



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD 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”***

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

AUTORA:

Ana Tacuri Tigi

MENCIÓN:

CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Lcda. Mónica Cecilia Burneo.

CENTRO UNIVERSITARIO CAÑAR

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Lcda. Mónica Cecilia Burneo

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Lcda. Mónica Burneo Mora

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ana Tacuri Tigsi, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos 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 realizan a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

(f) _____

C.I. 0301370623



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

Ana Tacuri Tigsi

C.I. 0301370623

DEDICATORIA

A mis padres por su entrega y constancia incondicional que desde su sencillez me han enseñado a acoger la vida con optimismo para alcanzar los anhelos propuestos.

Ana

AGRADECIMIENTO

Mi imperecedera gratitud al Personal Docente de la UTPL, por sus sabios conocimientos brindados con el afán de cooperar con la formación integral de los discentes para el desarrollo continuo de la sociedad.

A mi Tutora de tesis, Lcda. Mónica Cecilia Burneo, que me ha brindado su apoyo y orientación para la realización de este trabajo.

Y a todas las personas que me posibilitaron con la información necesaria para dicha investigación.

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	8
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	12
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	15
3.1.4 El género y la profesión docente	19
3.1.5 Síntesis.....	21
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	25
3.2.2 La demanda de educación de calidad	26
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo	29
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	41
3.3.5 Síntesis	42

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición	46
3.3.2	Competencias profesionales	46
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	49
3.3.4	Competencias profesionales docentes	51
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	52
3.3.6	Síntesis	53
4.	METODOLOGÍA.....	55
4.1	Diseño de la investigación	56
4.2	Participantes de la investigación.....	56
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	56
4.3.1	Técnicas	56
4.3.2	Instrumentos	57
4.4	Recursos	57
4.4.1	Humanos	57
4.4.2	Institucionales	57
4.4.3	Materiales	57
4.4.4	Económicos	58
4.5	Procedimiento	58
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	60
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	84
5.2	Situación laboral	84
5.3	Contexto laboral	85
5.4	Necesidades de formación	86
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
6.1	Conclusiones	90
6.2	Recomendaciones.....	91
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	92
8.	ANEXOS	94

RESUMEN

Una vez terminada la investigación sobre la “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, el problema que se señala es la falta de continuidad en la docencia porque sus contratos son limitados, por lo que tienen que concursar por méritos al MEC ya que no ofrece seguridad a los titulados. Se exige un perfil definido para que se una educación de calidad, pero con apoyo de las Instituciones en la formación continua.

El lugar que se realizó la investigación es el cantón Cañar y sus alrededores y que los titulados fueron ubicados en diferentes parroquias y en la misma ciudad. Los participantes fueron 13 titulados en diferentes menciones (Educación Infantil, Educación Básica, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Físico Matemáticos) y los dos directivos de una escuela particular (Directora) y de un colegio Fiscomisional (Coordinador Pedagógico). Toda la investigación adquirida lo he obtenido de las encuestas, entrevistas, investigación bibliográfica, internet, a diferentes profesionales, hecho que me permite exponer lo siguiente.

La UTPL a través de la Modalidad a Distancia ha profesionalizado a muchos ecuatorianos fundamentalmente en Ciencias de la Educación, la Universidad ha puesto a disposición su oferta de carreras profesionales para la sociedad. Ante esta situación ha propuesto realizar una investigación sobre la Situación Laboral de los titulados con la finalidad de generar alternativas en su campo profesional y que la Universidad esté acorde al desafío de la sociedad actual.

En esta sociedad globalizada exige de los docentes preparación no sólo en la formación inicial, sino continua, que se enfrente a nuevas alternativas que permiten elevar la calidad de enseñanza.

La situación laboral de los titulados la mayoría de género femenino, han sido consistentes, entregadas en sus profesiones para desempeñar con habilidad en su especialidad, se destaca el interés de continuar en el proceso de formación como medio para la actualización y mejoramiento en la calidad de Educación.

Que los titulados necesitan el apoyo para continuar el proceso de formación en las Instituciones donde trabajan en todos los aspectos como: lo humano, pedagógico, profesional, informático.

La UTPL brinde cursos que sean accesibles en la parte económica, para que el titulado tenga posibilidades de formarse mientras desempeñe su profesión en la docencia.

2. INTRODUCCIÓN

La Educación a Distancia UTPL, que está al servicio de la Comunidad y haciendo hincapié al (Art.350 de la Constitución 2008) “El Sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”; propone el tema “Situación Laboral actual de los titulados de la UTPL, Escuelas de Ciencias de la Educación”

El presente tema tiene por objeto la investigación, análisis profundo de los ex alumnos de la UTPL, para que desde su realidad se tenga un claro objetivo y orientar desde su formación inicial y que la formación continua (La formación del profesorado es el problema clave de toda reforma educativa) sea de carácter sistemático y profesional en la preparación del docente.

