



Universidad Técnica Particular de Loja
La Universidad Católica de Loja

MODALIDA ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Estudio realizado en la ciudad de Paute provincia de Azuay en el año 2011

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN FÍSICO
MATEMÁTICO**

AUTOR:

LAFEBRE ZÚÑIGA FREDDY EDUARDO

DIRECTOR DEL PROYECTO:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Marita Hernández

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

2010-2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Marita Hernández

TURORA 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, de la Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Mgs. Marita Hernández

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACION Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Freddy Eduardo Lafebre Zúñiga, declaro ser autor 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.

Freddy Lafebre
C.I. 0102839156

AUTORÍA

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

Freddy Lafebre

C.I. 0102839156

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi familia, a mis padres, motivo y razón de mi existencia, a mis hermanos que comparten mis triunfos y fracasos en todo momento apoyándome para que este sueño se haga realidad. De forma especial a la memoria de mi abuelo cuya llama de la vida se extinguió, pero su recuerdo perdura en quienes lo amamos.

AGRADECIMIENTOS

Quiero comenzar agradeciendo a las autoridades y personal docente de la Universidad Técnica Particular de Loja, institución que permitió que mi sueño de obtener un título de tercer nivel se haga realidad, a mis maestros, quienes con su esfuerzo y sacrificio supieron guiarme por el camino de la ciencia.

A mi Directora de Tesis quien me apoyo durante el desarrollo de esta investigación y supo guiarme durante la elaboración de este documento y todas aquellas personas anónimas que forma parte de mi éxito.

A mi familia, quienes comprendieron que el tiempo que no les pude dedicar sirvió para que esta felicidad que siento, sea también la dicha de ellos a quienes amo demasiado.

Finalmente a todos quienes no he nombrado y participaron en el desarrollo de esta tesis fruto de un esfuerzo conjunto.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	7
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	7
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	13
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	17
3.1.4 El género y la profesión docente	18
3.1.5 Síntesis	21
3.2 CONTEXTO LABORAL	22
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	22
3.2.2 La demanda de educación de calidad	23
3.2.3 Políticas educativas.....	25
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	33
3.2.5 Síntesis	35
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	37
3.3.1 Definición.....	37
3.3.2 Competencias profesionales.....	38
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	41
3.3.4 Competencias profesionales docentes	42
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador	44
3.3.6 Síntesis	45
4 METODOLOGÍA.....	47

4.1	Diseño de la investigación	48
4.2	Participantes de la investigación.....	48
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	48
4.3.1.	Técnicas	48
4.3.2.	Instrumentos.....	48
4.4	Recursos	49
4.4.1	Humanos	49
4.4.2	Institucionales.....	49
4.4.3	Materiales	49
4.4.4	Económicos.....	49
4.5	Procedimiento	50
5	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	51
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	52
5.2	Determinar la relación entre los titulados y el ámbito laboral	54
5.3	Contexto institucional – laboral de los titulados	61
5.4	Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral	63
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
6.1	Conclusiones.....	68
6.2	Recomendaciones.....	69
7	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	70
8	ANEXOS.....	73

1. RESUMEN

1. RESUMEN

El presente trabajo se realiza por la necesidad de contar con elementos de juicio para mejorar los procesos académicos de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes titulados y de sus empleadores.

El estudio estuvo dirigido a todos los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, graduados en el período 2005 - 2010. La muestra para cada egresado investigador consta de un segmento de 10 titulados designados por el equipo planificador de la Escuela de ciencias de la Educación.

Los datos se obtuvieron a través de encuestas dividida en dos cuestionarios, el primero dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, el segundo cuestionario fue aplicado a los directivos empleadores de los titulados.

Las conclusiones obtenidas indican que el 90% de los titulados están actualmente trabajando; en cuanto a las condiciones socio demográficas, que el 90% de los titulados son de sexo femenino, y su edad oscila mayoritariamente entre los 21 y 30 años de edad.

El estudio reveló que la totalidad de los encuestados no maneja una segunda lengua, así mismo ellos sugieren que se debería fortalecer y actualizar en temas como Diseño y planificación curricular, manejo de herramientas relacionadas con las TICs, didáctica y pedagogía.

2. INTRODUCCION

2. INTRODUCCIÓN

Muy pocos estudios relacionados con la situación y realidad laboral de los docentes se han realizado en nuestros países latinoamericanos, aunque específicamente dentro del Ecuador no se hallaron resultados en la búsqueda, mucho menos se pudo encontrar un trabajo sobre la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, pese a que la información procedente de este tipo de investigaciones puede ayudar y conducir la toma de decisiones tendientes al mejoramiento de las actividades académicas y administrativas de la universidad.

La investigación tuvo por objetivo Determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, en cuanto a su incorporación en el campo laboral dentro del sistema educativo, a fin de proponer estrategias que permitan el mejoramiento en cuanto a la formación de los futuros docentes en respuesta a las nuevas tendencias y necesidades educativas del país.

Los objetivos específicos

Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja

Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Reconocer el contexto institucional laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

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

El tipo de investigación utilizada fue mixta, ya que fue una investigación de tipo bibliográfica y de campo, el nivel fue del tipo de Investigación Descriptiva, para determinar los factores o condiciones que contribuyen a la problemática planteada, se tomaron en consideración los aportes documentales y los originados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos; los cuales permitieron esclarecer, entre algunas

interrogantes, las siguientes: ¿las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación y/o la evidencia de competencias?, ¿los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente, cuales son sus fortalezas y debilidades?, ¿tienen dificultad para insertarse en el campo laboral?, ¿ejercen únicamente la docencia o se dedican a otras actividades?, ¿cuál debe ser el perfil general del Licenciado en Ciencias de la Educación?, ¿cuáles son las condiciones que determinan un ambiente de trabajo idóneo para el trabajo docente?

La Universidad como ente formador de los docentes y responsable ante la sociedad de su formación tanto científica como humana, debe en cierta forma hacer un seguimiento de sus titulados para conocer su nivel de inserción laboral, su grado de competencia en el ámbito laboral, así como los requerimientos de las instituciones educativas que los acogen; para poder organizar o estructurar la formación de los próximos docentes u organizar seminarios, talleres, congresos para ayudar a la actualización pedagógica tanto de sus titulados como de todos los docentes.

Este trabajo tiene fundamentación teórica sobre la situación laboral docente, el contexto laboral, necesidades de formación docente, ; luego se presenta el marco metodológico, con la especificación del tipo y diseño de investigación, la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos y, los procedimientos para establecer los resultados; el análisis y tratamiento de la información, resumen de los datos, análisis de resultados acorde con los objetivos propuestos y el análisis crítico de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos; por último las conclusiones surgidas del estudio y las recomendaciones.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

Como en todas las profesiones, la formación inicial contribuye en gran medida a modelar determinadas prácticas de los futuros profesionales y, en definitiva, a configurar su propia identidad. En nuestro país la formación de docentes de los niveles preprimario y primario estaba a cargo de los Colegios e Institutos Normales de nivel medio hasta que en 1991 se convirtieron en Institutos Pedagógicos mediante el acuerdo Ministerial N° 459/91, mientras que los docentes de la educación media se forman en las diferentes universidades del país.

