje y conocimiento de otro idioma, de continuar adquiriendo aprendizajes y destreza en el manejo de la informática y que a nivel institucional se siga capacitando a las docentes según las necesidades de formación que presentan.

Ya que la adquisición de conocimientos no se concluye nunca necesita nutrirse, requiere de instrumentos que les den la posibilidad de comprenderse y comprender a las demás personas que les rodean; las docentes tituladas deben poseer los cuatro pilares de la educación para llegar hacer profesionales competentes para poder llegar a tener una educación de calidad en nuestro país.

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

GRÁFICO 1



Esta representación gráfica nos demuestra que las cuatro tituladas investigadas se titularon en la mención de Educación Básica, siendo esta especialidad su formación inicial la misma que la realizaron en la Universidad Técnica Particular de Loja su titulación era un requisito indispensable para la contratación, como lo establece la Ley de contratación y la carrera docente contratación que se realizó a través de la Dirección Provincial de Educación de Orellana, que es uno de los organismos encargados para la contratación del personal docente.

GRÁFICO 2 DE LA PREGUNTA 1

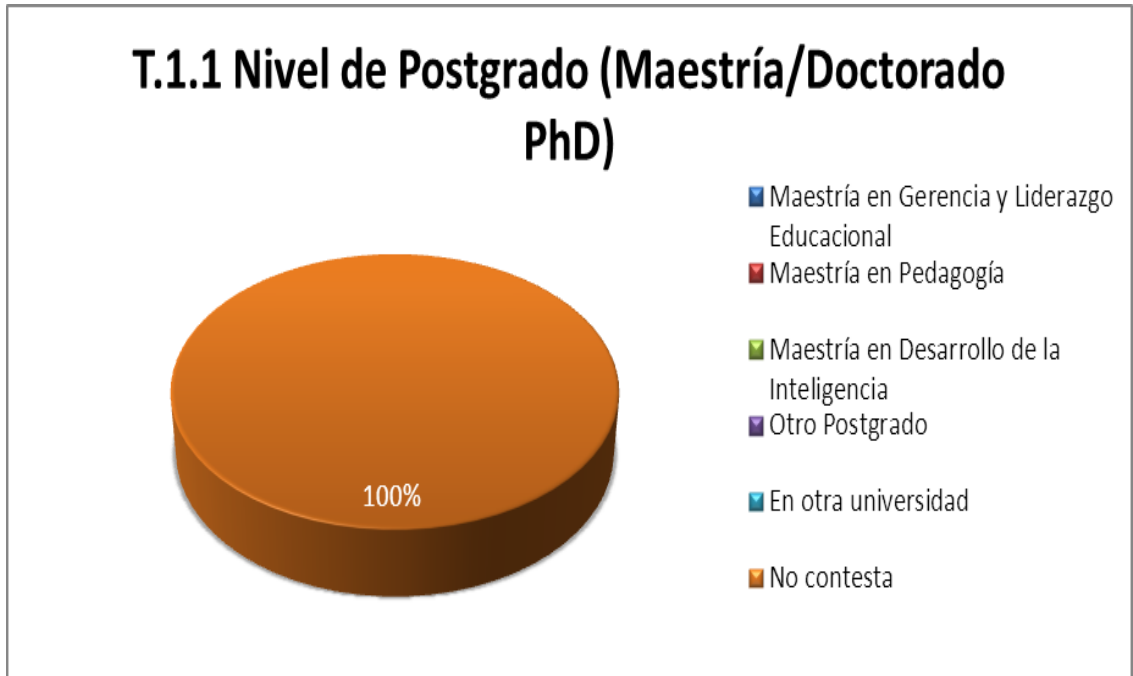
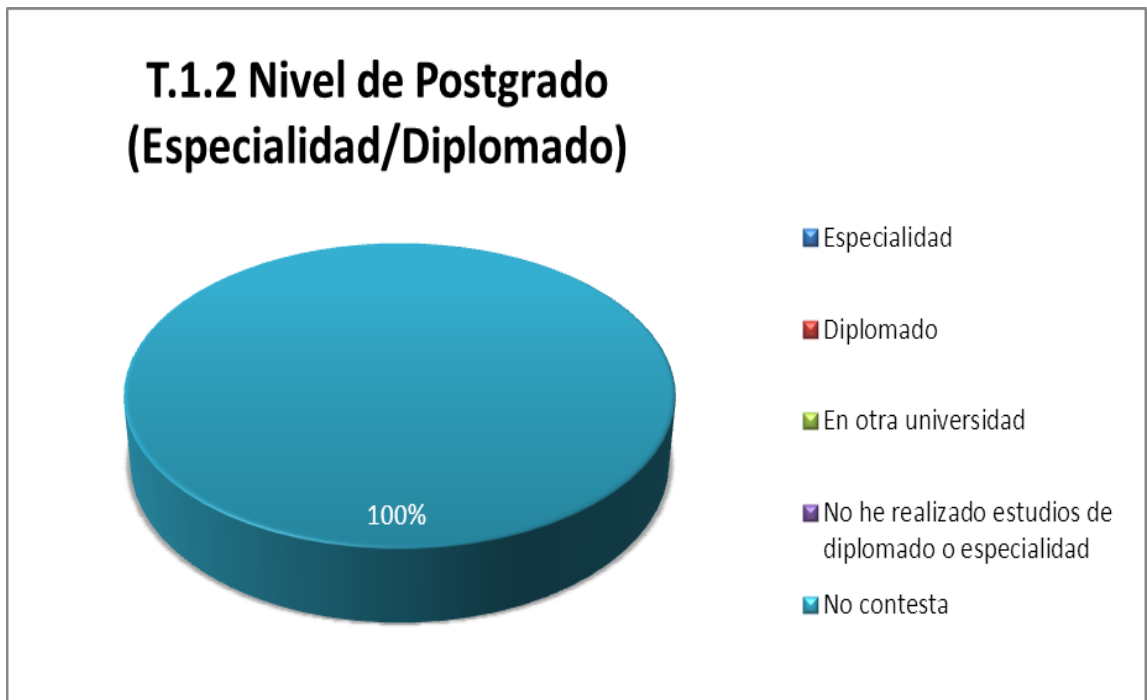


GRÁFICO 3 DE LA PREGUNTA 1



Los gráficos de las pregunta 1 nos demuestra un porcentaje del 100%, que no hubo respuesta en ellas, esto nos da a entender que las licenciadas no han continuado con una formación continua superior, se han estancado profesionalmente por lo tanto esto va afectar su situación laboral y personal, su competitividad, y a la vez les va afectar insertarse a la nueva sociedad competitiva y compleja que existe en la actualidad.

Es importante que se sigan capacitando para que adquieran nuevos conocimientos y capacidades que les seviran en el proceso de enseñanza aprendizaje.

GRÁFICO 2a.

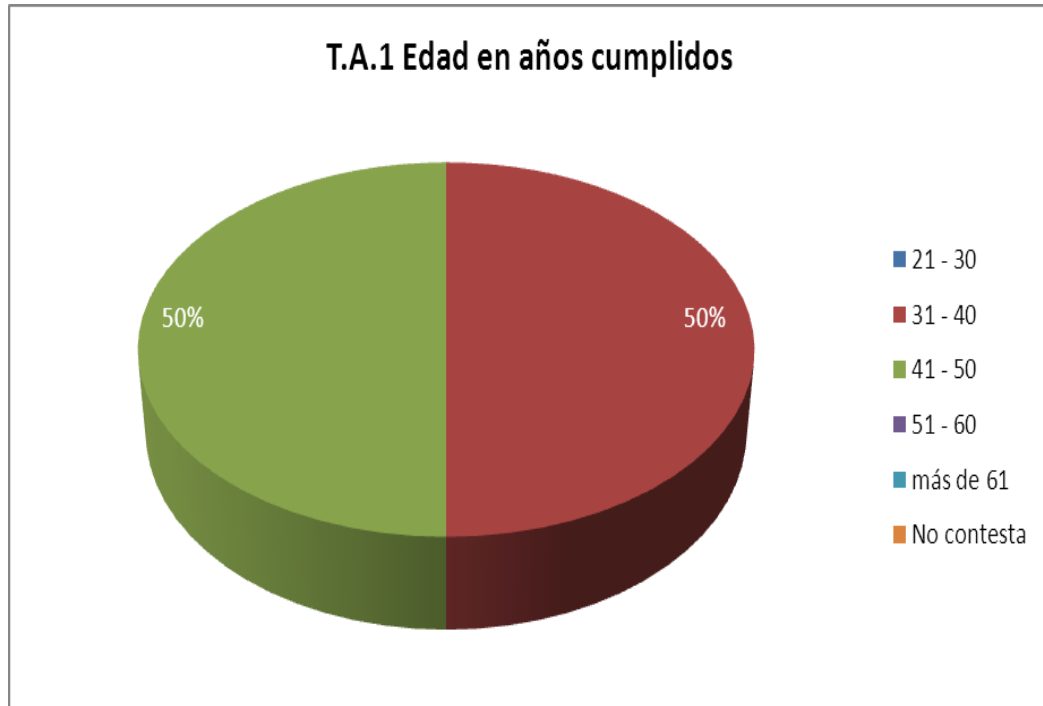


El gráfico demuestra el porcentaje del 100% que las docentes estan laborando dentro del área urbana de la ciudad por lo tanto tienen la facilidad de capacitarse continuamente y tienen acceso a la tecnología para sus investigaciones, su auto formación y la preparación de material didáctico, facilidades que no hay en el área escolar rural.

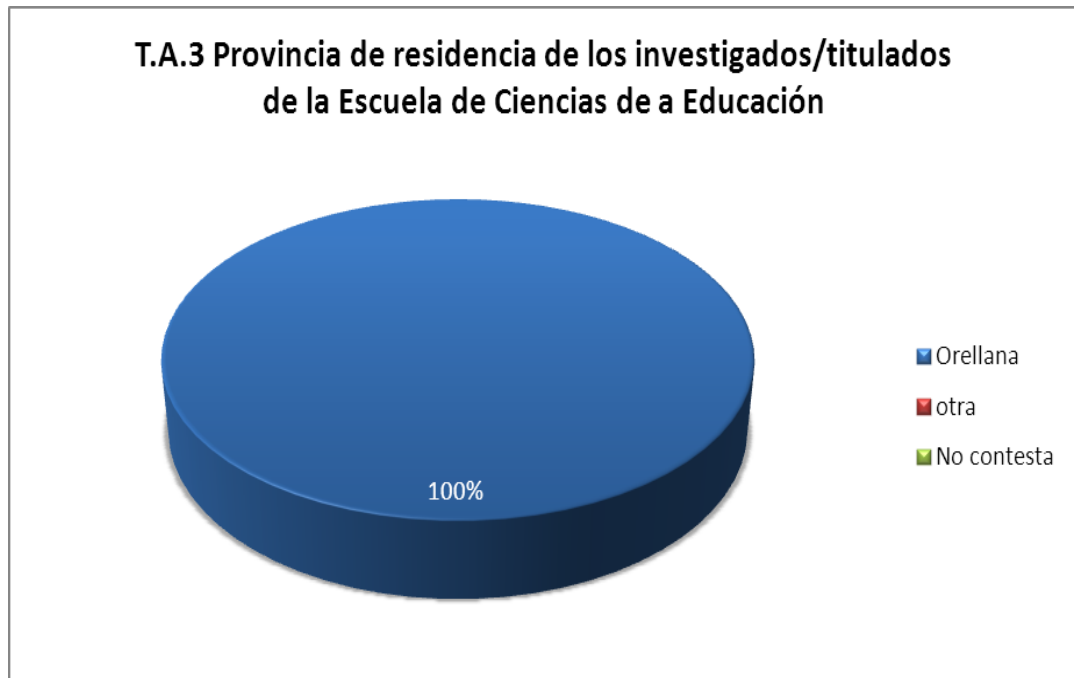
Pero alguna de ellas primero empezó en el área rural, como premiación por sus años de servicio prestado en el área rural, se la traslado al área urbana.