Las reformas de los últimos años han cambiado las condiciones de trabajo en las que ejercen los profesores. El desprestigio social y económico, así como la falta de formación permanente o, en ocasiones la calidad que ésta tiene, son obstáculos concretos para que las reformas planteadas lleguen en realidad a las aulas.

La Universidad quiere conocer, afianzar y atender a las necesidades de formación profesional. “La crisis de los años 70 y, sobre todo, los ajuste económicos y la inflación de los 80 había deteriorado gravemente la situación de los docentes” (Móller Marina, 2007).

Esta situación laboral del docente, contrasta con la necesidad cada vez mayor que tienen todos los sistemas educativos de contar con profesores adecuadamente preparados, eficaces, en el desempeño de sus funciones y, capaces de ejercer la autonomía profesional que las necesidades del contexto presente demandan.

Los salarios de los docentes siguen siendo bajos, por esta precaria situación económica, no sólo hace que muchos de ellos abandonen la enseñanza para

dedicarse a trabajos mejor remunerados, sino que obliga a muchos otros a compatibilizar la docencia con trabajos diferentes o a doblar turnos en la enseñanza.

El problema que se percibe es que la carrera docente se encuentra estructurado en un sentido vertical, que supone el paso de categorías superiores dentro de los escalafones, probablemente se valora la antigüedad, el nivel académico de las titulaciones, la participación en programas de formación, superación de exámenes (Ecuador) etc.

El tema ayudará a conocer para que la universidad continúe brindando una educación de calidad que exige la sociedad y nos siga orientando vocacional-profesional, porque ayudará encontrar ocupaciones armonizando las aptitudes y motivaciones con los requerimientos sociales.

Los recursos y medios que posibilitan el desarrollo de este trabajo de investigación ha sido: entrevistas, investigación bibliográfica, consulta a profesionales, Internet, tabulación de datos, análisis estadístico, crítica personal y otros elementos que ha orientado de manera directa e indirectamente para que esta investigación de cumplimiento a los objetivos planteados.

El contenido en realidad nos da conclusiones claras y prontas soluciones para que la UTPL plantee de otra manera y para que la situación laboral de los titulados nos sea precaria y dificultosa al momento de integrarse a la sociedad. “Un docente motivado, no sólo por su vocación, sino por su empresa, es un trabajador que rendirá por encima del cien por cien” (Francisco Peña, 26/10/2005), porque los docente somos el estandarte de calidad.

Adquirir experiencias en el campo laboral de la docencia para un mejor desenvolvimiento de la profesión. La investigación me ha permitido conocer la realidad concreta de los titulados: sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral y la necesidad de formación principalmente en el Ecuador.

Estructurar el informe de investigación (tesis) para su revisión y sustentación como requisito previo al grado de licenciada en Ciencias de la Educación.

He llegado a la estructura del informe de la investigación con la convicción de que este y todo trabajo implica capacidad de planificación, autodisciplina, orden y perseverancia en el desarrollo de conocimientos y utilización de procedimientos y recursos oportunos para el logro positivo de los siguientes objetivos:

Objetivo general:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Objetivos específicos

- Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL:
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional- laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/ o empleadores).

3. MARCO TEÒRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

La formación inicial y permanente del docente universitario es necesaria e imprescindible en la Universidad actual. La formación para que sea una innovación y se asuma como parte intrínseca de una profesión debe ir más allá.

No basta tener formación docente al profesorado universitario, sino analizar qué tipo de formación, que explícitos e implícitos supondría y qué modelo de docente predominaría.

En la tarea de la docencia universitaria el contexto inmediato es una institución con sus características y cultura determinada. La Universidades una institución que supone que está al servicio de la sociedad y, por tanto en las características de la sociedad actual. **Imbernon, F. (2000a)**

En esta sociedad globalizada exige de los docentes preparación, no solo en la formación inicial, sino continua, ya que se enfrenta nuevos retos, asumiendo trabajar en otras formas de enseñanza mucho más complicadas.

Teniendo en cuenta que tipo de formación se imparte en los docentes, porque la Universidad está al servicio de la Sociedad.

A pesar de que nuestra sociedad exige a los docentes que asuman los nuevos papeles y que enfrenten los nuevos retos que hemos descrito, aceptando trabajar en unas situaciones de enseñanza mucho más complejas, en muchos países no se ha cambiado la formación inicial que los profesores reciben para hacer frente a estos nuevos requerimientos.

En ocasiones, los profesores siguen siendo formados en los viejos modelos normativos, a los que no se han incorporado los descubrimientos de los últimos treinta años de investigación en didáctica y psicología del aprendizaje. **Imbernon, F. (2000b)**

En ocasiones los docentes se siguen formando en antiguos modelos, que tienen miedo a lo nuevo que desinstala e implica formación y actualización, otro

problema que existe es la poca visión por la investigación tanto a nivel pedagógico y psicológico.