Actualmente existen en el país 25 Institutos Pedagógicos, IPED's, distribuidos de la siguiente manera

	IPED	Provincia
1	Don Bosco	Esmeraldas
2	San Gabriel	Carchi
3	Misael Acosta	Tungurahua
4	Los Ríos	Los Ríos
5	Juan Montalvo	Pichincha
6	San Miguel	Bolívar
7	Alfredo Pérez	Imbabura
8	J. G. Vega	El Oro
9	Manuela Cañizares	Pichincha
10	Rita Lecumberry	Guayas
11	Cariamanga	Loja
12	23 de Octubre	Manabí
13	Belisario Quevedo	Cotopaxi
14	Hno. Miguel	Napo
15	Eugenio Espejo	Manabí
16	Leonidas García	Guayas
17	Camilo Gallegos	Pastaza
18	Jorge Mosquera	Zamora
19	Luis Cordero	Cañar
20	José Pintado	Morona Santiago
21	Ciudad de Loja	Loja
22	Juan Pablo II	Guayas
23	Marquez Tapia	Azuay
24	Chimborazo	Chimborazo
25	Emilio Stheelee	Pichincha

CUADRO 1: IPEDs del Ecuador

Facultades de Educación

En la actualidad existen en el país veintitrés facultades de educación, que dependen de universidades ubicadas en las diferentes provincias del país; actualmente ellas se encuentran agrupadas en la Asociación de Facultades Ecuatorianas de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, AFEFCE, y son las siguientes:

	Universidad	Facultad
1	U. Eloy Alfaro de Manabí	Facultad de Ciencias de la Educación
2	U. Técnica de Manabí	Facultad de Ciencias de la Educación
3	U. Central del Ecuador	Facultad Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
4	U. Católica de Guayaquil	Facultad de Ciencias de Educación
5	U. Técnica del Norte	Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología
6	U. de Machala	Facultad de Ciencias Sociales
7	U. Técnica de Babahoyo	Facultad de Ciencias de la Educación
8	Escuela Politécnica del Ejército	Facultad de Ciencias de la Educación
9	U. Técnica de Ambato	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
10	U. Nacional de Loja	Área de Educación, Arte y Comunicación
11	U. Católica, Esmeraldas	Facultad de Ciencias de la Educación
12	U. Luis Vargas, Esmeraldas	Facultad de Ciencias de la Educación
13	U. del Azuay	F. Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
14	U. Técnica Particular de Loja	Facultad de Ciencias de la Educación
15	U. Técnica Indoamérica	Facultad de Ciencias de la Educación
16	U. de Cuenca	F. Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
17	U. Técnica de Cotopaxi	Carrera de Ciencias Administrativas Humanísticas
18	U. Técnica de Milagro	Unidad Académica Ciencias de la Educación
19	U. Estatal de Bolívar	Facultad de Ciencias de la Educación
20	Pontificia U. Católica de Quito	Facultad de Ciencias de la Educación
21	U. P. San Antonio Machado	Dpto. Ciencias de la Educación
22	U. Nacional de Chimborazo	F. CC – EE, Humanas y Tecnologías
23	U. de Guayaquil	F. Filosofía y Letras y Ciencias de la Educación

CUADRO 2: Facultades de Educación del Ecuador

A continuación se presenta un gráfico comparativo de los años de escolaridad en los países de América Latina

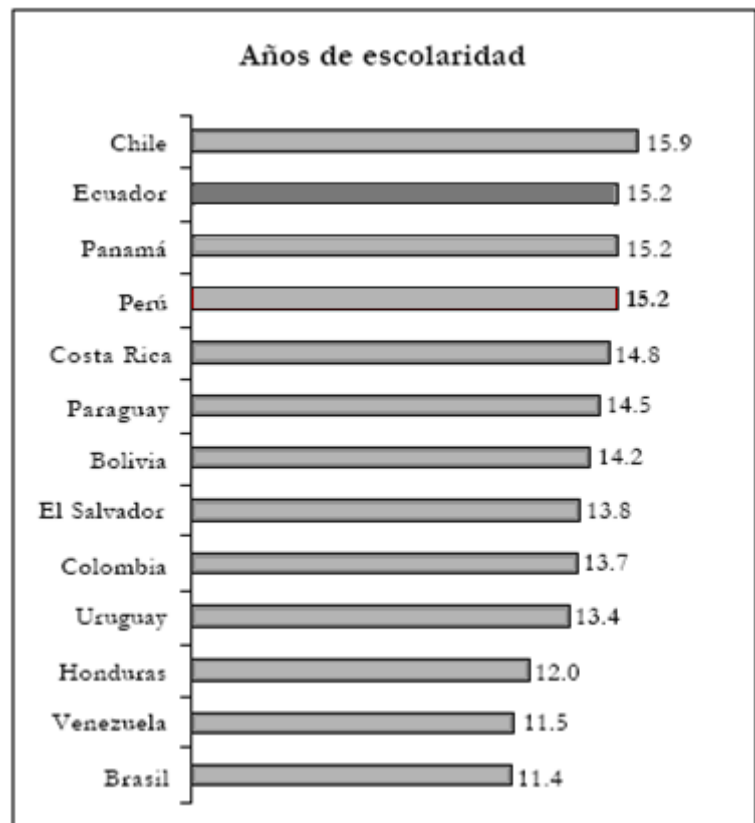


GRAFICO 1: Años de Escolaridad en la formación docente.

En el gráfico se puede observar como la formación de docentes en nuestro país tiene un promedio de 15.2 años, en ellos se incluye los años de educación pre-primaria, primaria, secundaria y los de formación en los IPED o los de formación en las universidades.

Para ingresar como alumnos a los Institutos Pedagógicos se requiere: poseer el título de Bachiller en Ciencias, especialización Físico-Matemática, Químico-Biológica, Sociales o Educación. A su vez, es necesario haber aprobado las pruebas de admisión.

Para ingresar a la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación se requiere poseer el título de Bachiller en Ciencias, especialización Físico-Matemática, Químico-Biológica, Sociales o Educación, o el título de Bachiller Técnico, en sus diferentes especialidades. Para acceder también es necesario haber aprobado el curso de nivelación.

El contenido de la formación está determinado de manera unificada para los IPEDs y de manera autónoma por cada una de las universidades, de forma general se puede considerar que la formación profesional básica cuenta con las siguientes asignaturas:

- Investigación Pedagógica,
- Pedagogía,
- Psicología Educativa,
- Sociología de la Educación,
- Planificación, y
- Evaluación Curricular.

En el ámbito de la formación especializada, se destacan:

- Didácticas Especiales: Lenguaje, Matemáticas, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Cultura Física;
- Educación Artística: Educación Musical, Expresión Plástica;
- Informática

A mi criterio la formación de los docentes es bastante buena, aunque periódicamente los IPEDs y las Facultades de Ciencias de la Educación deben evaluar sus currículos y modificarlos si las necesidades así lo requieren.

Formación Continua

Dentro de la formación continua de los docentes debemos diferenciar entre: capacitación, mejoramiento y perfeccionamiento.

La capacitación tiene como propósito habilitar al profesional de la educación en servicio, para el desempeño de funciones específicas en la carrera docente.

El Mejoramiento profesional se considera al crecimiento cualitativo de los docentes, a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento.

El perfeccionamiento docente para ascenso de categoría está orientado a revisar, completar, renovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades, actualización acorde con el avance de la ciencia y la tecnología.

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica, DINACAPED.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización para los profesores preprimarios, primarios y secundarios en servicio sin título.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría están orientados a revisar, complementar y/o renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Los cursos se desarrollan en dos modalidades, presencial o a distancia. Los presenciales se realizan preferentemente en los meses de vacaciones finales o durante el año lectivo, en horario diferido de las labores docentes, propuesto por la institución ejecutora y aprobado

por la DINACAPED. Los cursos a distancia se desarrollan durante el año lectivo, mediante el estudio de módulos autoinstruccionales.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría tienen una duración mínima de 120 horas clase, tanto a distancia como en presencia.

Los cursos vacacionales tienen una duración de 4 semanas ininterrumpidas; los cursos regulares que se dictan durante el año escolar duran 3 meses; y los cursos a distancia 6 meses.

Personalmente pienso que estos cursos son los que más aprovechan los docentes, especialmente porque les sirven para ascender en la categoría, por lo que las temáticas deben ser muy bien elegidas y preparadas para que debe verdad sean cursos de mejoramiento profesional.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

Para analizar este tema debemos distinguir entre los centros de enseñanza fiscales y los centros particulares. La contratación del personal fiscal 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 estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

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

- Bachiller en Ciencias de la Educación;

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

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

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

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

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

Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones.

Se establece la siguiente carrera docente:

Para el servicio docente

- Profesores;
- Administradores; y,
- Supervisores

Para el servicio técnico-docente:

- Técnico-docentes;
- Jefes; y,
- Supervisores.

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

El docente tiene también derecho a obtener comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente, hasta por dos años consecutivos en el exterior, y para desempeñarse como dirigente de la organización clasista que agrupa a los docentes del país, la Unión Nacional de Educadores, UNE.

A continuación se presenta un cuadro de puntajes para concurso por títulos, experiencia docente, méritos profesionales y otros, de acuerdo al artículo 14 del Reglamento de la Ley de Carrera Docente.