GRÁFICO A1

El género de la muestra de estudio es femenino lo que nos demuestra que en el sistema educativo ecuatoriano predomina más este género, el mismo que está inmerso dentro del campo de la educación, corroborando que en la actualidad hay menos hombres ejerciendo la profesión docente ya que esta ha sido desvalorizada por la sociedad por lo tanto es mal remunerada y ellos escogen profesiones que sean lucrativas o si tienen título de docentes se dedican a ejercer otras actividades, se espera que con la nueva Ley de Educación mejore la situación laboral de los docentes para que pueda existir una mejor equidad de género en el ámbito educativo ecuatoriano.

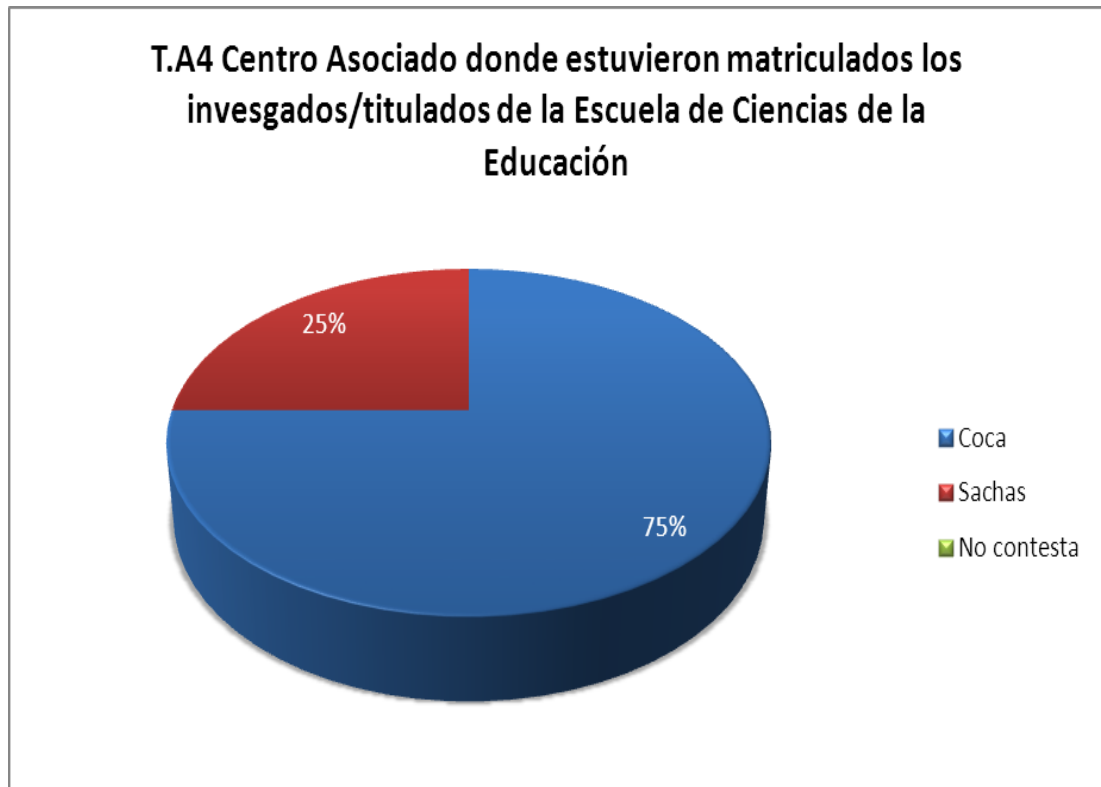
GRÁFICO A2

En este gráfico se observa la edad en la que se encuentran las tituladas obteniendo el 50% de los 41 a 50 años y el otro 50% de 31 a 40, se podría decir que están en una edad media, este es un indicativo que los docentes en formación en su mayoría son personas que inician sus estudios superiores en edades comprendidas de los 28 en adelante, pero esto es cuando se realizan los estudios a distancia en su mayoría son docentes que ya están inmersos en el ámbito educativo y quieren obtener su titulación.

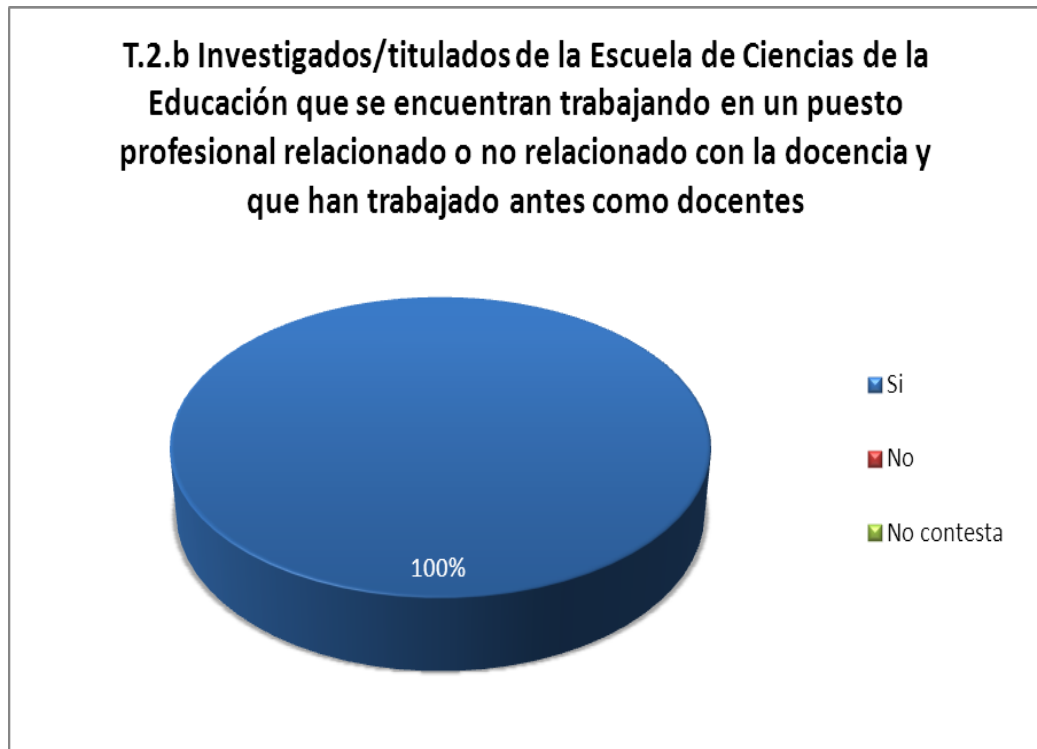
GRÁFICO A3.

Este gráfico nos demuestra el 100% de que las tituladas residen en la provincia de Orellana obteniendo como resultado que las docentes no han cambiado su residencia luego de haber culminado sus estudios superiores, y continúan ejerciendo su profesión en el lugar de su residencia.

Se demuestra que las tituladas no tuvieron necesidad de emigrar a otra ciudad o país para conseguir trabajo, sus vidas personales no se han visto afectadas por el traslado a otra ciudad.

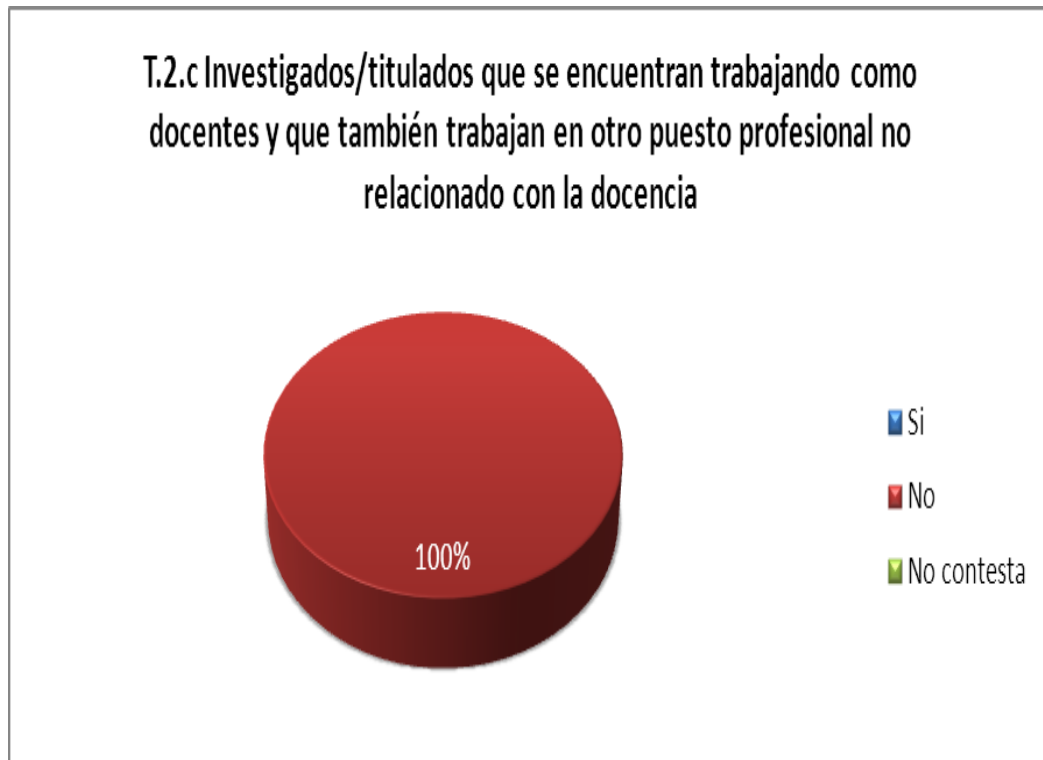
GRÁFICO A 4

Este gráfico representa al Centro Asociado de la UTPL donde las docentes estuvieron matriculadas durante su formación académica universitaria el 75% de ellas estuvo en el Centro Asociado de Orellana-Coca y el 25% lo representa la que estuvo matriculada en el cantón la Joya de los Sachas.