Cuando se analiza la institución Universidad del contexto en el cual se origina la formación, hay que ser consciente de que el modelo de sociedad determina el tipo de universidad. La organización de una sociedad democrática debería permitir crear los espacios de resistencia y libertad suficientes para poder intervenir con una cierta dosis de crítica y de autonomía personal y profesional.

Este equilibrio entre la producción, la exigencia de reproducción social y la capacidad de generar alternativas está presente en este análisis universitario de un contexto que ha de situar en la necesidad de una formación específica del docente universitario. Por todo ello la relación formación-investigación-gestión ha de estar imprescindiblemente en la enseñanza universitaria.

“La universidad no puede tener únicamente un carácter individual como hasta ahora ha promocionado y primado. La universidad no solo debe preocuparse por el problema de la innovación individual investigadora, del contenido de la enseñanza y de la transmisión de conocimientos que aporte, sino que debe realizar o propiciar cambios con proyección en el exterior” **Imbernon, F. (2000 c).**

La universidad al promocionar a los estudiantes tiene la misión de conseguir resultados desde el cambio y con una proyección al exterior, como riqueza intelectual, profesional para que sea consecuente con la sociedad. En la actualidad se da en muchos docentes, una sobrevaloración de la experiencia subjetiva, con el enigma de que cuanto más experiencia tienes mayor enseña, experiencia que se ha vuelto como una rutina que le lleva a una acomodación y la falta de continuidad en la formación.

El docente universitario debería ser también un agente cultural importante en su entorno donde se desenvuelva.

Para la sociedad actual la Universidad no será nueva mientras no sea una instancia de transformación social con repercusión en la docencia universitaria.

Decía **Benedito (1977)** “hay que buscar y encontrar nuevas alternativas que permitan elevar la calidad de la enseñanza superior”

Como manifiesta el autor, que se necesita auto-aprendizaje, alternativas actuales para que el docente siga mejorando la calidad de enseñanza y la universidad como núcleo de preparación y de cambio para los agentes directos de la Institución

El incremento de la tecnología, la globalización de los grandes medios de comunicación e información, el crecimiento de la ciencia, la condición postmoderna, las nuevas actitudes sociales, el debate sobre qué debe enseñarse, la formación permanente de los individuos, el neoliberalismo galopante, los nuevos medios formativos, todo ello desconcierta e influye en la universidad y su análisis debería servir de revulsivo para superar ciertos estancamientos y rivalidades.

En la vida real la estructura de la universidad obliga a muchos estudiantes a trabajar para poder estudiar y mantenerse económicamente. Tampoco se puede decir que la crisis está superada y por el contrario, se solapa con otras crisis, la de la justificación, ya empieza a tener demasiado titulados en paro y las administraciones son reacias a aumentar los presupuestos económicos.

Según Bernstein (1993) la formación en la docencia universitaria ayudará a:

- Contribuir al desarrollo y a la difusión de conocimientos.
- Desarrollar una formación crítica y transformadora.
- Estar abierto a los cambios de todo tipo.
- Desarrollar una autoformación
- Implicarse en los temas socioculturales y políticos
- Mantener una estrecha vinculación teoría- práctica docentes.

En el contexto actual de reforma de los planes de estudio se plantea si la universidad ha de formar personas con herramientas para entender el mundo o bien profesionales preparados para realizar una función concreta. Tampoco se

puede olvidar la investigación como una de las funciones de la universidad actual. Ya que una formación del profesorado repercute en la formación que reciben los alumnos.

La universidad es por definición un foco cultural a menudo reflejo del nivel cultural del país. Pero es necesario y beneficioso que la universidad desarrolle actividades culturales más allá del marco estrictamente docente e investigador.

Para que la universidad pueda desarrollar a la vez una docencia no devaluada, una investigación útil y una difusión del conocimiento en condiciones, se debería poner en marcha: aumentar los recursos económicos y humanos, preocuparse por la relación enseñanza-aprendizaje, modificar las relaciones de autoridad, crear la posibilidad de formarse y autoformarse, especializarse en la oferta formativa.

Promover una formación permanente del profesorado requiere cuestionamiento, de entrada, sobre qué componentes de cambio e innovación pueden representar tales aspiraciones y proyectos en el seno de la cultura.

La universidad un nivel del sistema educativo en el que la formación de sus profesores ocupe un lugar secundario, sino todo lo contrario.

La permanente actualización en saberes y habilidades emplea como una de sus señas más distintivas, que se traducen en conjunto de criterios y procedimientos que siguen los mecanismos y decisiones instauradas para la relación y promoción dentro de la carrera profesional, y constituyen para la mayoría del profesorado referente, normativas evidentes sobre lo que construir y afirmar la propia identidad. La universidad valora un modelo de profesor permanentemente abierto a un saber cada vez más profundo y extenso en su área de conocimiento, así como en capacidades y disposiciones que le llevan a participar activamente en la recreación del mismo a través de la práctica investigadora. **Escudero, Juan M. (1998)**

La vinculación entre las reformas del currículo y la formación permanente de los docentes, la implantación de reformas curriculares consiste, básicamente, en una cuestión de formación permanente del profesorado.