TITULOS	PUNTAJE
<i>Doctor en Ciencias de la Educación</i>	35 puntos
<i>Licenciado en Ciencias de la Educación</i>	30 puntos
<i>Profesor de segunda enseñanza</i>	25 puntos
<i>Profesor de educación primaria, parvularia o especial</i>	20 puntos
Otros profesionales del nivel	
<i>Académico superior que el sistema educativo requiera</i>	20 puntos
<i>Técnico en educación pre-primaria</i>	15 puntos
<i>Bachiller en ciencias de la Educación</i>	10 puntos
EXPERIENCIA	
<i>Por cada dos años de servicio como superior provincial</i>	2 puntos (máximo 6)
<i>Por cada dos años de servicio como directivo de establecimientos educativos de cualquier nivel o modalidad</i>	2 puntos (máximo 6)
<i>Por cada dos años de servicio como profesor de cualquier nivel educativo o modalidad</i>	1 puntos (máximo 6)
OTROS MERECEMIENTOS	
<i>Se calificará de acuerdo con el Art. 14 de este Reglamento.</i>	
OPOSICIÓN	
<i>La prueba escrita versará sobre los requerimientos de la función y será elaborada por la comisión respectiva, a base de un banco de preguntas que serán conocidas previamente por los concursantes, y su calificación se la hará en la escala de 1 a 50 puntos</i>	

CUADRO 3: Puntajes para concursos

Por experiencia propia se que la carrera docente es bastante cotizada actualmente por los significativos aumentos salariales, lo que hace muy difícil el ingreso al magisterio, por lo que una buena formación profesional puede ayudar mucho para el ingreso.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

El proceso de enseñar es el acto mediante el cual el profesor muestra o suscita contenidos educativos conocimientos, hábitos, habilidades a un estudiante, a través de unos medios, en función de unos objetivos y dentro de un contexto.

El proceso de aprender es el proceso complementario de enseñar. Aprender es el acto por el cual un alumno intenta captar y elaborar los contenidos expuestos por el profesor, o por cualquier otra fuente de información. Él lo alcanza a través de unos medios técnicas de estudio o de trabajo intelectual. Este proceso de aprendizaje es realizado en función de unos objetivos, que pueden o no identificarse con los del profesor y se lleva a cabo dentro de un determinado contexto.

Es importante que nosotros como docentes identifiquemos las necesidades de los alumnos para desarrollar las competencias, ya que esto implica, que el alumno tenga un aprendizaje integral de situaciones mediante las cuales ellos desarrollen habilidades, inquietudes y destrezas en el medio donde se desenvuelven, llevándolos a hacer personas constructivas con una educación formal.

Las competencias docentes más destacadas son las siguientes:

- 1.- Organizar y animar situaciones de aprendizaje
- 2.- Gestionar la protección de los aprendizajes.
- 3.- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- 4.- Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y su trabajo.
- 5.- Trabajar en equipo.

- 6.- Participar en gestión de la escuela.
- 7.- Informar e implicar a los padres
- 8.- Utilizar las nuevas tecnologías.
- 9.- Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión
- 10.- Organizar la propia formación continua.

Pienso que la buena preparación de los docentes garantiza el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo cual los docentes no deben descuidar su formación continua se diversos temas del ámbito educativo.

3.1.4 El género y la profesión docente

Empezaré por presentar un grafico que indica el porcentaje de mujeres que laboran en el campo docente en América Latina.

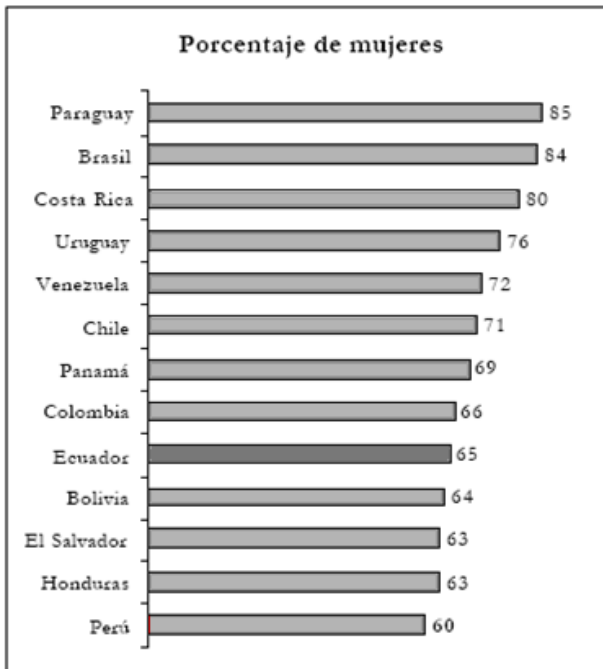


GRAFICO 2: Porcentaje de mujeres de los maestros en América Latina

El grafico indica claramente como el trabajo docente a nivel de América Latina es realizado en su gran mayoría por la mujer, en nuestro país el 65% de docentes son mujeres.

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque a unos y otros se nos ha impuesto sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia un sin número de estereotipos sexistas que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida, a lo largo de los años se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

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

Sobre la formación docente y género en Ecuador se pueden señalar tres grandes tópicos abordados.

El primero está relacionado con el papel de los dispositivos pedagógicos en la formación docente. Tales estudios muestran que la formación de docentes se ha llevado a cabo principalmente en los Institutos Pedagógicos; que estas instituciones han sido en su gran mayoría femeninas y que los saberes y prácticas que han constituido sus planes de estudio han privilegiado la enseñanza de asignaturas asociadas con los roles tradicionalmente femeninos, tales como la economía doméstica.

El segundo, tiene que ver con estereotipos de género que llevan a la subvaloración de la mujer como maestra y con los contenidos que priman para la enseñanza de la primera infancia. La Educación inicial y la Básica, cuentan con planes de estudio que buscan aprendizajes a partir de la memorización; desarrollan hábitos de limpieza; consolidan los fundamentos para los aprendizajes básicos, tales como la lectura, la escritura y el cálculo. También forma para la convivencia. No obstante la importancia de estos aprendizajes, su enseñanza es subvalorada.

El tercer tópico que evidencia la revisión de la literatura, alude a la necesidad de involucrar en la formación de maestros la reflexión sobre su práctica. Esta tendencia, que ya se encuentra presente en algunos programas de formación inicial de maestros y maestras debería identificar como objeto de análisis las creencias sobre la equidad de género.

Los avances en los estudios de género, las formulaciones sobre la equidad en los derechos cívicos y los cambios en los distintos campos científicos van derribando postulados y prejuicios y la realidad va entrando a las aulas, y se encuentran textos que han superado el tradicional “mamá cocina, papá trabaja” pero aún hay mucho por hacer en tanto se trata de relaciones de poder ejercidas de manera simbólica por arbitrio de la cultura dominante y que se transmiten a través de la comunicación.

Puedo concluir de esta revisión, que la formación de docentes aun no ha incorporado la perspectiva de equidad de género. Pero espero que en los próximos años, los estereotipos de género, que siguen estando presentes, se vayan derribando.

3.1.5 Síntesis

Las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje se mejoran con la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés manifiesto de los estudiantes, logrando formar no solo profesionales, sino personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

El carácter dinámico y progresivo de la formación docente se asocia al de desarrollo profesional, en este sentido, una formación docente innovadora no se concibe como un sistema formativo constituido principalmente por nuevos planes y programas, o como un diseño curricular basado en perfiles profesionales estables y sólidos como marco que oriente su organización y propósitos. Lo que se espera de todo proceso formativo innovador es que contribuya a forjar, en los que participan en él, un conjunto de capacidades, destrezas y actitudes, con sus correspondientes fundamentos axiológicos, mejorar continua y lúcidamente sus habilidades y competencias, según lo exijan los requerimientos de los contextos culturales, sociales y escolares en que les toque ejercer su quehacer, en que tienen lugar sus prácticas.

El desarrollo profesional de los docentes incluye su formación, inicial y continua, como un proceso dinámico y evolutivo de la profesión y de la función docente; supone una actitud de constante aprendizaje y comprende procesos de mejoramiento del conocimiento, las habilidades y las actitudes de cada docente en particular, pero también del conjunto de los que trabajan en el centro escolar.