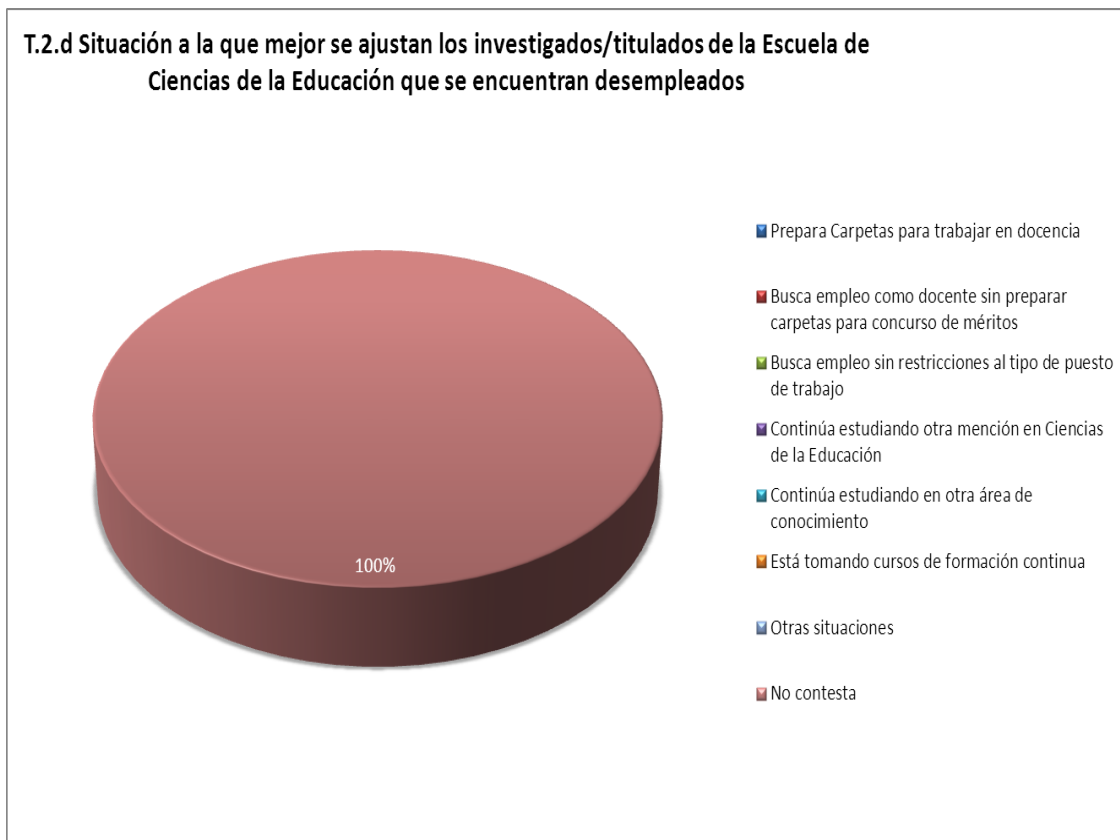
SITUACION LABORAL.**GRÁFICO DE LA PREGUNTA 2b**

Este gráfico representa la situación laboral de las docentes obteniendo un resultado de 100% que están ejerciendo la profesión docente, las cuatro tituladas ya estuvieron inmersas en el ámbito educativo desde antes de empezar sus estudios, la Ley de contratación antes no exigía que el docente tuviera un título universitario bastaba que sea bachiller en Ciencias Sociales con las nuevas políticas educativas y la nueva Ley de Educación se exige que el docente sea profesional.

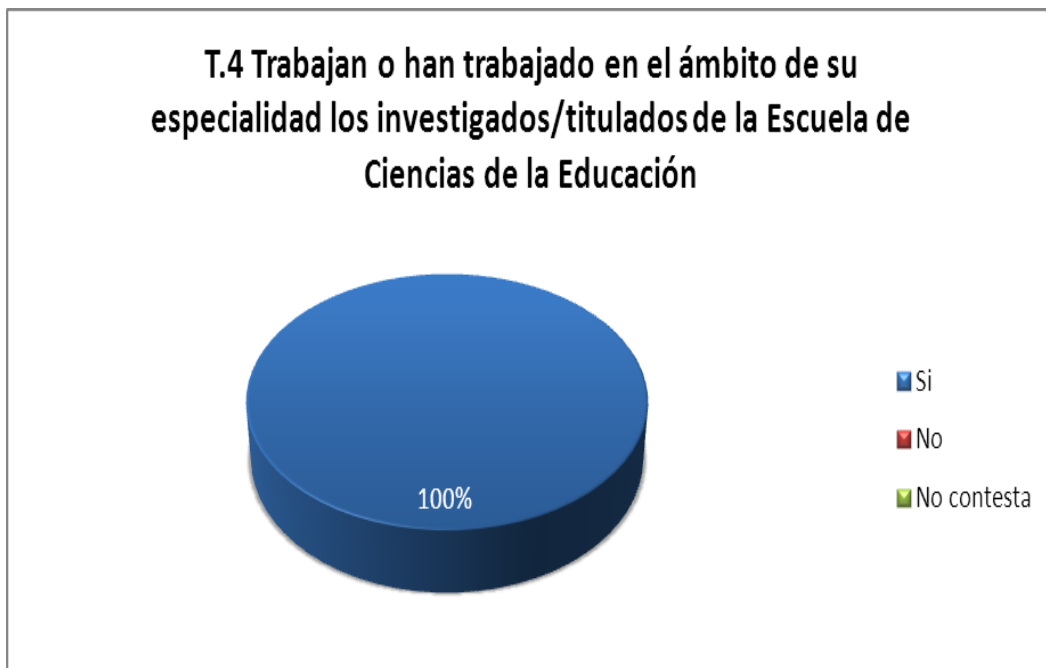
Es por eso que las docentes se vieron en la obligación de continuar sus estudios universitarios.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 2

Este gráfico demuestra un porcentaje del 100% de que las docentes investigadas no poseen otro puesto profesional que no sea la docencia esto se debe a que la mayoría de ellas trabajan a tiempo completo y por lo tanto no pueden dedicarse a otro trabajo.

GRAFICO DE LA PREGUNTA 2D

El grafico demuestra un porcentaje del 100% de que la pregunta no fue respondida ya que las docentes poseen trabajo y no se encuentran desempleadas.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 4

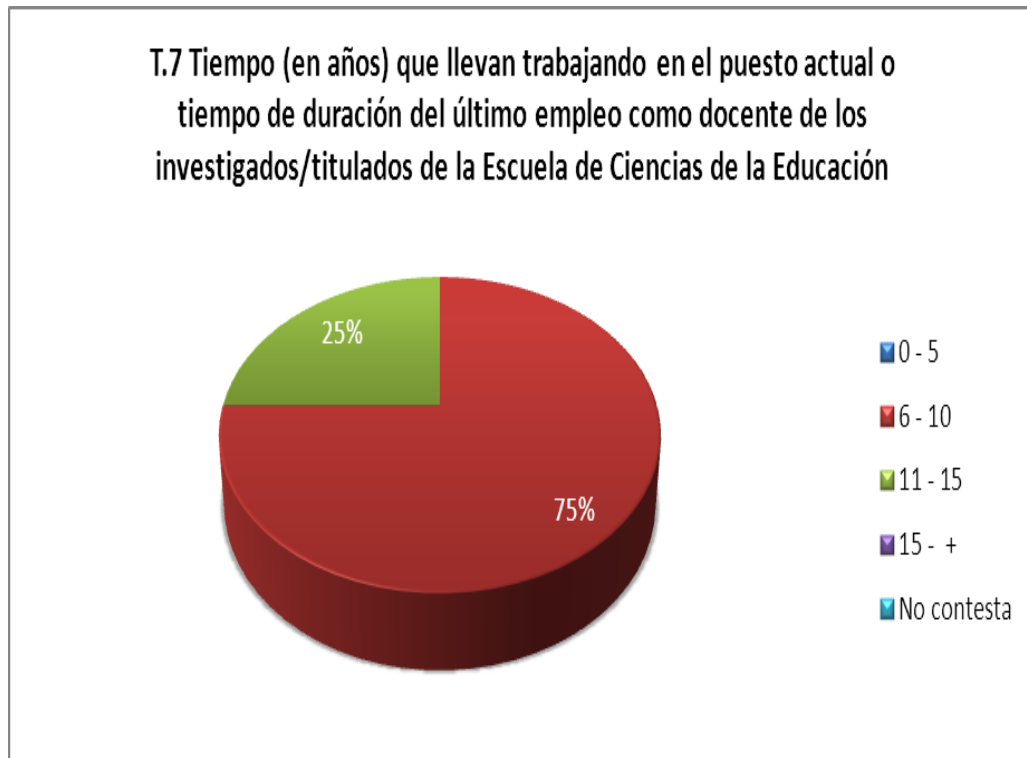
Este gráfico nos da un resultado del 100% , de que las docentes se encuentran ejerciendo la profesión en la especialidad en la que se graduaron.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 4a

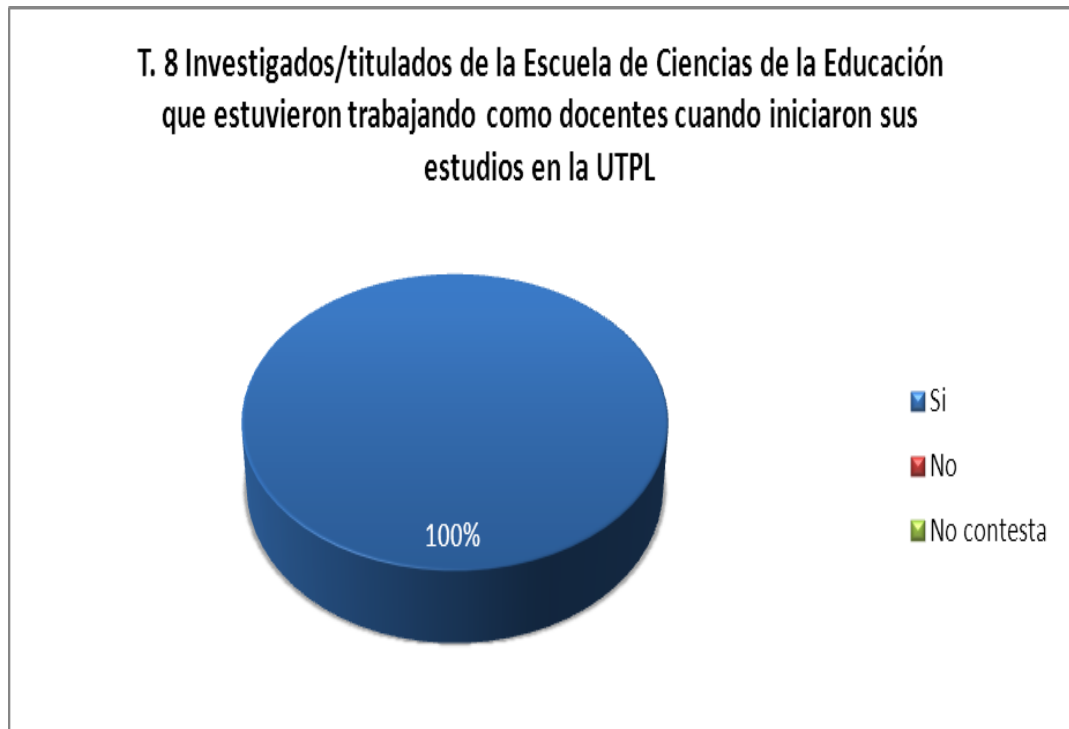


El ámbito en que ejercen las docentes está representado en el 75% desempeña funciones en la especialidad en la que se graduaron como es la mención de Educación Básica y el otro 25% desempeña funciones en la especialidad de Lengua y Literatura; sacamos como resultado que una de las docentes aunque este inmerso en el ámbito educativo no desempeña su especialidad en la que se tituló, esto se debe a diversos factores en la institución en la que trabaja, por la situación demográfica en la que se encuentra no llegan profesionales que tengan la especialidad que la institución requiere por lo tanto se han visto en la necesidad de que la docente cubra la especialidad, se analiza que existen problemas de falta de personal idóneo para desempeñar las funciones de la docencia en las diferentes especialidades esto no favorece a la calidad educativa y las instituciones no cumplen completamente con sus políticas micro institucionales.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 7