“...la calidad de educación es- sea cuales fueren los logros cuantitativos- el gran reto de los albores del siglo XXI en todo el mundo. Y la calidad de la educación refleja directamente la de los educadores: actualización periódica, ayuda y asesoramiento personal... La formación permanente de los formadores es la clave del proceso educativo” **Schiefelbein y Tedesco, (1995).**

El autor es muy claro para que un educador no se quede fuera de la realidad de cambio y se integre a la sociedad con dinamismo y creatividad.

Felipe Luis González (2010) que para ayudar a los futuros profesores a cumplir metas, es necesario organizar nuestros sistemas de formación de tal manera que consigan cubrir cuatro objetivos:

1. Elaborar la propia identidad profesional.
2. Dominar las técnicas básicas de comunicación e interacción en el aula.
3. Una disciplina mínima que permita trabajar en grupo.
4. Adaptar los contenidos de enseñanza al nivel de conocimiento de los alumnos.

Los docentes necesitan cumplir ciertos objetivos para que la educación sea de calidad y lo promuevan a los estudiantes, para que se integren en la sociedad como buenos profesionales y de calidad humana.

3.1.2 La Contratación y la carrera profesional

En coherencia con ese planteamiento, para incrementar los niveles de calidad y equidad de los sistemas educativos resulta fundamental, no sólo optimizar los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores, sino también lograr que la profesión docente sea una actividad laboral atractiva, de tal forma que sea llamativa para las nuevas generaciones, así como que los docentes

mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional haciendo, de esta manera, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación; y favorecer la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. **(Revista UNESCO, 2007 a)**

Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo mediante un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse en su desarrollo profesional, además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, más allá de esa común preocupación, las decisiones adoptadas en cada país han sido radicalmente diferentes en su planteamiento y desarrollo, de tal forma que es posible afirmar que hay más diferencias que analogías en la carrera y la evaluación del desempeño docente entre los diversos sistemas educativos. .

Revista UNESCO, (2007)

Se necesita buen desempeño en su carrera docente, para mejorar la calidad de la enseñanza, seleccionando a los mejores entre los candidatos para ejercer la función docente.

La experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la “vocación hacia la docencia”. Es importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora. **Revista UNESCO, (2007)**

Se necesita docentes con vocación e integridad en su vida y comprometido en su docencia, que tendrá repercusión en el cambio. Que la función docente sea una equidad, transparencia y calidad técnica en los procedimientos de selección.

Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación. De esta forma, la casi totalidad de los países han aprobado muy recientemente diferentes normativas para regular estos aspectos.

Revista UNESCO, (2007)

La carrera docente requiere al ingresar estabilidad, desarrollo, para que pueda mejorar la calidad de educación.

En Ecuador, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

Todo docente que haya sido nombrado, tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciarse laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo. **Revista UNESCO, (2007)**

El MEC del Ecuador lo realiza la contratación de acuerdo a las exigencias y derechos en la nueva ley de educación.

En *Ecuador*, por su parte, existe un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones. **Revista UNESCO, (2007)**

La contratación es atraer al docente, seleccionar al docente, acreditación de los docentes, inducción al ejercicio de la profesión, en cuanto a la contratación del profesorado son: el sistema de selección y contratación de los docentes, estrategias para la retención en la profesión docente.

En cuanto a la retención la remuneración y beneficios, condiciones de trabajo, promoción/trayectoria de la carrera docente.

Dentro de la capacitación: las normas y competencias mínimas, formación inicial y acreditación del personal docente, fortalecimiento de la evaluación del docente basado en resultados.

El docente al estar en una profesión con pocas expectativas de crecimiento, reconocimiento y autorrealización. La desacreditación que manifiesta el alumnado sobre la labor docente es cada día más como se ha escuchado decir como” Los maestros son los fracasados de la vida”, lo cual expresa que la docencia es vista como una profesión de segunda y muchas otras realidades.

El educador no solamente es la base del progreso humano, el puente que nos hace devenir y actualizar nuestras potencialidades, también aquello que nos hace tener conciencia del pasado, lo que somos y lo que determina en gran medida nuestro futuro. **González El Sahili, F. (2010)**

El docente como profesional en la sociedad tiene poca acogida, expectativas, realizaciones, pero como un transformador de cambio humano, ayuda a sacar desde dentro las capacidades de los estudiantes, aceptando su realidad del pasado para enfrentar a un mundo cambiante, un reto para que el docente que sea el protagonista en medio del caos.