La docencia hoy en día, como profesión: Su feminización y su subvaloración representada en salarios bajos y jerarquización en las relaciones institucionales, lo cual privilegia una visión androcéntrica de la educación y del conocimiento escolar en Ecuador, es imprescindible que la temática de la igualdad de género sea asumida, comprendida y defendida por los docentes y las docentes desde su formación en todos los niveles.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno Educativo, la comunidad educativa

En los últimos años la educación ecuatoriana a estado en manos de gobiernos que no concibieron a la educación como una política de Estado, que cada vez le entregaban menos recursos; que no capacitaban a los docentes, que no realizaban obras de infraestructuras en las escuelas, que cada vez pasaban la factura económica de la crisis a los padres de familia, que no se inmutaban al saber que casi la mitad de los niños en edad escolar no accedían a la educación por falta de recursos.

Así la situación de la educación en el Ecuador es dramática, ya que muchos factores afectan al aprendizaje de los estudiantes, por el bajo nivel de escolaridad, persistencia del analfabetismo, mala calidad de la educación, mala infraestructura de los establecimientos, falta de materiales didácticos y una elevada tasa de repetición.

A lo largo de los años la educación en el Ecuador ha empeorado ya que el gobierno que le corresponde este trabajo no presta gran importancia a este problema, que afecta gravemente a la sociedad ecuatoriana.

En la actualidad el nuevo gobierno, muestra nuevas alternativas para mejorar la educación, implementando material didáctico gratuito para las instituciones públicas, y la capacitación de nuevos maestros con conocimientos en tecnología, para que los estudiantes puedan acceder a nuevas alternativas educativas.

Una de las partes fundamentales para mejorar la educación es la infraestructura de las instituciones, ya que muchos establecimientos se encuentran en malas condiciones y el gobierno debe hacer algo con este problema que afecta mucho al aprendizaje de los estudiantes.

Según datos del Contrato Social por la Educación y UNICEF, determinaron que alrededor de 70 mil niños, aún no acceden al primer año de educación básica; uno de cada 10 menores repite el segundo año de educación básica; uno de cada tres niños no llega al séptimo año, mientras que la tasa de analfabetismo en menores de 15 años llega al 9%.

Cuatro de cada 10 escuelas no cuentan con servicios básicos; la población más rica en las ciudades tiene más de 12 años de escolaridad y la más pobre, en el campo, tiene menos de cuatro años; la población indígena mayor de 24 años, que vive en el área rural, tiene un promedio de 2.4 años de escolaridad.

Esta realidad tiene que ser enfrentada y mejorada desde la raíz si se desea hablar de educación de calidad o peor aún del Buen vivir.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se convierten en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica.

Esta realidad, que marca la demanda de calidad que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airoso frente a los nuevos desafíos de la sociedad.

Igualmente una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la sociedad ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país.

Existen motivos para pensar que, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos. Esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educativos públicos y privados (con las debidas y honrosas excepciones), y también se muestra en la notoria disminución de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados.

En todo caso, es fundamental hacer consciencia de que, cuando hablamos de una educación de calidad, debemos entender mucho más que una mejor tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas. Mucho menos debe reducirse la educación al concepto de formación de ‘recursos humanos’, o al construir y montar maquinarias, o formar exitosos competidores en un mundo globalizado.

En forma resumida podemos entender que el concepto de ‘educación de calidad’ en el sistema de un país no es sino una manera de expresar lo que entendemos y deseamos como una vida de calidad humana, así en nuestro el Ecuador el Ministerio de Educación contempla las siguientes estrategias para mejorarla:

Mejoramiento de la Calidad Educativa de Escuelas Unidocentes

El Programa Escuelas Unidocentes es un conjunto de acciones que procura mejorar los servicios educativos a favor de las escuelas de los sectores más pobres de la población, comenzando por las escuelas unidocentes.

Programa de Alimentación Escolar – PAE

El PAE tiene el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación básica de los niños y niñas de los sectores sociales en situación de pobreza, mediante la entrega oportuna y permanente de alimentos altamente nutritivos, para ejercer sus derechos a la educación y a la alimentación.

Proyecto ¡SOY! Apoyemos a Nuestra Niñez

El proyecto SOY tiene como principio colocar a la educación como un instrumento imprescindible para que una sociedad pueda progresar hacia los ideales de democracia y justicia social, a través del combate del trabajo infantil y garantizando un futuro para la niñez a través de la Educación.

Proyecto de Universalización de Educación Básica

La universalización de la educación básica, una de las ocho políticas del Plan Decenal de la Educación, es una necesidad impostergable en el país.

Universalización del Primer Año de Educación Básica

El Proyecto coadyuva a elevar el rendimiento escolar y en consecuencia la calidad de la educación que reciben los niños y niñas del primer año de educación básica, a través de mejorar el dominio de destrezas, en dos modalidades formal y no formal.

A mi criterio falta mucho para asegurar una educación de calidad en nuestro país, pero eso no nos debe desalentar, al contrario, debemos considerar que cada paso que damos para mejorar el sistema educativo nos lleva más cerca hacia esa meta.

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

Uno de los temas más recurrentes en el actual gobierno de nuestro país es el discurso educacional donde se hace énfasis en temas como calidad de la educación, educación para todos y un sin número de propuestas típicos en el ámbito de la política ecuatoriana donde se ralla en la innovación y reflexión de la educación.

Los principios fundamentales del sistema educativo están explicitados en tres documentos básicos; la nueva Constitución de la República aprobada en julio de 2008, la Ley de Educación y Cultura (1983) y la Ley de Carrera Docente y Escalafón de Magisterio Nacional (1990).

Carta Magna

Según la Constitución de 2008, 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 tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (Art. 26). La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional (Art. 27).

Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará en forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive (Art. 28). El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas (Art. 29).

El Buen Vivir

Art 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

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

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.

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

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

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de postalfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.
8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.
11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.
12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

Art. 348.- La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros. El Estado financiará la

educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro. La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. 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.

Plan Nacional de Desarrollo

En la sección de Dinámica poblacional, educación y mercado laboral.

Elevar el acceso y calidad de resultados educativos en especial en nivel medio y para adultos, particularmente en las zonas indígenas.

Alcanzar niveles de equidad en el acceso al mercado laboral y en las condiciones laborales, con énfasis en la población joven.

Disminuir la carga de trabajo de cuidado.

Ley de Educación

Los fines de la educación, de conformidad con la Ley de Educación, son los siguientes:

- Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;
- 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;
- Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional, para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superr el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social.

Ley de Carrera Docente y Escalafón

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional.

El Escalafón del Magisterio Nacional es la clasificación ordenada de los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo, sobre la base de los cuales se determinan las funciones promociones y remuneraciones.

El Estatuto se fundamenta en los siguientes principios:

- Servicio a los intereses permanentes de la comunidad nacional, en sus aspiraciones de educación y cultura, ligados al desarrollo socioeconómico, la democracia y la soberanía del país.
- Profesionalización del magisterio.
- Jerarquización de funciones.

Son objetivos de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional:

- Propender al mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la educación;
- Determinar los deberes y derechos de los docentes;
- Establecer las remuneraciones de acuerdo con el título, tiempo de servicio, perfeccionamiento docente, función y lugar de trabajo;
- Determinar los títulos requeridos para el ejercicio de la docencia;
- Establecer el permanente mejoramiento profesional, categorías escalafonarias y determinar la jerarquización de funciones; y,
- Regular la carrera docente y escalafonaria de los profesionales de la educación.

Plan Decenal de Educación

El Ministerio de Educación Nacional lanza el Plan Decenal de Educación 2006-2015, con miras a fortalecer el sistema educativo, a través de una renovación pedagógica, mejoramiento de la gestión académica y una inversión total en la gente objetivo del plan: niños, jóvenes, adultos, desplazados, etc., para alcanzar una educación competitiva, involucrando a los medios de comunicación, la ciencia y la tecnología entre otros factores del proceso.

Los diez puntos del Plan Nacional Decenal de Educación son:

1. Educación para la paz,
2. La convivencia y la ciudadanía;
3. Cobertura con calidad y equidad;
4. Multiplicación de la atención y educación a la primera infancia;
5. Educación para la autonomía en un entorno de creciente interdependencia;
6. Renovación pedagógica para mejorar el aprendizaje;
7. Educación con apoyo en los medios masivos de comunicación y para la apropiación crítica de sus mensajes;
8. Más y mejor inversión en educación;
9. Potenciación de la gestión y de transparencia del sistema educativo;
10. Educación para la competitividad y ampliación de los horizontes educativos a todos los contextos sociales y como décimo punto Ciencia y tecnología articuladas al sistema educativo.