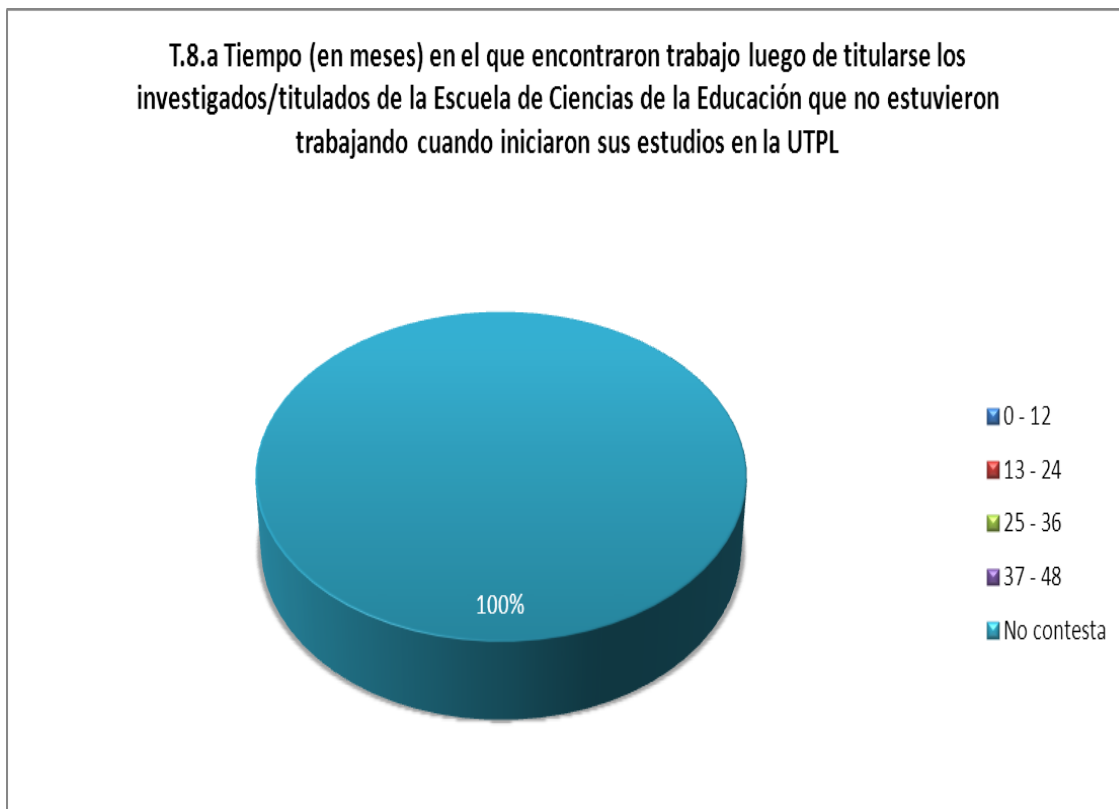
Se analiza gráficamente que el 75% de las docentes llevan inmersas dentro del ámbito laboral educativo de 6 a 10 años y el otro 25% corresponde de 11 a 15 esto representa el tiempo que llevan dentro del ejercicio docente, se puede observar y concretar de que las docentes ya estaban ejerciendo la docencia, poseen la experiencia necesaria y junto con los conocimientos técnico-pedagógicos adquiridos en su formación inicial la combinación de ambos mejora la condición de enseñanza-aprendizaje.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 8

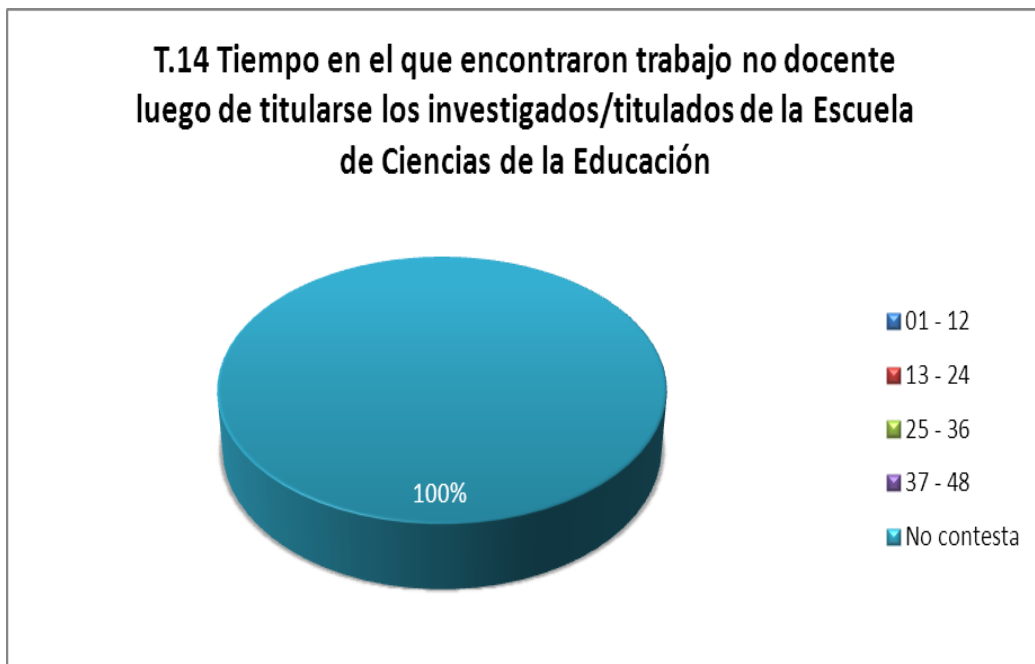
Este gráfico nos demuestra el 100% de que las docentes ya estuvieron laborando en el ejercicio de la docencia antes de empezar sus estudios.

Lo que se demuestra que ellas tuvieron que continuar con la formación inicial para cumplir con uno de los requisitos del perfil profesional docente y de esta manera pudieran obtener su contratación profesional.

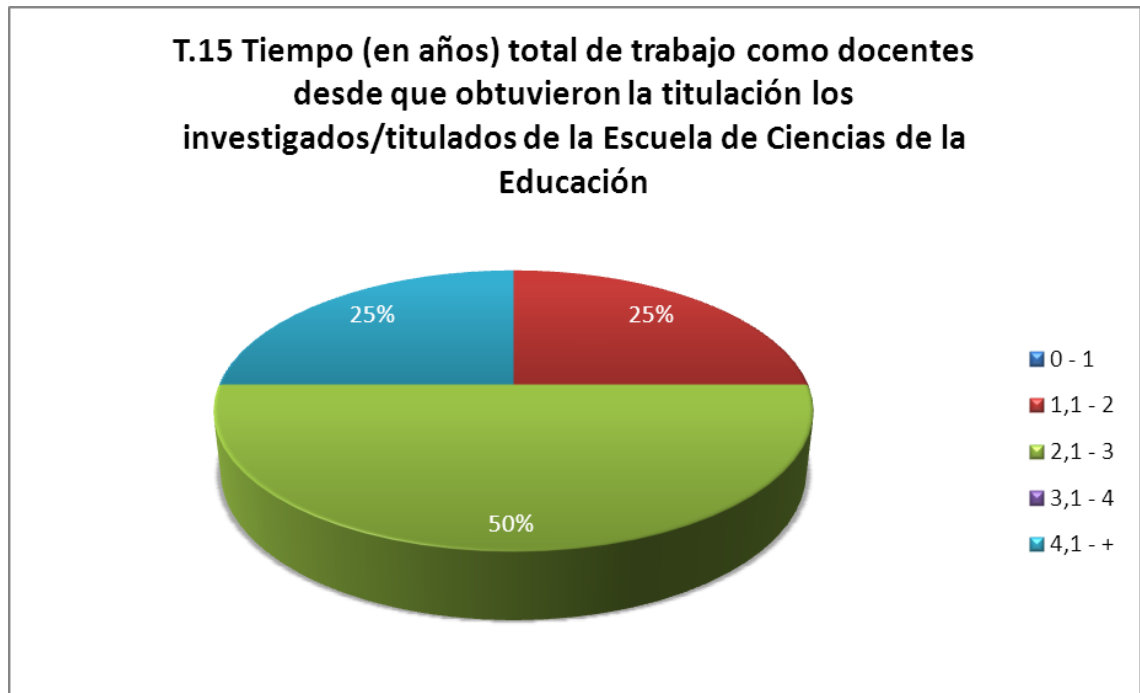
El contexto laboral exige del docente que reúna una serie de conocimientos, habilidades, competencias para su desempeño laboral y requiere de los mismos su profesionalización.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 8a.

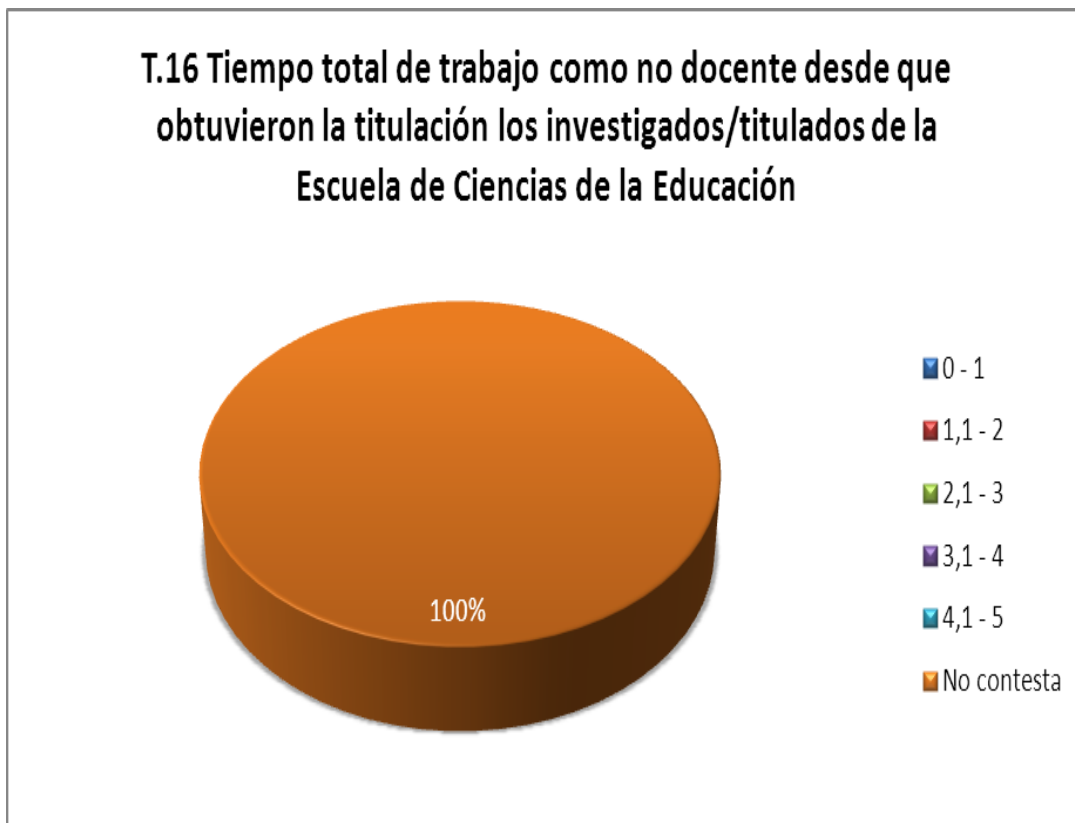
Se obtiene como resultado un porcentaje del 100% de que esta pregunta no es contestada ya que ellas poseían un trabajo y no fue necesario buscarlo.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 14