La carrera ha sufrido una degradación de su estatus, una pérdida de ética profesional y una reducción generalizada del esfuerzo de profesores titulares. Sin embargo, el amplio espectro de desempeño en los distintos establecimientos sugiere que se puede conseguir una mejor gestión prestando más atención a las motivaciones no monetarias.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Al buscar las causas del fracaso escolar se apunta hacia los programas de estudio, la masificación de las aulas, la falta de los recursos en las instituciones y raras veces al papel de los padres y su actitud de creer que su responsabilidad acaba

donde empieza la de los maestros. Los profesores en la búsqueda de solución al problema se preocupan por desarrollar un tipo particular de motivación en sus estudiantes, la cual consta de muchos elementos: planeación, concentración en la meta, conciencia de lo que se pretende aprender y cómo se pretende aprenderlo, búsqueda activa de nueva información. **(Johnson y Johnson, 1985)**

En el fracaso escolar hay muchas causas no sólo de la institución, sino de los padres de familia y sociedad que influye. Los docentes buscan soluciones, motivaciones para que no haya muchas repercusiones de fracaso dentro del aula.

El éxito escolar requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa, que probablemente no todos los estudiantes presentan. **(Redondo, 1997)**

El triunfo escolar requiere buenos planes, de acuerdo con la realidad del estudiante y su entorno personal, familiar y social

El docente en primera instancia debe considerar cómo lograr que los estudiantes participen de manera activa en el trabajo de la clase, es decir, que generen un estado de motivación para aprender; por otra parte pensar en cómo desarrollar en los estudiantes la cualidad de estar motivados para aprender de modo que sean capaces “de educarse a sí mismos a lo largo de su vida” **(Bandura, 1993)**

Se necesita estimulación al estudiante, para que pueda responder con más dinamismo y creatividad a la enseñanza- aprendizaje.

Y finalmente que los estudiantes participen cognoscitivamente, es decir, que piensen a fondo acerca de qué quieren estudiar y puedan desenvolver y ser útiles con su desempeño profesional.

Es necesario partir la conceptualización de tres grandes tareas: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

Educación

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

Es un proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera.

En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

Enseñanza

“Hace falta enseñar de otra manera. Los conocimientos hoy no se cortan por disciplina; se precisan para resolver problemas concretos” **Aguerrondo, I. (2010).**

Proceso mediante el cual se comunica o transmiten conocimientos especiales o generales. Que tiene por objeto la formación integral de la persona humana, la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos. **Navarro, R. (2004 a)**

En este campo sobresale la teoría psicológica la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende.

La importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (**Arredondo, 1989**)

También es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros. **Navarro, R. (1989 b)**

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción. La enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana. El deber de la enseñanza, también existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios que encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. Existe varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo.

Aprendizaje

Es parte de la estructura de la educación, por tanto la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. Es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones. **Navarro, R.(2004 c)**

El aprendizaje tiene mucha importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motoras. A veces el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. El aprendizaje se produce también por intuición, o sea, a

través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas. **(Pérez Gómez, 1992)**

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrado en la enseñanza a modelo dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y estudiantes, en este sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores de aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento.

3.1.4 El género y la profesión docente

Desde varios años ha cobrado importancia el concepto género, pues a diferencia de la palabra sexo, que es puramente biológica, engloba también su componente social; gracias a este término se puede apreciar el funcionamiento desigual de ambos sectores sociales como resultados de la cultura, tanto a nivel familiar como laboral. **González El Sahili, F. (2010)**

La educación ha sido planteada como objeto de estudio, investigación, práctica, como acción profesional, acción social y marginalmente como acción cultural. Recientemente comienza a plantearse como acción transformadora que lleva al empoderamiento de los sectores excluidos, en especial de la mujer.

Los esfuerzos sociales en búsqueda de la equidad, la libertad, la justicia social y de género, ha sido negado y con poca capacidad de reacción.

Frente a esta realidad actual, cotidiana se busca un nuevo sujeto de la historia, es una visión renovada de hombre y de mujer del mundo y de la sociedad, en la que

se priorice al ser humano, como resultado del desarrollo con equidad, identidad, justicia, libertad.

Se trata de una utopía que desde la visión de género se vaya construyendo día a día, que se dan desde el desarrollo, la educación y comunicación. **Ecleston, S. (2007 a)**

La educación visualizada desde género, para un empoderamiento individual y colectiva centrada en los intereses y necesidades que plantea la búsqueda de satisfacer, relacionando en forma real y concreta la educación y la vida cotidiana de mujeres y dentro de sus propios contextos. **Pedroza, N. (2007 a)**

La educación en género con la expectativa de una sociedad con equidad, debe caminar diversos aspectos con lo cognitivo y lo existencial, partiendo de la indagación, de la creación y recreación del conocimiento que permite avanzar.

Es justo reconocer que hay cambios y que hay hoy mayor participación femenina en las actividades de la política, empresariales, científicas, deportivas, laborales, en las artes, en los medios, tanto como las leyes que protegen sus vidas de la violencia doméstica, que determinan el cupo para la participación en cargos legislativos, de protección responsable, de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones y tantas otras que aseguran una mejor calidad de vida y afianzan la participación real de la mujer en la sociedad,

Para efectivizar los cambios de lugar de la mujer y lograr el sinceramiento democrático será el compromiso de la actividad del docente con el atravesamiento de género en cada hecho pedagógico. **Pedroza, N. (2007 b)**

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.