Pienso que todas estas leyes como la Constitución al estar en vigencia brindan un marco para sustentar cualquier innovación tendiente a mejorar el sistema educativo nacional, espero que así mismo estas leyes no se queden como letra muerta como generalmente ha ocurrido en nuestro país durante años.

3.2.4 Políticas micro: institucionales

El P.E.I.

El P.E.I. es un proceso que se construye entre los distintos actores y entre éstos con el contexto escolar, con miras a la consecución de logros y resultados educativos, que requieren inicialmente de una identificación colectiva articulada siempre a la política educativa del país.

El Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.) debe ser tomado como objeto de conocimiento, tiene que poder ser explicitado por los miembros involucrados, compartido, documentado y reflexionado.

Es participativo en tanto todos los actores opinan, deciden, ejecutan y evalúan el Proyecto. Desde este punto de vista se consideran la dimensión administrativa, la pedagógica, y la comunitaria en forma articulada; la gestión es integral.

Un Proyecto Institucional entrelaza dos esferas: la macropolítica y la micropolítica. De este modo, la gestión curricular es entendida en forma amplia. No son sólo los contenidos a ser transmitidos en el aula; abarca las demás interacciones que se generan en la escuela.

Se resignifican los fines educativos definidos a nivel nacional y provincial, en función de las características de cada institución. Es en el P.E.I. donde la autonomía de la escuela se hace realmente efectiva.

El P.C.I.

Toda institución educativa debe trabajar conforme a su Proyecto Educativo Institucional, este instrumento determina la orientación y el sentido a todo el actuar educativo.

Las fuentes para elaborar el PCI, son:

- El Modelo Pedagógico Institucional.
- El perfil de salida del alumno (ideal)
- El Proyecto Educativo Institucional.
- El Currículo Nacional emitido por el ME.
- Las necesidades educativas surgidas en el diagnóstico situacional.
- Experiencias pedagógicas y curriculares previas de la institución y el profesorado.

Elementos del programa curricular institucional “pci”

1. Datos informativos: Ficha técnica
2. Analisis situacional del contexto institucional: FODA.
3. Fundamentos del currículo:
 - Bases filosoficas y axiologicas propio del carisma e ideario institucional
 - Bases epistemologicas del ministerio de educación (afc).
 - Bases psicopedagógicas propio del carisma e ideario institucional.
 - Bases sociologicas de respuesta a la realidad local.
4. Objetivos generales y específicos: Niveles, áreas y años.
5. Perfil de ingreso y salida de los estudiantes:
 - Para la educación general básica
 - Para el bachillerato unico en: ciencias / técnico.
6. Malla curricular: de la educación general básica y del bachillerato.
7. Planificacion anual por áreas y asignaturas

8. Sistema metodológico institucional: Para el primer año, para la EGB y para el Bachillerato en base a las disposiciones del ME y del Modelo Pedagógico Institucional

9. Sistema institucional de evaluación: En base a los indicadores esenciales de evaluación.

10. Recursos de la institución: Descripción de los materiales institucionales, concretos, informáticos, técnicos y tecnológicos con que cuenta la institución para cumplir con el plan curricular en el respectivo nivel escolar.

11. Evaluación curricular: Criterios e instrumentos para el seguimiento, evaluación y mejora continua de cada uno de los componentes del PCI en función de las disposiciones del ME y del carisma e ideario institucional.

A mi criterio estas herramientas de planificación son fundamentales para el trabajo docente, por lo que los futuros docentes en su formación deben ser muy bien preparados en su elaboración y aplicación. Solo el trabajo planificado garantiza buenos resultados.

3.2.5 Síntesis

Particularmente creo que un cambio educativo que no implique su estructura no tiene ninguna utilidad, no sirve para nada, más que para la demagogia y el encubrimiento de la realidad, realidad en el cual el sujeto de la educación, el ciudadano se encuentra enajenado, trastornado de la misma realidad que no hace otra cosa más que explotarlo, donde él se convierte en una máquina de producción en serie.

Las políticas educativas si no están orientadas a cambiar esa estructura, o sea, a cambiar como ellas contribuye a reproducir las desigualdades sociales, reitero no sirve más que para la demagogia y el encubrimiento de la realidad.

Los docentes, en estos próximos 10 años, entraremos en una nueva dinámica de trabajo educativo, donde: la participación, el diálogo, la interdisciplinariedad, la multicausalidad, el uso de las Tic's, el pensamiento lógico, crítico y creativo, la enseñanza de la comprensión, las destrezas con criterios de desempeño, la articulación, los ejes de aprendizaje, la visión crítica de la pedagogía, el desarrollo de la condición humana, la evaluación integradora de los resultados, la formación de valores humanos y los indicadores esenciales de evaluación se conviertan en la nueva terminología pedagógica ecuatoriana, y el Buen Vivir “Sumak Kawsay”, en el principio rector del sistema educativo.

Hay que esperar que los cambios legislativos para normar y reglamentar las nuevas políticas educativas, estén articuladas y acordes a ese anhelo que tiene el pueblo ecuatoriano de superación y mejoramiento de la calidad de vida.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

Existen varias definiciones del concepto de competencia, en cada una de esas definiciones existen supuestos previos o unos niveles de abstracción distintos con los que cada autor opera. Además, en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos como capacidad, cualificación, aptitud, destreza, etc., que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen en su seno dificultades semánticas.

Aunque se puede definir la competencia como:

Una Competencia es la aptitud de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos del trabajo y con base en los resultados esperados.

Otra definición puede ser:

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

Una competencia es la especificación de lo que una persona calificada debe: saber, saber hacer y saber ser, en una situación de trabajo definida y en forma repetible. Una de las cuestiones centrales de las competencias: la traducción del conocimiento en acción. De esta forma distinguimos al educador del pedagogo, pues no basta hacer – enseñar, impartir cátedra - , tampoco basta saber-ser pedagogo, conocer el modelo educativo a profundidad-, hay que hacer sabiendo- hay que impartir la cátedra con apego a la norma del modelo.

3.3.2 Competencias profesionales

Las competencias profesionales se pueden definir como:

”Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional”

(Jessup, 1991: 6-39).

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

El concepto de Competencia Profesional se inscribe en un marco estratégico común articulado en torno a una serie de sistemas instrumentales –subsistemas– o componentes clave.

- a) Sistema de Normalización de las Competencias.
- b) Sistema de Evaluación y Certificación de las Competencias.
- c) Sistema de Formación basado en Competencias.

Cada uno de estos sistemas constituye un marco específico en el que se diseñan y construyen los elementos de operación.

El Sistema Normalizado de Competencias

Las Normas de Competencia –también denominadas Estándares o Perfiles en algunos modelos– son la expresión estandarizada de la descripción de Competencias Profesionales. Están conformadas por los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que se identifican a través del análisis funcional, para un desempeño competente en una determinada función productiva. En este sentido, es un instrumento que permite la identificación de la Competencia Profesional requerida en una cierta función productiva.

Una norma técnica de Competencia Profesional usualmente incluye:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho
- Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia
- Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.

Es importante, en cualquier caso, considerar la norma en su acepción de estándar o patrón de comparación, más que como instrumento jurídico de obligatorio cumplimiento.

El Sistema de Evaluación y Certificación de las Competencias

El fin de la certificación es el de otorgar un reconocimiento formal de la competencia efectiva de los/las trabajadores/as, tomando como referencia de competencia la plasmación normalizada de la misma en la norma o perfil y sus unidades de competencia.

Según el sistema o modelo la certificación de Competencias Profesionales puede ser expedida:

- Por la institución de formación profesional en la que se han cursado los programas formativos o se han demostrado las competencias requeridas para obtener el certificado.
- Por un organismo independiente creado especialmente para certificar las competencias.

Los procesos de evaluación constituyen, en consecuencia, el interface o puente entre la normalización y la certificación y no es casual que se le asigne una función clave. Su validez y confiabilidad garantizan la equidad del proceso y se constituyen en un factor estratégico del aseguramiento de la calidad de los sistemas basados en Competencias Profesionales.

El Sistema de Formación basado en Competencias.