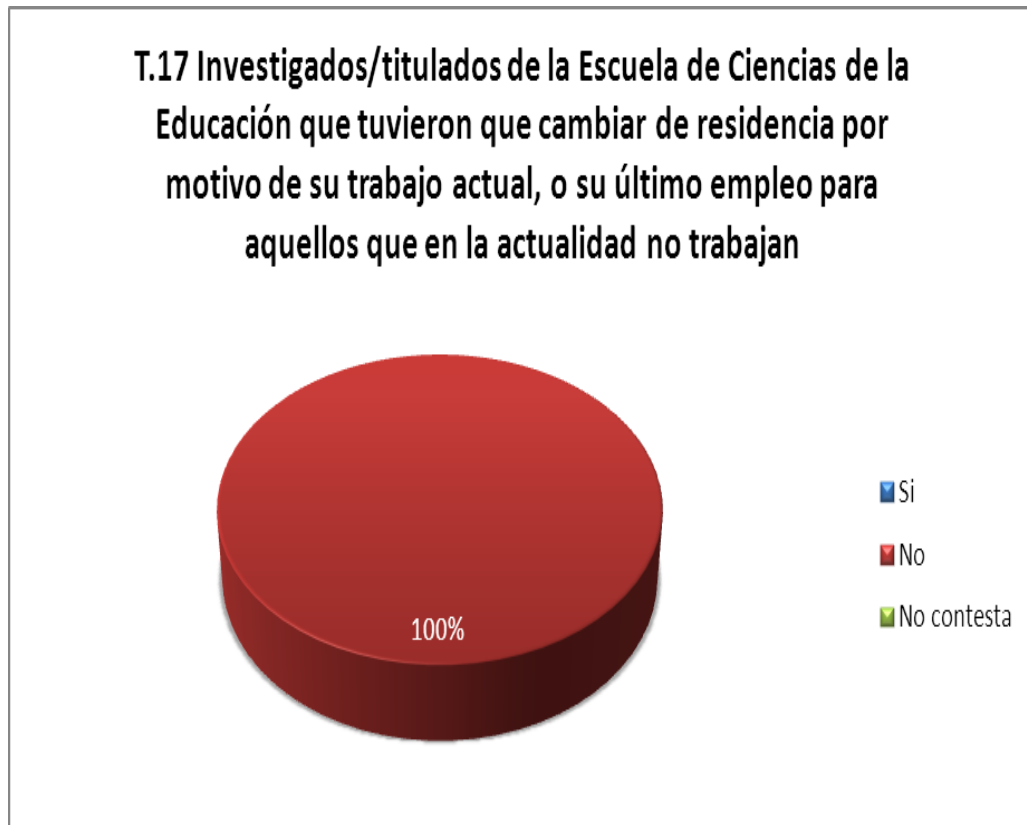
Este gráfico de la misma manera representa el 100% de que no fue contestada debido a que las docentes no han trabajado en un puesto no docente luego de su titulación.

GRAFICO DE LA PREGUNTA 15.

Se obtiene resultados gráficamente que el 50% lleva en el ejercicio de la docencia después de su titulación de 2,1 a 3 años, el otro 25% corresponde de 1,1 a 2 años, y el otro 25% lleva 4,1 o más. Comparando los resultados con los del tiempo laboral de la docencia es notorio ver que ellas continuaron sus estudios universitarios para mejorar su perfil profesional, y lograr competencias profesionales para poder resolver los problemas que se presentaren en el área de trabajo como también mejorar su calidad de vida.

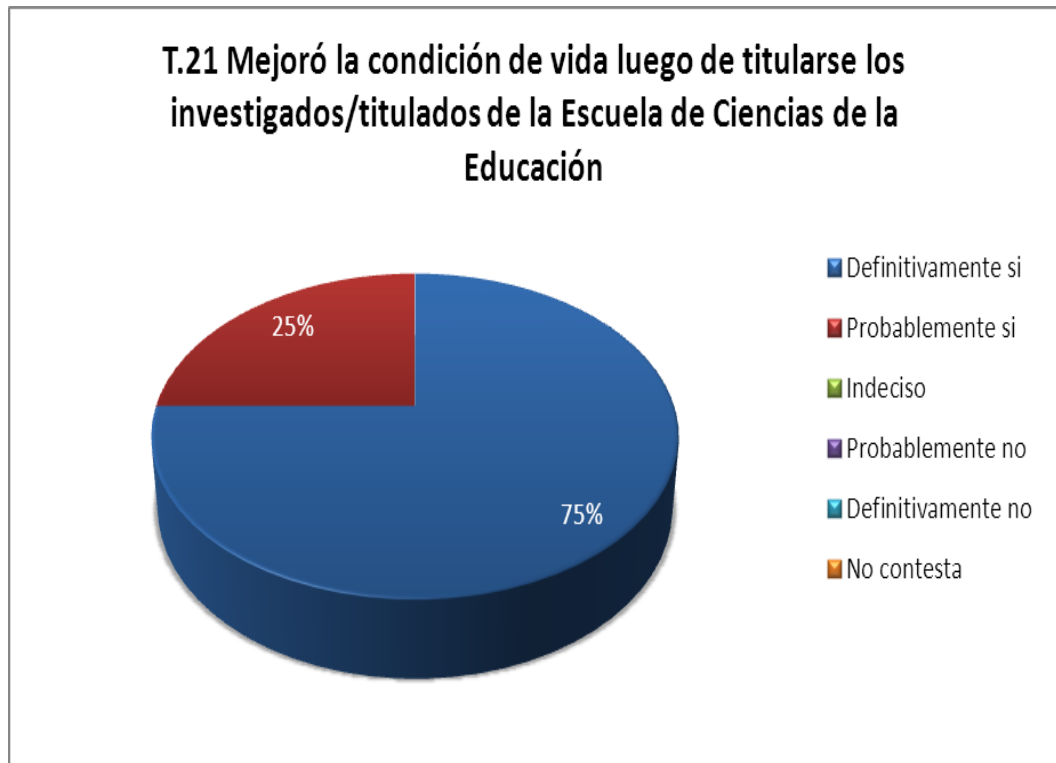
GRÁFICO DE LA PREGUNTA 16

Este grafico representa el 100% de que la pregunta no fue contestada por las docentes, con respecto a esta pregunta ellas no trabajan como no docentes por lo tanto han obviado contestar.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 17.

Este representa el 100% gráficamente que las docentes tituladas no tuvieron que cambiar su residencia habitual por circunstancias de trabajo, desde que empezaron a trabajar ha sido en la provincia de su residencia y sus estudios también los realizaron desde allí esto no alterado su situación laboral ni su vida personal.

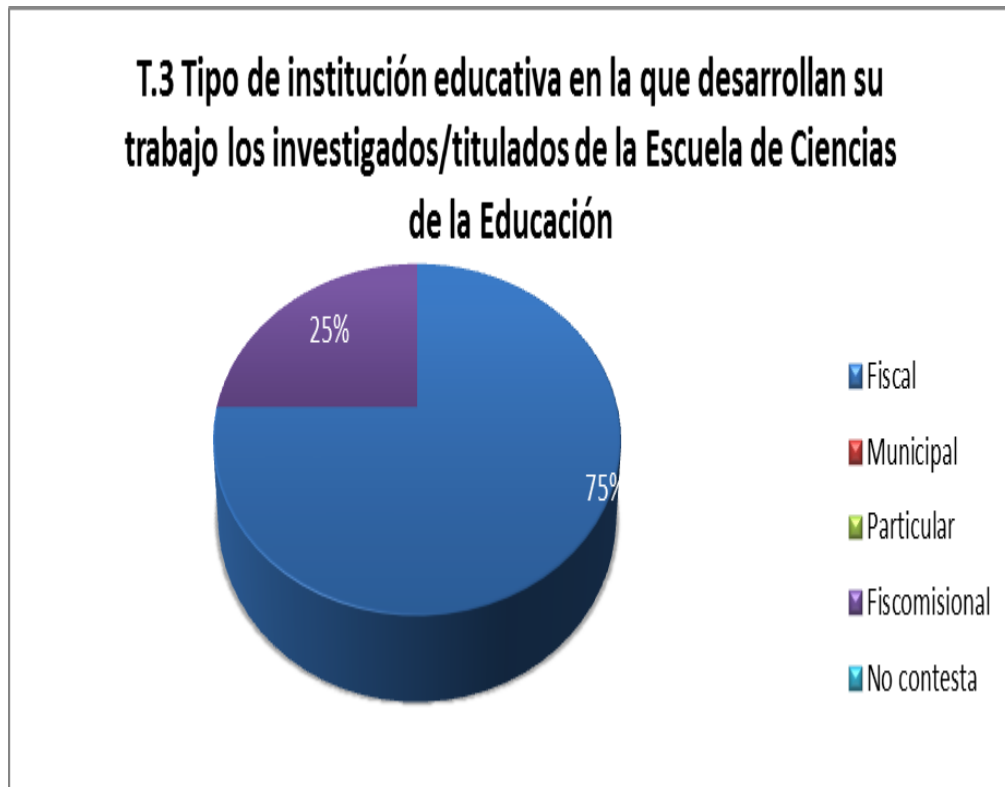
GRÁFICO DE LA PREGUNTA 21.



Se analiza gráficamente con los resultados obtenidos de que el 75% de las docentes a mejorado su condición de vida y para el 25% probablemente si, en definitiva a las cuatro tituladas les mejoro su status de vida no solo en lo personal sino profesionalmente ya que de esta manera adquirieron nuevos conocimientos técnicos pedagógicos, que son útiles para el proceso de enseñanza-aprendizaje, y a la vez a mejorado su situación laboral porque para que exista una buena calidad educativa como lo expresa el Plan Nacional del Buen Vivir el docente debe tener una profesionalización junto con su experiencia para ser docentes competitivos.

CONTEXTO LABORAL

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 3.

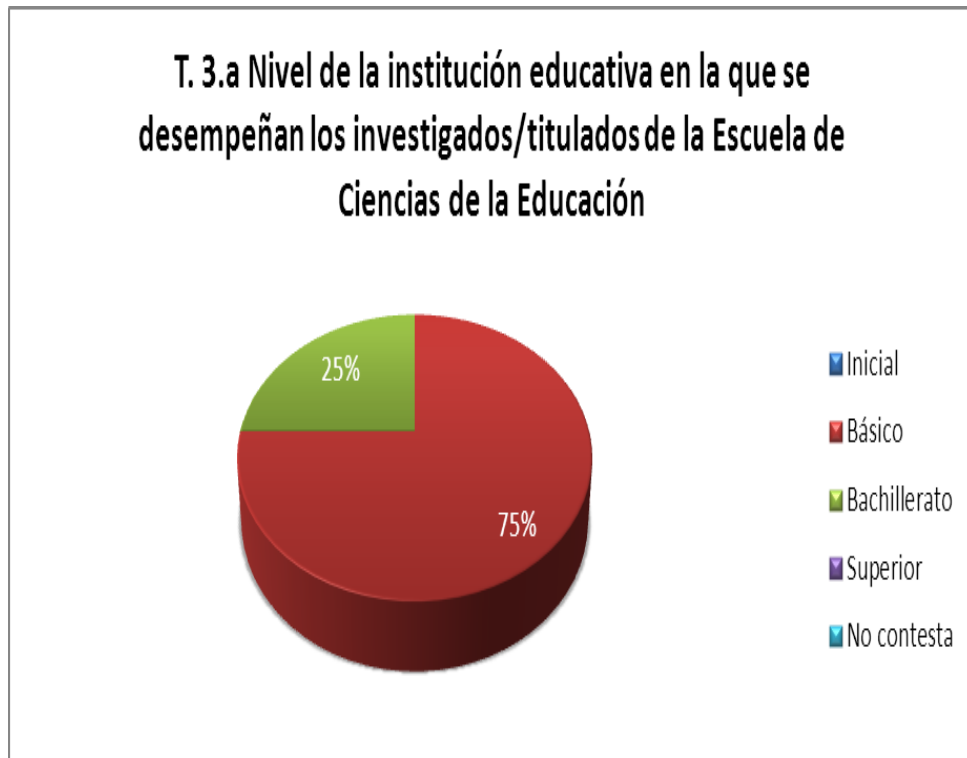


El gráfico representa que el 75% de las docentes se encuentran laborando en instituciones fiscales y el otro 25% labora en una institución fisco-misional.