Será durante la formación docente la oportunidad para que cada futuro enseñante revise su propia biografía escolar y allí en la situación real del aprendizaje pueda reconocer cómo otorga legitimidad al discurso de la autoridad pedagógica que

instituye como natural la arbitraria supremacía de lo masculino y logren modificarse para no reproducir la arbitrariedad ya interiorizada.

La falta de reconocimiento de las características específicas de las mujeres que trabajan en las escuelas asociadas al ámbito de lo hogareño-doméstico, estimula una suerte de “domesticación” e infantilización social de las maestras. Los hombres no sólo generan ansiedad en las escuelas, también apaciguan, ya que son considerados como transmisores y responsables del orden, la practicidad y la disciplina. Esta combinación de miedo y seguridad parece estar estrechamente relacionada con las dinámicas de género y, por ende en las diferentes maneras de organizar la carrera docente de hombre y mujeres. **Ecleston, S. (2007 b)**

Los modos de ver y nombrar a los y las docentes, de estimular a unos a tomar posiciones de autoridad mientras que a las otras se les exige cariño y afecto, son manifestaciones de regímenes de género imperantes en la sociedad; pero además, indican la existencia de otros procesos relacionados con la formación y el status profesional y social de los docentes.

Encontrar espacios de reflexión para poder analizar qué entienden los y las futuras docentes por vocación o cuál es la relación entre autoridad y género, son desafíos urgentes y retan a nuestra imaginación, no sólo como educadores, sino también como ciudadanos.

3.1.5 Síntesis

La formación inicial es indispensable en la actualidad, porque implica innovación desde dentro y qué tipo de formación se le ofrece al profesorado, sabiendo que está al servicio. También se le exige a los docentes enfrentar nuevos retos, cambio de generación de los estudiantes y que las nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje se para enfrentar hoy.

Que los docentes utilicen la tecnología como medio para la enseñanza, teniendo una formación crítica a nivel: pedagógico, humano e investigativo. La universidad para los docentes debe abrir campo al exterior como riqueza para su integridad y mejoramiento en la calidad de enseñanza como decía el presidente “Si hay calidad de docentes, habrá calidad de educación” **Correa, R. (12/02/2011)**

Cuando hay apertura la universidad ayudará en su formación inicial a: una formación crítica, abierto a los cambios, autoformación (UTPL), vinculación en la teoría- práctica.

Es necesario la formación permanente para que surjan cambios y se cumplan proyectos en beneficio de los estudiantes y la sociedad, la formación permanente clave en el proceso educativo, por ello se necesita identidad profesional, intercambio en el aula, disciplina, adaptarse a los contenidos de enseñanza.

Durante la carrera profesional el docente debe ser eficaz, y que su actividad laboral sea atractiva, para que favorezca en su desempeño. La experiencia con criterios de conocimiento y de competencias es necesario, para que la docencia se una vocación y un compromiso con la vida y la práctica, pero se necesita estabilidad emocional, equilibrio personal y autorrealización en su vida laboral.

Las condiciones que se requiere en la enseñanza- aprendizaje es buscar medio a nivel de conocimientos, infraestructura, ambiente de compañerismo, realidad de los estudiantes, para desempeñar con eficacia.

La educación hoy requiere que todas sus facultades intelectuales, morales y físicas se a su desenvolvimiento y precisión en la vida. La enseñanza tiene por objeto la formación integral y estimular al estudiante a que aprenda en un ambiente social e intercambio con la sociedad.

El aprendizaje tiene un proceso de integración, participación y crítica, para su propio conocimiento desde las bases adquiridas en la enseñanza.

En cuanto al género engloba no sólo la parte biológica, sino social, y se plantea con más fuerza la participación de la mujer dentro de la educación como punto clave, hoy como empoderamiento, entrega y apertura para llegar con facilidad e integridad a la colectividad. En el campo educativo la posibilidad de ser transmisoras y prácticas les ayuda a obtener seguridad.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

Se buscan las razones que producen la sociedad turbulenta como la nuestra, se lee el trasfondo de abandono y ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro para las nuevas generaciones y ése grado de incertidumbre y si se quiere caos afecta el contexto escolar. “Experimenta la verdadera grandeza haciendo que otros se sientan grandes” **Dickens, Ch. (1999)**. Nunca será el buen maestro un descalificador, cruel o indiferente, por el contrario es él quien el que procurará con insistencia estimular los extraordinarios pensamientos.

El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida para contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no está llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber del cual apropiarse en mundo tangible y mutable.

Dentro del entorno educativo constituyen herramientas que favorecen y consolidan un entorno de enseñanza- aprendizaje donde el conocimiento se almacena y se comparte para integrarse al sistema de gestión del conocimiento, donde la educación para toda la vida se convierta en una exigencia esencial.