Bajo el enfoque de Competencia Profesional las Normas –Perfiles, Estándares...– constituyen el referente base para el diseño de la oferta de formación. Intuitivamente resulta evidente que son fundamentales en la elaboración de currícula, pero el proceso no resulta lineal, ni automático. En general, todos los elementos de la norma aportan información para la estructuración de los currículos pero es necesario instrumentar un proceso sistemático y juicioso de “traducción formativa”.

El proceso de derivación toma en cuenta los distintos elementos e informaciones que configuran el Perfil, para preguntarse en relación a cada Unidad de Competencia:

- ¿Qué tiene que **saber** el/la trabajador/a? Para identificar los conocimientos teóricos requeridos.
- ¿Qué tiene que **saber hacer** el/la trabajador/a? Para identificar los conocimientos prácticos que serían necesarios.
- ¿Cómo tiene que **saber estar y actuar** el/la trabajador/a?: Para identificar actitudes y comportamientos asociados.

Los contenidos formativos así identificados se estructuran en módulos profesionales, de modo que a cada unidad de competencia se asocian uno o más módulos. La concatenación pedagógicamente estructurada de estos da lugar a itinerarios formativos o cursos que capacitan para el desempeño referenciado en el perfil.

Actualmente la formación universitaria esta basada en competencias, lo cual debería verse reflejado en el desempeño profesional de sus titulados, por lo que es una gran responsabilidad de las universidades, entregar a la sociedad profesionales altamente competentes para que ejerzan sus funciones.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

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.

- Aprender a conocer, consiste en poseer una cultura general amplia, con conocimientos básicos de una gran cantidad de temas y conocimientos profundos específicos de algunos temas en particular. Implica aprender a aprender para continuar incorporando nuevos conocimientos a las estructuras ya establecidas.
- Aprender a hacer, se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en equipo
- Aprender a vivir juntos, este aspecto se refiere a la capacidad de las personas de entenderse unas a otras, de comprender los puntos de vista de otros aunque no se compartan, de realizar proyectos comunes en bien de todos. Es aprender a vivir juntos respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- Aprender a ser, este aspecto implica potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, la toma de decisiones responsables, el equilibrio personal, la adquisición de valores como la autoestima positiva, el respeto hacia uno mismo.

Mientras los sistemas educativos formales tienden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, no hay que descuidar otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción se deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

El propósito de este trabajo no es elaborar un inventario de competencias de profesores sino pretende comprender el movimiento de la profesión, haciendo hincapié en competencias existentes, cuya importancia se refuerza debido a nuevas ambiciones del sistema educativo, que exige niveles de control siempre mas elevados.

Las actividades claves de los docentes son las de planear, ejecutar (hacer), medir, evaluar (verificar) y rediseñar (actuar), las cuales están integradas en las siguientes competencias generales

- Competencias Básicas de Contenido: Estas destrezas son desarrolladas por los sistemas educativos.
- Competencias de proceso: estas destrezas se refieren al quehacer educativo en el aula o la preparación de las clases.
- Competencias para la solución de problemas complejos: Estas destrezas estas implicadas en la solución de problemas variados.
- Competencias Sociales: Son las habilidades para interactuar con las personas.
- Competencias para el Manejo de Recursos: Son habilidades para manejar y gestionar recursos en general.

Competencias básicas

Comprensión lectora: Comprender oraciones y párrafos escritos en documentos de trabajo.

Escucha activa: Escucha lo que otra persona esta hablando realizar preguntas adecuadas.

Escritura: Comunicarse en forma efectiva por escrito con otras personas.

Hablado: Hablar con los demás de manera clara y comprensible.

Destreza matemática: Utilizar las matemáticas para solucionar problemas

Competencias de proceso

Aprendizaje activo: Trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones y consecuencias.

Estrategias de aprendizaje: Utilizar varios enfoques o alternativas en el aprendizaje o enseñanza de nuevos temas.

Monitoreo y control: Evaluar cuan bien esta alguien aprendiendo o haciendo algo.

Competencias para la solución de problemas complejos

Pensamiento critico: Determinar y analizar las causas de los problemas presentados con clientes internos y externos.

Recopilación de información: Conocer como localizar e identificar información esencial para su cátedra.

Organización de la información: Encontrar formas de estructurar o clasificar distintos niveles de información.

Generación de ideas : Generar varias formas o alternativas para solucionar problemas.

Planificación: Desarrollar estrategias para llevar a cabo una idea, tema o reunión.

Competencias sociales

Percepción social: Darse cuenta de las relaciones de los demás y comprender porque reaccionan de esa manera.

Trabajo en equipo: Cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás

Persuasión: Persuadir a otras personas para que vean las cosas de manera diferente

Negociación: Reunir a varias personas para reconciliar diferencias o lograr acuerdos.

Instrucción: Enseñar a otro como realizar alguna tarea.

Orientación del servicio: Buscar activamente la manera de ayudar a los demás.

Construcción de relaciones: Establecer, mantener y ampliar relaciones amistosas y duraderas con personas o grupos claves cruciales para el logro de metas.

Asertividad-firmeza : Llevar a cabo acciones duras o necesarias. Oponerse con firmeza cuando se amenaza el logro de metas. Defender con firmeza las convicciones.

Orientación-asesoramiento: Ofrecer guías sugerencias a los demás para que tomen decisiones

Competencias para el manejo de recursos

Manejo del tiempo: Manejo del propio tiempo y el de los demás.

Manejo de recursos materiales : Obtener y cuidar el uso apropiado de equipos locales, accesorios y materiales para realizar ciertos trabajos.

Manejo de RRHH: Motivar desarrollar y dirigir a sus estudiantes.

Pienso que muchas de las competencias que se exigen de un docente son adquiridas o mejoradas al ejercer la profesión, ya que el docente en su trabajo diario debe interactuar con sus estudiantes, padres de familia, muchas veces debe él convertirse en líder de la comunidad, por lo que va adquiriendo competencias según avanza en su ejercicio profesional.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

“Los cambios paradigmáticos en la formación [...] en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia [...] y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.” (GONZÁLEZ Rosa María, 2007, p. 1).

Además, en las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel escolar y sobre todo en el nivel medio, no es de extrañarse que los docentes sean profesionales que provienen de

diferentes áreas de preparación; por lo que, a pesar de la buena preparación profesional que posean los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de las instituciones educativas.

Todo esto hace imperante la continua formación y actualización de los docentes en temas tan variados como, el uso de las TICs, Actualizaciones pedagógicas, la Ampliación y Fortalecimiento del Currículo, gestión educativa, etc.

Según el presente estudio es imperante que en la formación de los docentes se incluya el manejo de una segunda lengua.

3.3.6 Síntesis

La educación del nuevo siglo exige del docente y del estudiante nuevos roles que se expresan en la condición del docente como orientador y del estudiante como sujeto en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente. Es el que permite analizar la situación en la Organización Universitaria y planificar los elementos de mejora.

Los programas de formación docente deben comprender diferentes alternativas de formación que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto de su actuación profesional. Deben facilitar la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre profesores universitarios.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La investigación realizada fue de tipo mixto cuantitativo y cualitativo. El método utilizado para el análisis de datos es descriptivo-explicativo. “Descriptivo: analiza cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. Explicativo: busca encontrar las razones o causas que ocasionan el fenómeno. Su objetivo último es explicar por qué ocurre el fenómeno y en que condiciones se da éste.” (TAPIA María Antonia, 2000).

4.2. Participantes de la investigación

El Universo esta formado por los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL desde los últimos cinco años.

Ámbito geográfico: se remite a los titulados del Centro Asociado Paute y sus alrededores.

4.3. Técnicas e Instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista directa.

4.3.2. Instrumento de investigación

Como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario, para esta investigación se aplicaron dos tipos de cuestionario:

1. Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
2. Cuestionario para empleadores, adaptado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

4.4. Recursos

4.4.1 Humanos

Autor del trabajo de Fin de Carrera.

Directora del trabajo de Fin de Carrera.

4.4.2 Institucionales

Col. Técnico Las Palmas

Esc. Justo Andrade Abad

Esc. San José de Paute

Esc. Simón Bolívar

4.4.3 Materiales

1 resma	Hojas de papel bond A4
---------	------------------------

1	Cd RW
---	-------

1	Cámara fotográfica
---	--------------------

4.4.4 Económicos

Transporte	\$30
------------	------

Impresiones	\$20
-------------	------

Copias	\$4,20
--------	--------

4.5. Procedimiento

Para realizar la investigación se procedió a la localización de los titulados que fueron designados por la Universidad Técnica Particular de Loja, luego se realizó una entrevista personal, previa una conversación telefónica para acordar el día y la hora para realizar la entrevista.