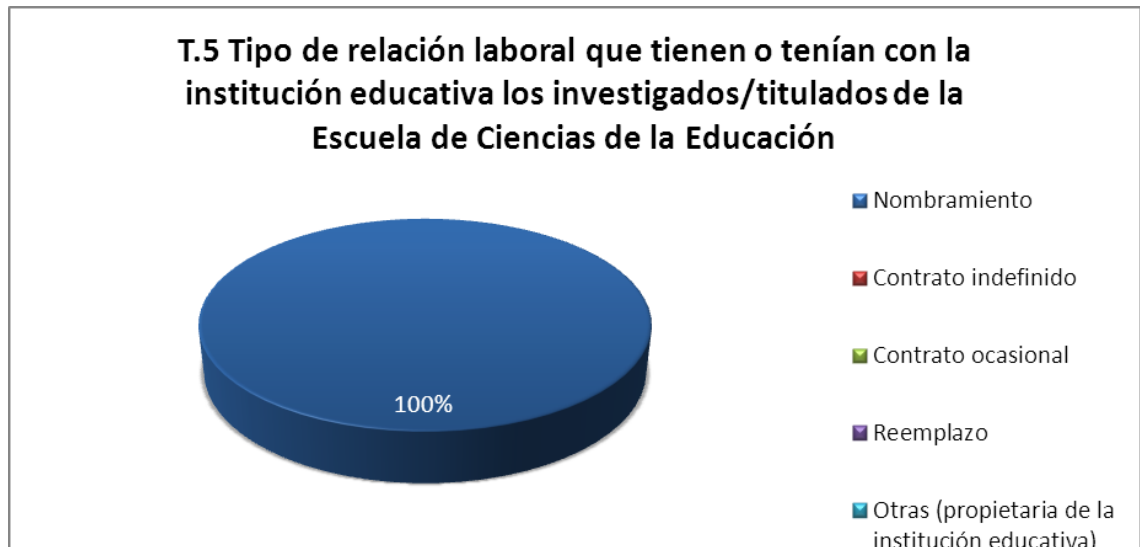
Las ventajas de las docentes tituladas es que se encuentran prestando sus servicios profesionales en instituciones que pertenecen al gobierno central excepto la educadora que se encuentra en la institución fisco-misional pero su salario el seguro y sus beneficios de ley le paga el gobierno central, aunque sus autoridades son designadas por los misioneros.

En el país existe diferentes instituciones que se dedican a la labor educativa pero todas ellas se rigen a las políticas educativas del país pero cada una de ellas tiene sus políticas micro-institucionales.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 3a



Se llega a analizar con estos resultados que el 75% de las licenciadas se encuentran ejerciendo su especialidad que es la Educación Básica y el otro 25% se encuentra en laborando en el bachillerato esto nos confirma que una docente no está ejerciendo la especialidad en la que se tituló, de cierta forma la institución educativa donde ella labora no cumplen con las políticas educativas del país esto afecta al contexto laboral y a la calidad de la educación, se ve reflejada la falta de docentes que se especialicen en las diferentes menciones que ofrece la universidad, como también habrán docentes que no están ejerciendo su profesión docente y se dedican a laborar en otras actividades no relacionadas con la docencia.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 5

El resultado obtenido de las docentes es que tienen nombramiento lo que equivale al 100% de que ellas poseen estabilidad laboral el mismo que fue dado en la Dirección Provincial de Educación Orellana se analiza que el sistema educativo ecuatoriano se está profesionalizando y adecuando frente a la demanda del entorno cambiante de la sociedad al otorgar nombramientos a docentes profesionales con formación inicial.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 6



Las docentes tituladas que están ejerciendo su profesión en las instituciones educativas se encuentra laborando el 75% a tiempo completo estas son políticas institucionales que las docentes tienen que cumplir su horario de trabajo y el otro 25% trabaja a tiempo parcial.

La jornada de trabajo de los docentes es especial pero con la nueva disposición del gobierno y la Ley de Educación el docente deberá completar sus 40 horas de trabajo semanal distribuidas de la siguiente manera 6 horas para las clases y las otras dos para las capacitaciones, atención a padres de familia, planificaciones, etc.

Pero esta jornada a tiempo completo recién entro en vigencia en la costa, pero como se había mencionado antes los horarios también los ponen las instituciones educativas.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 9