La **Comunidad Educativa** el conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar. **Revilla, F. (2001 a)**

La tarea fundamental en primer lugar son las familias, luego lo será la comunidad educativa de una escolarización obligatoria.

Una comunidad democrática debe implicar al conjunto de sus integrantes en las decisiones más importantes. La confrontación de opiniones, la discrepancia

razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando. . **Revilla, F. (2001 b)**

Busca no solo impartir instrucción sino la educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo.

Durante muchos años el sistema educativo ha tomado el concepto de “comunidad educativa” incluyendo en este a los docentes, padres de la escuela y alumnos, dando lugar a un corte entre el afuera y el dentro de la escuela.

Cuando pensamos en una nueva modalidad de vínculo es que partimos de la hipótesis, de que en los nuevos escenarios sociales generados especialmente a partir de la década de los 90, especialmente en los barrios de los sectores más empobrecidos, nuevos actores sociales han tomado un rol protagónico en la comunidad educativa o de aprendizaje. **Fanfini, T. (1995)**

El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades. Resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje. . **Mizales, A. (2008 a)**

La comunidad de aprendizaje nos sirve para pensar a lo educativo como la construcción de un espacio de encuentro y articulación entre la escuela y la comunidad

3.2.2 La demanda de educación de calidad

La calidad de la educación es una preocupación mundial debido a la importancia que esta tiene para la sociedad, el crecimiento y la distribución del ingreso. Una pieza clave en la calidad de educación es la calidad de docentes y, por ello tantos

países desarrollados han mostrado la preocupación hacia los docentes. **Mizales, A. (2008 b)**

En la actualidad cuando hablamos de calidad nos referimos a lo mejor, es por esto que la sociedad se deja llevar por la publicidad existente de las cosas para determinar si realmente es buena, porque ella permite atrapar a las personas con mayor eficiencia y aumentar los índices de ganancias. Así como también, se menciona que para el crecimiento de un país es necesario que exista una educación de calidad, porque en los últimos tiempos la educación no responde con las exigencias y aspiraciones necesarias para cubrir con toda la demanda y ha permitido que haya una deserción por el sistema educativo que ha echado al olvido la formación de valores y interés al trabajo.

El término “Calidad de Educación” implica hablar del hombre y tiene que ver con la enseñanza de valores, es por ello que debe haber concepciones para crear programas de estudio para mejorar los rendimientos académicos ofreciendo a los educadores textos y los niveles de titulación para que logren su objetivo que es educar.

La educación es un proceso de formación de valores, actitudes, y hábitos constructivos, en el mundo hay muchas personas que se limitan a vivir sus vidas con sus propias manos y vivir a plenitud, debido a la influencia que genera los mercados, las modas, costumbres, ídolos, dinero,.. En fin nunca se pueden conocer internamente, arriesgarse a tomar decisiones, ni tener seguridad como condición de existencia. **Aguerrondo, I. (2006 a).**

Aportar a mejorar la calidad de la profesión y de la profesionalidad de los docentes como actores del sistema educativo, no es una responsabilidad individual. Como actores sociales, necesitamos, pensamos en el marco del contexto de una educación pública que está a cargo del estado, en el marco del contexto de la macroorganización de las demandas y de los distintos instrumentos que se requiere para que un conjunto grande de personas, individuos, puedan actuar

constituirse como actores sociales y puedan transitar un cambio. **Aguerrondo, I. (2006 b).**

Si los educandos se orientara a promover el respeto, responsabilidad, trabajo, justicia, solidaridad, convivencia, amor y servicio, se formarían hombres y mujeres con decisiones firmes capaces de ser ejemplo a la sociedad y de mantener ciudadanos un autoestima sano, aunque no se trata de de impartir o transmitir valores, sino de sembrarlos en la práctica pedagógica de modo que los alumnos los vivan a cotidianidad.

El descubrimiento, aceptación y valoración de sí mismo (autoimagen positiva) es lo más valioso que puede poseer el ser humano, es por esto que debemos considerar nuestro aspecto físico y nuestra condición social, que son dones sin merito alguno nuestro, y también a no considerarnos superiores a nadie, ni a despreciar a las personas por que nosotros pudimos haber nacido bajo esa situación. Formarse es fundamental para construirse como persona y para inventarse desarrollando todas las potencialidades, para esto hay que estar claro de lo que se es y de la propia aceptación

El verdadero valor de la autenticidad es necesario porque cada día estamos adentrado mas y mas en una cultura de despersonalización y del vacío, que van de espaldas a la solidaridad y el amor, el mundo juega un papel de impedir al ser humano encontrarse consigo mismo y mantener su vida en una constante ajeteo para que se detenga a pensar sus verdaderos intereses y de un autentico valor.

El objetivo de la educación es el aprendizaje, es partir donde se evalúa el alumno, el docente y al sistema, entonces el buen maestro nos es el que enseña muchas cosas sino el que logra que sus alumnos aprendan de lo que efectivamente de lo que deben aprender, entre los problemas más graves que tiene el mundo.