El método utilizado fue la entrevista estructurada, tanto para los titulados como para los directivos, utilizando como instrumentos los cuestionarios, que se encuentran en la sección anexos.

Los datos obtenidos se ingresaron en un documento llamado formato para ingreso de datos, el cual se envió a la Universidad para su revisión y verificación.

5. ANALISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1. Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Pregunta 1. ¿Podría indicar la/s menciones cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años?

Tabla No. 1: Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	9	90,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	1	10,0
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

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

Tabla No. 2: 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	5	55,6
Rural	4	44,4
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

Pregunta A.1. Género del titulado investigado

Pregunta A.2. Edad en años cumplidos

Tabla N° 3: Género y años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Edad (en años cumplidos) \ Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
21 – 30	7	70,0	0	0,0	7
31 – 40	2	20,0	0	0,0	2
41 – 50	0	0,0	1	10,0	1
51 – 60	0	0,0	0	0,0	0
más de 61	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0
	9	90,0	1	10,0	

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

Pregunta A.3 Provincia de residencia

Pregunta A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado

Tabla No. 4: . Provincia de residencia y Centro Asociado de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

PROVINCIA DE RESIDENCIA	CENTRO ASOCIADO	f	%
Azuay	Paute	7,0	70,0
Azuay	Cuenca	2,0	20,0
Azuay	Gualaceo	1,0	10,0
	TOTAL	10,0	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

La mayoría de titulados (90%) se graduó en Educación Básica, así mismo el (90%) de titulados son mujeres, la mayoría de los titulados esta entre los 21 y 30 años de edad.

El trabajo de los titulados se desarrolla principalmente en la zona urbana (56%).

Objetivo 1. Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La mayoría de titulados de la escuela de Ciencias de la Educación en estos últimos cinco años han sido jóvenes mujeres, entre los 21 – 35 años, lo cual ratifica la realidad nacional sobre la feminización del trabajo docente.

5.2 Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Pregunta 2. ¿Cuál de la siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?

Tabla No. 5: Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	9	81,8
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	9,1
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	1	9,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

Pregunta 2 b. ¿Ha trabajado antes como docente?

Todos los titulados entrevistados trabajan como docentes, a excepción de uno que se encuentra sin trabajo.

Pregunta 2 c. ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

Todos los entrevistados que trabajan como docentes, no tienen otro puesto profesional relacionado con la docencia.

Tabla No. 6: 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 RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	0	0,0
No	9	100,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

Pregunta 2 d. ¿Cuál de la alternativas se ajusta mejor a su situación actual?

Un titulado entrevistado de los diez investigados, manifiesta que no tiene trabajo actualmente. Escogió la opción siete, otras opciones, se dedica a cuidar a su bebé y su hogar.

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

Los nueve titulados que están actualmente trabajando de los diez investigados, lo hacen en el ámbito de su especialidad.

Tabla No. 7: 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 ESPECIALIDAD	f	%
Si	9	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

*Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre*

Pregunta 4a. ¿En que ámbito ejerce o ejercía?

Tabla No. 8: 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	0,0
Educación Básica	8	88,9
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	1	11,1
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

*Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre*

Pregunta 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?

Tabla No. 9: 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 Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 – 5	7	77,8
5,1 – 10	1	11,1
10,1 – 15	0	0,0
15,1 +	1	11,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

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

Tabla No. 10: 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 ESTUDIOS	f	%
Si	3	30,0
No	7	70,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

Pregunta 8.a. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?

Tabla No. 11: 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 iniciaron sus estudios en la UTPL.

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 – 12	5	100,0
13 – 24	0	0,0
25 – 36	0	0,0
37 – 48	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	5	100,0

*Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre*

Cinco de los seis titulados que no estaban trabajando cuando iniciaron sus estudios, tardaron menos de un año en encontrar trabajo; de los seis tres titulados encontraron trabajo antes de graduarse. Un titulado se encuentra sin trabajo, pero no busca trabajo porque se dedica a cuidar su hogar.

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

Ningún titulado investigado trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente.

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

Tabla No. 12: Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	6	66,7
1,6 - 3,0	2	22,2
3,1 - 4,5	1	11,1
4,6 +	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

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

Ningún titulado investigado trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente.

Pregunta 17. ¿Su trabajo actual o su último empleo, le demandó cambiar el lugar de residencia ?

Tabla No. 13: Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación 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	1	11,1
No	8	88,9
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

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

Tabla No. 14: 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	9	90,0
Probablemente si	1	10,0
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

Nueve de los diez titulados entrevistados trabaja como docente, 67% de ellos lo hace desde hace 0,1 – 1,5 años debido a que la mayoría no trabajaba (70%) antes de iniciar sus estudios. (89%) no tuvo que cambiar su residencia para trabajar por lo que todos los encuestados manifiestan que su condición de vida mejoró luego de titularse.

Objetivo 2. Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

La mayoría de titulados no trabajaban como docentes cuando iniciaron sus estudios, sin embargo durante su carrera fueron obteniendo empleos en la docencia y si no lo hacían antes de graduarse, han necesitado menos de un año para conseguir un empleo como docentes.

La titulación en la Escuela de ciencias de la Educación sin duda alguna ha mejorado las condiciones de vida de los titulados.

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

Pregunta 3. ¿En qué tipo de institución desarrolla su trabajo?

Tabla No. 15: Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	7	77,8
Municipal	0	0,0
Particular	2	22,2
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.

Autor: Freddy Lafebre

Pregunta 3.a. La institución educativa en la que se desempeña es de nivel:

Los nueve titulados que están actualmente trabajando de los diez investigados, lo hacen en el nivel de educación básica.

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

Tabla No. 16: 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	3	33,3
Contrato indefinido	1	11,1
Contrato ocasional	5	55,6
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

*Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre*

Pregunta 6. ¿La relación laboral es:?

Tabla No. 17: Relación laboral que tiene 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	8	88,9
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	11,1
Otras	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

*Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre*

Preguntas 9, 10, 11,12,13.

Ningún titulado investigado trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente.

La mayoría de titulados (78%) trabajan en establecimientos fiscales, todos los titulados que están laborando como docentes, lo hacen en el nivel de educación básica.

De los titulados que trabajan como docentes 33% tienen nombramiento fiscal, 11% contrato indefinido y la mayoría 56% tienen contrato ocasional. Así mismo la gran mayoría tiene una relación a tiempo completo, solo un titulado tiene una relación por horas.

Objetivo 3. Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todos los titulados que laboran, lo hacen en instituciones de nivel básico, la mayoría en instituciones fiscales, aunque un buen número lo hace en establecimientos particulares, un tercio tiene ya nombramiento y un buen número de titulados tiene amplias expectativas de conseguir un nombramiento en el transcurso de estos tiempos, debido al aumento de la demanda de la educación fiscal.

5.4 Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral.

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

Ningún titulado de los diez investigados, se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español.

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	0,0
Inglés	0	0,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	10	100,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

*Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre*

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

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	10	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

*Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre*

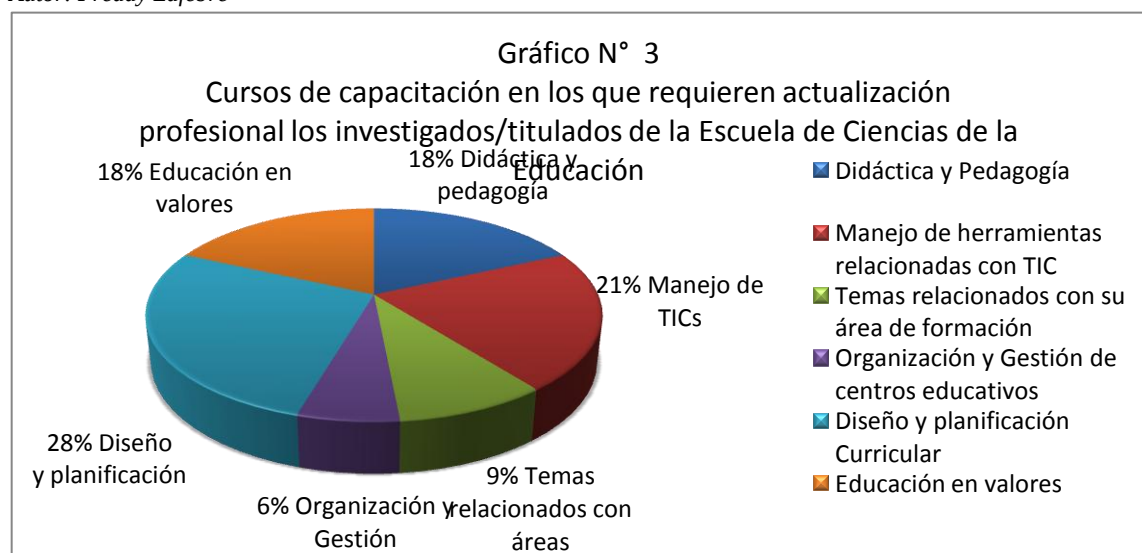
Todos los diez titulados investigados manifiestan que manejan la informática a nivel de usuario.