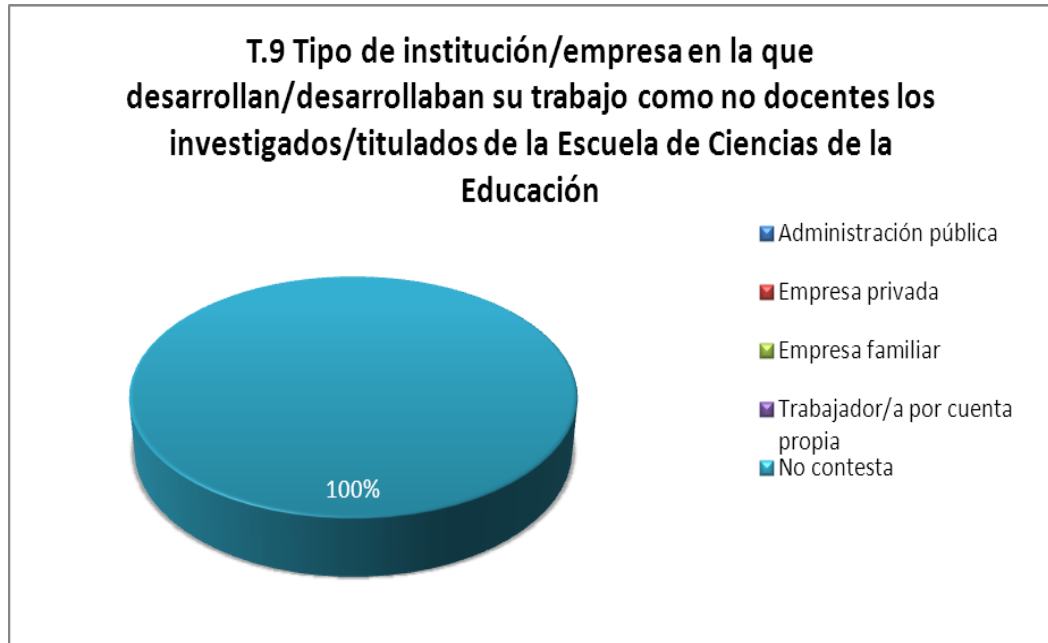


GRÁFICO DE LA PREGUNTA 10

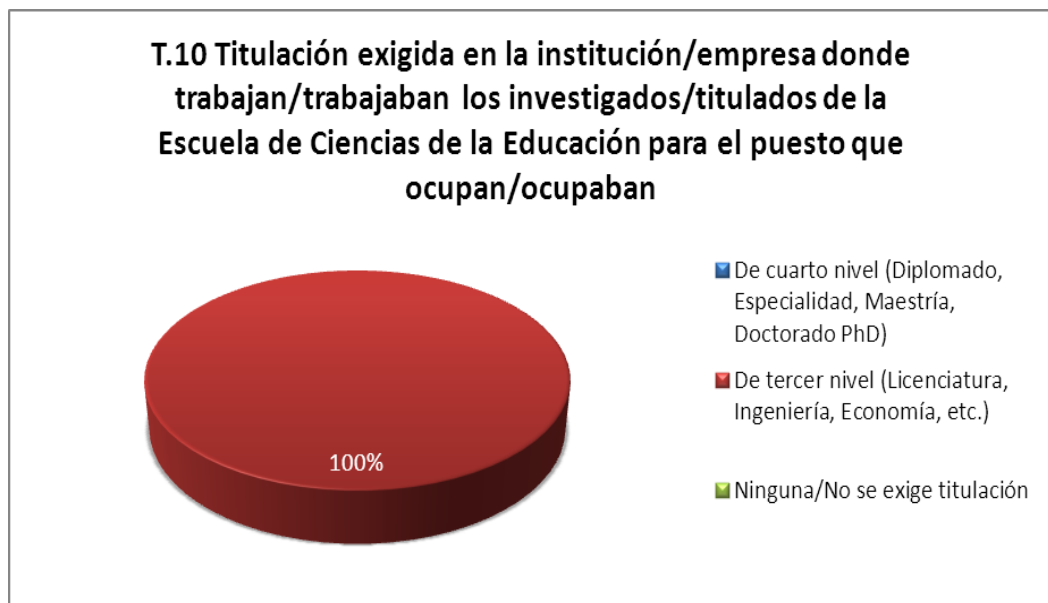


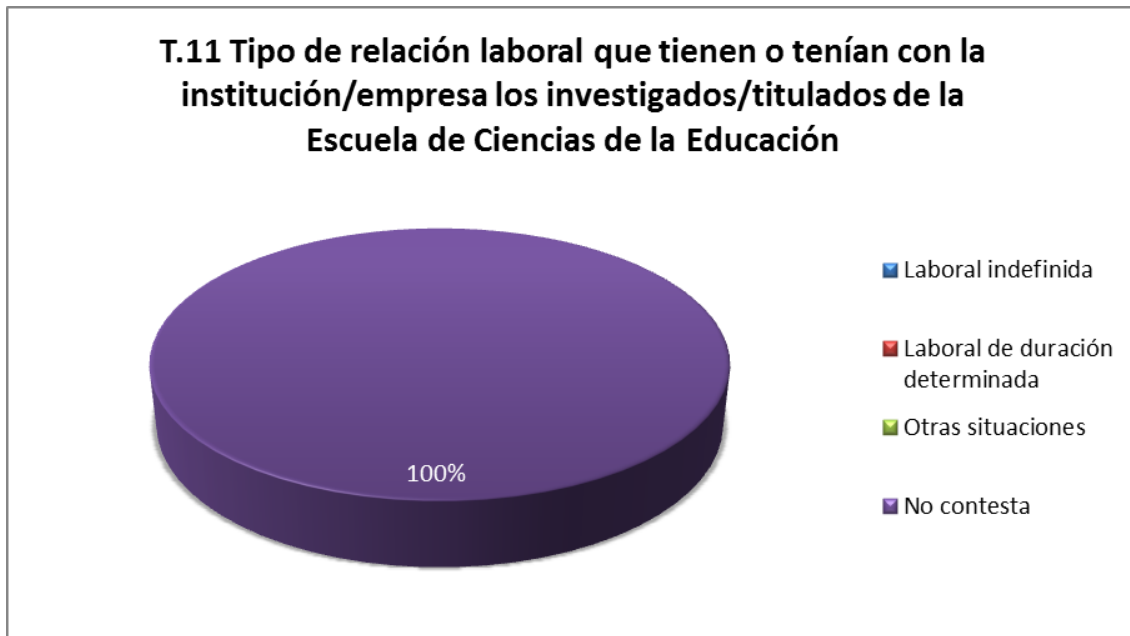
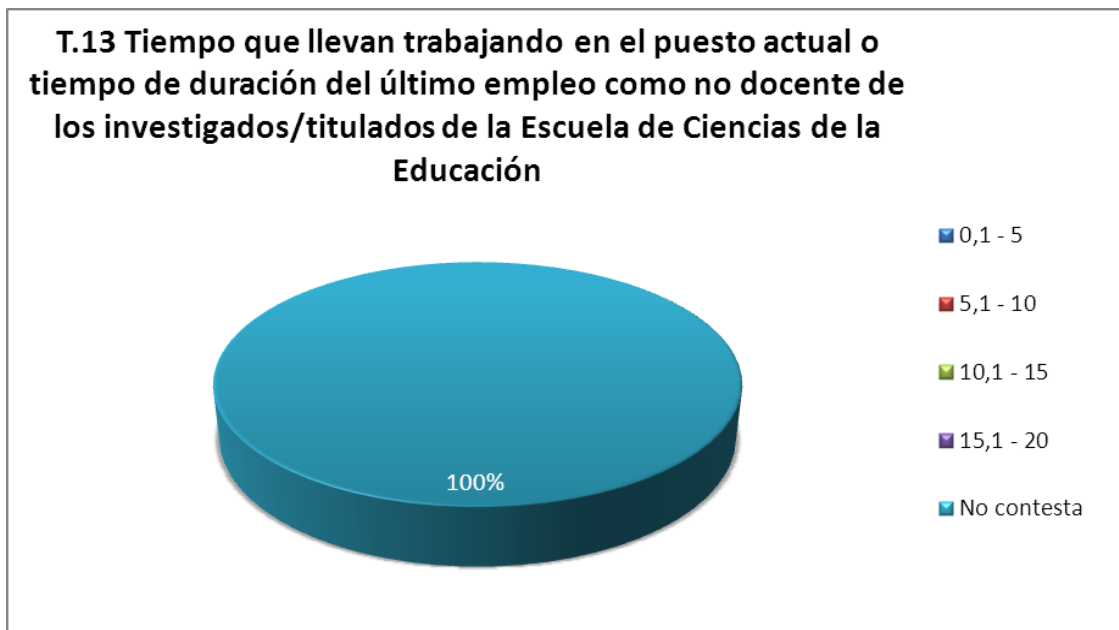
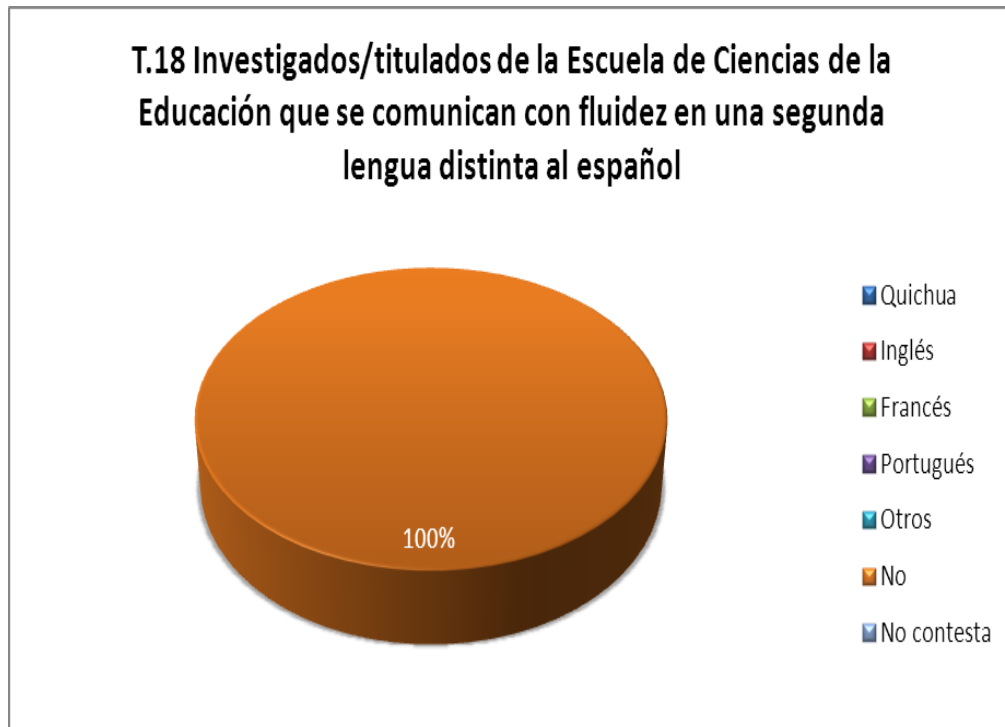
GRÁFICO DE LA PREGUNTA 11**GRÁFICO DE LA PREGUNTA 12**

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 13

Con los resultados obtenidos de los gráficos de las preguntas 9, 10, 11,12 y 13 es que las docentes no dan contestación a estas preguntas y equivale al 100%, ya que están diseñadas para docentes que trabajan o han trabajado en un puesto no docente, pero ellas si están inmersas dentro del ámbito laboral educativo.

NECESIDADES DE FORMACIÓN

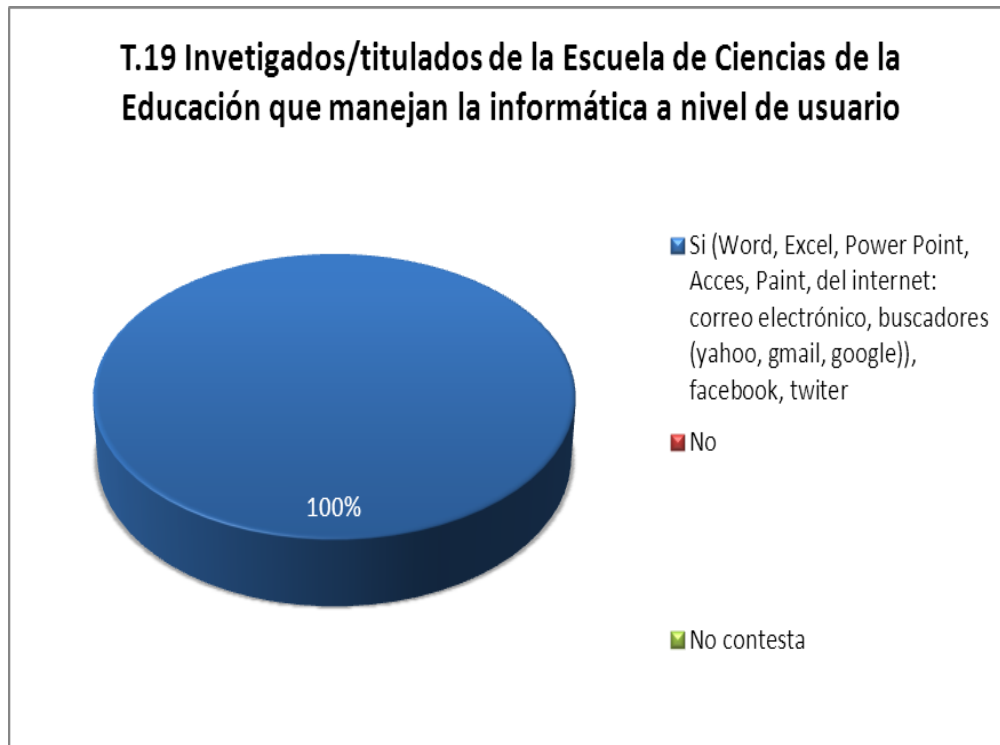
GRÁFICO DE LA PREGUNTA 18



Este gráfico representa el 100% de que las docentes responden No, porque no se comunican con una segunda lengua distinta al español, esto nos da a entender que las docentes tituladas no han continuado con una capacitación para el aprendizaje de otro idioma, las docentes deben irse perfeccionando en la actualización de conocimientos la capacitación debe ser continua ya que frente a la revolución tecnológica y de comunicaciones en la que se enfrenta la sociedad el docente debe estar preparado para estos cambios, con frecuencia en la actualidad se requiere del dominio de otro idioma ya que este va ayudar a recabar información para el proceso de enseñanza-aprendizaje, las docentes deben poseer ciertas competencias básicas para su desempeño profesional y una de esas es adquirir el dominio de otro idioma.

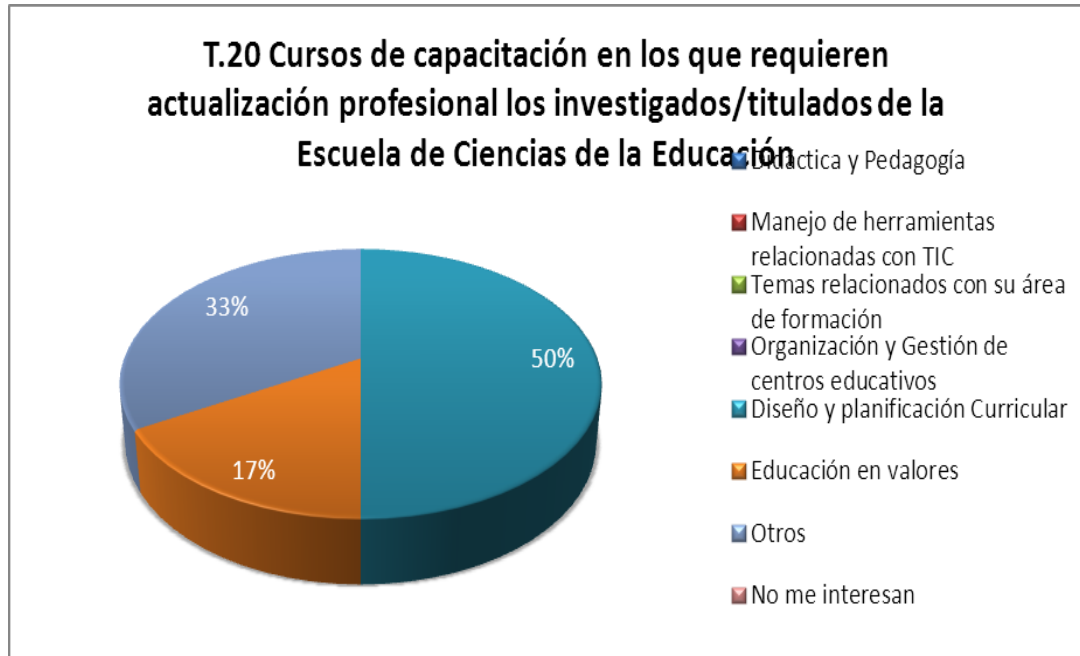
Se obtiene como resultado que las docentes presentan necesidades de formación para mejorar su perfil profesional y sus competencias profesionales docentes.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA



En el gráfico se obtiene un resultado del 100% de que las docentes manejan la informática a nivel usuario, el manejo de la informática es muy importante en la actualidad como se había mencionado antes que la tecnología y el uso de las TIC en el área educativa las docentes deben tener el conocimiento y la práctica en el uso de la misma ya que es parte de su perfil profesional ya que debe tener una sólida formación académica-pedagógica, el docente tiene que tener la capacidad de saber hacer para enfrentar la educación del nuevo siglo XXI, se espera que el Ministerio de Educación y el organismo encargado de la formación continua y las instituciones educativas continúen con el proceso de formación continua docente para que se profundice en las competencias profesionales docentes, ya que el uso de la informática a nivel escolar es escaso y la mayoría de los docentes presentan poco conocimiento de la misma como también se carece de equipo informático en los establecimientos escolares.

GRÁFICO DE LA PREGUNTA 20.



Las docentes requieren actualización profesional en los siguientes cursos el 50% requiere el curso de Diseño y Planificación Curricular, el 33% en otros como son el Desarrollo del Pensamiento, y el otro 17% en Educación en Valores.

Todos los cursos son importantes lo que llama la atención es que no señalaron el Manejo de las Herramientas relacionado con las TIC como ya se mencionó las docentes tienen poco conocimiento del manejo de estas o la institución no posee el equipo computacional para el manejo de las mismas.