Pregunta 20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiera actualización profesional son: ?

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	6	18,2
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	7	21,2
Temas relacionados con su área de formación	3	9,1
Organización y Gestión de centros educativos	2	6,1
Diseño y planificación Curricular	9	27,3
Educación en valores	6	18,2
Otros	0	0,0
No me interesan	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	33	100,0

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación. U.T.P.L.
Autor: Freddy Lafebre



El 0% de titulados entrevistados maneja una segunda lengua con soltura.

Los titulados sugieren temas de formación profesional a los siguientes, en orden: 28% Diseño y planificación curricular, 21% manejo de herramientas relacionadas con las TICs, 18% Didáctica y pedagogía, 18% Educación en valores, 9% temas relacionados con las áreas de especialización, 6% Organización y gestión de centro educativos.

Objetivo 4. Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral

Es preocupante el que el 100% de los titulados manifiesta no manejar una segunda lengua distinta del español.

En Ecuador se viene la llamada Ampliación y fortalecimiento del Currículo, por lo cual un inmenso número de maestros deberán de una u otra manera capacitarse en este nuevo diseño y planificación curricular, sería muy bueno que la Universidad ofrezca estas capacitaciones.

Con los cambios de paradigmas y el desarrollo tecnológico actual la Universidad debería dictar curso de actualización profesional en diferentes temas como el uso de las TICs en la enseñanza; Didáctica y pedagogía. Frente a la cada vez más escasa practica de valores en la sociedad los maestros deberían capacitarse en educación en valores.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- ❖ Se han cumplido todos los objetivos del trabajo de fin de carrera.
- ❖ Todos los titulados fueron muy colaboradores, aunque su localización fue algo complicado, todo el esfuerzo realizado se ve compensado con la culminación de este trabajo, y el haber conocido personas de gran valía.
- ❖ Los estudiantes de la UTPL en la modalidad a distancia, son personas emprendedoras con afanes de superación, por lo cual en su gran mayoría consiguen empleos dentro del ámbito de su carrera incluso antes de su titulación.
- ❖ Los actuales cambios en la política educativa, aplicada en el gobierno actual ha aumentado la demanda de profesionales en la docencia, por lo que muchos titulados buscan ingresar al magisterio fiscal.
- ❖ Los continuos avances de la ciencia y la tecnología obliga a que la formación profesional en el campo educativo debe ser permanente.
- ❖ El nuevo currículo y la nueva ley de Educación obligan a los maestros ha estar en constante actualización.

6.2 RECOMENDACIONES

- ❖ El presente trabajo puede servir como base para realizar trabajos investigativos más profundos o amplios.
- ❖ Se debería poner mayor énfasis al manejo de una segunda lengua de los futuros titulados.
- ❖ Este tipo de trabajos se deben realizar en períodos de al menos 5 años.
- ❖ Los futuros docentes deben tener muchos valores y sobre todo en equidad de genero.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

8. BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ. G (2008). *Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos*. México. Editorial LIMUSA.

Consejo Nacional de Educación. Ministerio de Educación, (2008). *El Plan decenal de Educación del Ecuador*. Quito.

EYSSAUTIER de la Mora Maurice,(2002). *Metodología de la Investigación*. México. Thomson Editores.

GONZÁLEZ Rosa María, “*Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*”.

GUÍA DIDÁCTICA. (2010). *Programa Nacional de Investigación. Ecuador*. Editorial UTPL.

Ministerio de Educación, (2010). *Actualización y fortalecimiento de la educación general básica 2010*. Quito.

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, *Gestión Educativa Institucional*.

Ministerio de Educación y Cultura – EB – PRODEC, *Modelo de gestión*.

Condiciones de trabajo y salud docente, Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay.

http://www.oei.es/docentes/publicaciones/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates, http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf

Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica, www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf

Procesos de Formación de los Docentes por parte de Universidades e Institutos Pedagógicos en Ecuador, <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001404/140489s.pdf>

Situación de la Educación en el Ecuador, <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2006/gfvd.pdf>

GUZMAN Soledad, Malestar docente: Análisis de la situación laboral de los docentes de educación básica. <http://www.colposgrado.edu.mx/memorias/guzman.pdf>

Ministerio de Educación y Cultura <http://www.educacion.gov.ec>

Observatorio Digital para la Educación Superior en Latinoamérica y el Caribe, www.iesalc.unesco.org.ve

9. ANEXOS

CUESTIONARIOS



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 Educacional		1
▪ Maestría en Pedagogía		2
▪ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia		3
▪ Otro postgrado (Especifique cuál)		4
▪ En otra universidad (Especifique)		5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
▪ Especialidad (Especifique)		1
▪ Diplomado (Especifique)		2
▪ En otra universidad (Especifique)		3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad		4

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural	2

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

▪ Si	1
▪ No	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era....?

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

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

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

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN



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 facilitamos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

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

Atentamente,

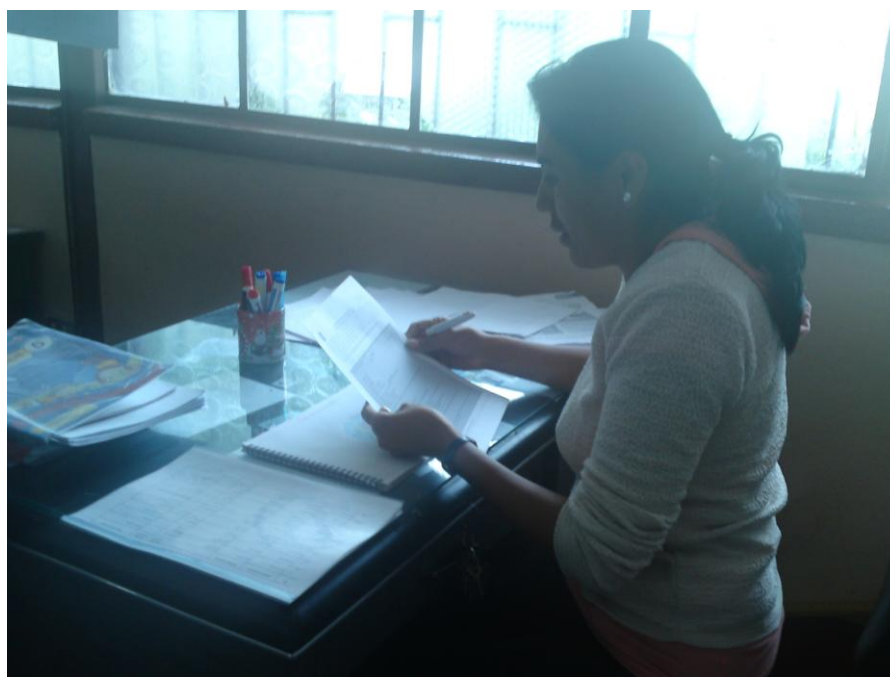
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas

**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



FOTOS



Lic. Maribel Paguay



Estudiante de la Licenciada Maribel Paguay



Lic. Willian Palma



Estudiantes del Lic. Willian Palma



Lic. Narcisa Zuña Yunga



Lic. Libia Zuña



Hna. Aida Freire. Directora de la escuela San José de Paute



Dr. Flavio Araujo. Director de la escuela Simón Bolívar