La formación continua es importante para el desarrollo profesional de las docentes ya que la educación está basada en los cuatro pilares fundamentales de la educación, ellas deben transmitir conocimientos eficaces para que los estudiantes sean personas autónomas, críticas y que sepan convivir con su entorno.

Los docentes que se capacitan permanentemente van a mejorar su perfil profesional, sus competencias, el contexto laboral y la calidad educativa.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

Después de haber concluido este proyecto de investigación, el mismo que tiene aportaciones teórico-práctico, enriquecedoras para el conocimiento del investigador.

Esta tesis esta basada en el estudio de la situación laboral de las profesionales en Ciencias de la Educación graduadas en el periodo 2005-2010, el aspecto laboral es un tema de gran interés para la Universidad.

Los datos obtenidos en esta investigación son de suma importancia ya que con ellos y otros datos obtenidos de investigaciones anteriores la Universidad obtendrá una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia.

Las instituciones educativas actualmente exigen para el ejercicio profesional que el docente posea un título de tercer nivel que tenga experiencia laboral, y sea competente en su desempeño profesional.

Las tituladas de la Escuela de Ciencias de la Educación que fueron objeto de estudio se encuentran actualmente inmersas dentro del ámbito laboral educativo, ninguna de ellas tuvieron dificultad para conseguir trabajo ya que venían desempeñando funciones de docencia desde antes de empezar sus estudios universitarios.

Las docentes investigadas poseen la experiencia suficiente para llevar a cabo su profesión, pero existen ciertas dificultades entre ellas son instituciones fiscales que dependen del gobierno central se ven limitadas de los recursos materiales por lo tanto tienen que ingeniárselas para impartir las clases de manera creativa.

Entre las debilidades de las docentes es que deberían seguirse preparando de forma continua adquirir una especialidad o post grado tener el conocimiento y aprendizaje de otro idioma para mejorar su desempeño docente.

Las cuatro tituladas actualmente solo ejercen la docencia no desempeñan otras

actividades que no se relacionan con la misma.

Las expectativas que exigen los empleadores es que el Ministerio de Educación y la DINAMEP continúen capacitando al personal docente con frecuencia para mejorar su desempeño profesional y la calidad educativa.

El perfil general de un o una licenciada en Ciencias de la Educación debe poseer conocimientos técnicos, experiencia y características personales de acuerdo al puesto que va a desempeñar; reuniendo un conjunto de competencias definidas de acuerdo a su actividad profesional como son los conocimientos técnicos, aptitudes y actitudes.

Las docentes se sienten bien en su lugar de trabajo, se encuentran motivadas ya que están desempeñando funciones en las que se titularon, poseen estabilidad laboral, el desarrollo de las actividades educativas deben llevarse a cabo en condiciones dignas y de seguridad para el personal docente, el gobierno central debería proporcionar recursos económicos y materiales para mejorar la infraestructura en las instituciones educativas y el material didáctico para la enseñanza aprendizaje en las aulas escolares.

Finalmente se concluye con la determinación del objetivo general de esta tesis, obteniendo en la investigación que las cuatro licenciadas que se titularon en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL se encuentran laborando en el ámbito educativo tres de ellas ejerciendo la especialidad en la que se titularon como es la de Educación Básica y una de ellas en otra especialidad que corresponde al bachillerato Lengua y Literatura.

6.2 Recomendaciones:

Al conocer la finalidad que tuvo este trabajo de investigación se recomienda lo siguiente:

- Las instituciones educativas deberían exigir que sus profesionales posean competencias pedagógicos-didácticas, competencias productivas lo que significa que el docente debe estar abierto para los cambios educativos que se dan en la

actualidad y que sepan resolver los problemas de forma autónoma crítica y flexible en el aula y el sistema educativo.

- Se recomienda a las tituladas que continúen en la formación continua y capacitándose de manera permanente para mejorar su desempeño profesional.
- Como recomendación para las instituciones educativas es que contraten al personal profesional docente de acuerdo a la especialidad en la que requieran, con la finalidad de que el sistema educativo sea ocupado por profesionales docentes.
- Para mejorar el perfil profesional docente la Universidad deberá mejorar su formación inicial e implementar más prácticas en su pensum de estudios para que los docentes en formación tengan experiencia suficiente profesional para que puedan desempeñar sus funciones sin inconvenientes al momento de buscar empleo ya que la experiencia es un requisito importante.
- Para mantener un buen desempeño laboral docente el mismo debe ser motivado con un sueldo que pueda satisfacer sus necesidades básicas y pueda tener una vida digna, que se le premie con reconocimientos por su buen desempeño laboral.
- Que la Universidad continúe con este tipo de investigaciones del seguimiento de sus profesionales que se han titulado ya que es de gran importancia para mejorar el sistema de formación.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Ávalos, B. (2007). Desarrollo Profesional. *Pensamiento Educativo*, 77-78.

Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las . (9 de Marzo de 2004). Recuperado el Sábado 11 de Diciembre de 2010, de Anthony, G. (1998). *Sociología*. Alianza .

Castro, C. S. (1991). La formación docente en América Latina. En C. S. Castro, *La formación docente en América Latina* (pág. 10). Unesco/Oreal.

Centro virtual de noticias. (s.f.). Centro Virtual de Noticias. Recuperado el 12 de Diciembre de 2010, de CVN.

Cristina, C. S. (s.f.). *Conceptualización y desarrollo de las competencias profesionales*. Madrid: USC.

El entorno educativo:escuela y comunidad educativa. (s.f.). Argentina: Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología.

Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo editorial de la Universidad EAFIT.

Gallegos, R. R. (2009). <http://www.senplades.gov.ec>. Recuperado el 12 de Enero de 2011, de http://www.senplades.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=c161aee6-da15-4db3-84e5-a66dbf382c6a&groupId=18607

Gallegos, R. R. (2009). www.senplades.gov.ec. Recuperado el 12 de Enero de 2011, de www.senplades.gov.ec: http://www.senplades.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=c161aee6-da15-4db3-84e5-a66dbf382c6a&groupId=18607

González, K. C. (2006). *Currículo Universitario Basado en Competencias*. Colombia-

Barranquilla.: Uninorte.

Goyes, J. E. (Febrero de 2009). SíProfe. Recuperado el 7 de Diciembre de 2010, de Ministerio de Educación y Cultura (SíProfe): <http://unecarchi.com/wp-content/uploads/2009/06/siprofe1.pdf>

GRANADA, S. I.-U. (septiembre de 2009). Referentes Conceptuales De Autoevaluación Y Acreditación Documento 1. Recuperado el Miércoles de Enero de 2011, de MarcoConceptualAutoev.pdf: <http://www.umng.edu.co/www/MarcoConceptualAutoev.pdf>

Hemel Santiago Peinado, J. H. (2007). Manual de Gestión y administración educativa. Bogotá: Magisterio.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2007). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. Quito-Ecuador: Concejo Nacional de Educación.

Moguel, E. A. (2005). Metodología de la investigación. México: Universidad Juárez Autónoma De Tabasco.

Murillo, F. L. (2009). Registro Oficial No. 639 - Miércoles 22 de Julio de 2009 SUPLEMENTO . Revista Judicial del Diario La Hora.

Navarro, D. E. (2003). Concepto de la enseñanza aprendizaje. Principios de la Didáctica.

Navarro, R. E. (02/09/2003). El concepto de enseñanza-aprendizaje. La comunidad del conocimiento.

Nidia Garcia, Marta Rojas Porras, Natalia Campos Saborío. (2002). Administración Escolar. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Organización de Estados Iberoamericanos. (Septiembre de 1999). OEI. Recuperado el 11 de Febrero de 2011, de OEI: <http://www.oei.es/de/gb.htm>

Pimentel, E. E. (s.f.). Competencias Profesionales. Competencias Profesionales.

Universidad Cristiana.

ROSA MARÍA GONZÁLEZ TIRADOS, V. G. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653).

UNESCO. (1996). *Los cuatro pilares de la educación*. México.

Viviana González Maura, R. M. (2008). Competencias Genéricas Y Formación Profesional. *Revista Iberoamericana De Educación.*, 185-209.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec662.htm#employment>:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec662.htm#employment>

<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/.../article-91640.html>.

ANEXOS

Carta al Rector del centro educativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
 En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Presentación gráfica de los instrumentos de la Investigación.

CATEGORIAS		CUESTIONARIO (Tituladas de la escuela de CCEE) Preguntas No	CUESTIONAR IO (Empleadores/ Directivos) Preguntas No
I.	CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA. (OBJETIVO 1)	1, 2. a, A1, A2, A3,A4	
II.	SITUACION LABORAL (OBJETIVO 2)	2, 2.b., 2.c, 2.d., 4, 4.a.7, 8, 8.a.,14, 15, 16,17,21.	6, 8, 10, 11.
II.	CONTEXTO LABORAL (OBJETIVO 3)	3, 3.a., 5, 6, 9, 10, 11, 12,13.	1, 2, 3, 4, 5.
V.	NECESIDADES DE FORMACION (OBJETIVO 4)	18, 19, 20.	7,9

Cuestionario



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
• Educación Infantil	1
• Educación Básica	2
• Lengua y Literatura	3
• Químico Biológicas	4
• Físico Matemáticas	5
• Ciencias Humanas y Religiosas	6
• Otra/s mención (especifique)	7
• En otra universidad (especifique)	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
• Maestría en Gerencia y Liderazgo 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 ha realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

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

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

• Urbano	1
• Rural.....	2

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

• Sí.....	1
• No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

P.2c. (En caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?	
* Si.....	1
* No.....	2
P.2d. (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?	
* Prepara carpetas para trabajar en docencia	1
* Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	2
* Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	3
* Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique).....	4
* Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique).....	5
* Está tomando cursos de formación continua (especifique)	6
* Otras situaciones (especifique)	7

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?	
* Institución educativa fiscal	1
* Institución educativa municipal.....	2
* Institución educativa particular	3
* Institución educativa fiscomisional.....	4
P.3a. La Institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:	
* Inicial	1
* Básico	2
* Bachillerato	3
* Superior	4
P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	
* Si.....	1
* No.....	2
P.4a. (En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?	
* Educación Infantil	1
* Educación Básica.....	2
* Lengua y Literatura	3
* Química Biológicas	4
* Físico Matemáticas	5
* Ciencias Humanas y Religiosas	6
* Otra/(s)especifique)	7
P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la Institución educativa?	
* Nombramiento	1
* Contrato indefinido.....	2
* Contrato ocasional	3
* Reemplazo	4
* Otras (especifique)	5
P.6. ¿La relación laboral es/era...?	
* A tiempo completo	1
* A tiempo parcial	2
* Por horas	3
* Otras (especifique)	4
P.7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?	
..... años meses	

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

* Si.....	1
* No.....	2

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

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

..... años meses

* Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación.....	1
---	---

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

* Si.....	1
* No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

* Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitar	1
* No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

* Hombre	1
* Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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



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

Código del Investigador:

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

SI NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

Fotografías



En esta foto se encuentra la Licenciada Mirian Ajón impartiendo clases a sus alumnos.



Estas aulas son parte de la infraestructura donde desempeña funciones de docente la Lcda. Mirian Ajón, como se puede observar aún falta completar la infraestructura escolar.

LCDA. CHULCO LUZ HERLINDA.



Aquí se encuentra en su oficina de trabajo que es la dirección Provincial de Educación en el área de Educación Básica.



LCDA. BEATRIZ CURIMILMA

Aquí se encuentra la Directora de la Escuela “Carmita Teneda Jiménez”, junto con la Lcda., titulada.



Se encuentra en compañía de sus alumnas