Es urgente que se tomen medidas educar no es pasar paquetes de conocimientos que los alumnos deben memorizar y repetir para hacer exámenes, sino es que

enseñar es aprender, de modo que el educando adquiriera conocimientos cada vez más independiente que le permitirá aprender siempre.

“La profesionalización se convierte en la llave maestra del mejoramiento de la calidad de educación” **Fanfini, T. (1995)**

El tema de la calidad aparece ligado al conocimiento y tecnología; para insertarse en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, se impone el manejo de los instrumentos de la tecnología y conocimientos tanto básicos como especializados.

Como dice **CEPAL/UNESCO**, la educación y el conocimiento serían los ejes de la transformación productiva con equidad.

3.2.3 Políticas educativas:

➤ **Carta Magna**

Art. 26. La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art.27. 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 a 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.

Art. 28. La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. 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.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

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

Art. 347. Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento 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, para que puedan impartir una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente.
3. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños y adolescentes, en todo su proceso educativo, eliminando el analfabetismo puro, apoyando a los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas.
4. 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.
5. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.

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 establecerá políticas de promoción, movilidad y alternancia docente y con ello el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de

soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

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

Art. 357. El estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior, que podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y los recursos deben basarse fundamentalmente en la calidad.

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida. La sociedad está en derecho de participar en el proceso educativo. La educación se centra en el ser humano, rescatando el proceso de una manera integral como: valores, democracia, sentido crítico, para que el desarrollo de competencias y capacidades sea para crear y trabajar.

La educación pública será universal y laica en todos los niveles, garantizando la libertad de enseñanza. El estado tiene ciertas responsabilidades como la educación pública, mejoramiento de la calidad, para ello garantizar que los centros sean espacios democráticos, respetando siempre el desarrollo psicológico del estudiante en todo proceso educativo. Dar realce a la tecnología y comunicación, pedagogía y en la actualización de los currículos.

El estado garantizará al docente la estabilidad, actualización, formación y mejoramiento pedagógico y académico. La regulará la carrera docente y el escalafón, en donde el sistema establecerá la evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles.

La educación superior con finalidad de capacitar lo académico, profesional y con una visión científica y humanística para un mejor desarrollo; tiene conexiones para trabajar con el Plan Nacional de Desarrollo, la cual regirá con los principios de autonomía , responsabilidad, calidad, integridad, donde el estado apoyará con la parte del financiamiento.

➤ **Plan Nacional de Desarrollo**

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública.

El Plan cuenta con 12 Estrategias Nacionales; 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el Buen Vivir.

El Plan Nacional de Desarrollo, plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, a la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural, para finalmente alcanzar el “Buen Vivir” de las y los ecuatorianos. El PNBV 2009 – 2013 cuenta con 12 objetivos nacionales para el Buen Vivir.

El buen vivir es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de las culturas, saberes y modos de vida.

Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad, superando las condiciones de desigualdad y exclusión y una adecuada distribución de la riqueza

Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, para el desarrollo integral de los y las ciudadanas.

Mejorar la calidad de vida de la población, una vida satisfactoria y saludable para todas las personas, pero respetando su diversidad, también logrando una atención equilibrada, sustentada y creativa para todos los ciudadanos.

Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable, respetando a los derechos de la naturaleza.

Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana, que nos enriquece como país la diversidad de otros países.

Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas, para su estabilidad, protección como fundamento de nuestra sociedad.

Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común, disfrutar lo que hay a nuestro alrededor y que florezcan las culturas, dando posibilidad a diálogos y disfrutar del tiempo libre.

Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad, que es garantía y derechos de las personas y la colectividad

Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia y la igualdad entre hombres y mujeres que proteja en forma integral a niños, niñas y adolescentes. Se promueva una justicia social, solidaria e imparcial, democrática.

Garantizar el acceso a la participación pública y política, que todos nos involucremos y participemos activa y responsablemente en los procesos públicos, políticos y económicos del país.

Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, que cuyo fin sea el ser humano y su buen vivir.

Construir un estado democrático para el buen vivir, donde el estado sea cercano y amigable que planifique y coordine sus acciones de manera centralizada y desconcentrada, satisfacer las necesidades humanas con servicios públicos de calidad. Se trata de construir la sociedad del buen vivir en la cual se reconozca las diversidades y se vele por el cumplimiento de los derechos ciudadanos”.

El plan Nacional de Desarrollo un instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión e inversión. El PND plantea retos hacia un cambio y con el deber de alcanzar objetivos propuestos. Los cambios que ofrecen son la igualdad, justicia social, integración y mejorar las capacidades y potencialidades de los ciudadanos, mejorando la calidad de vida desde el respeto a la diversidad.

El trabajo que es justo y estable, como medio para llevar una vida saludable , respetando la integridad de las personas. Acceso a una participación con sentido crítico y con libertad de expresión. Un país democrático donde el estado sea cercano, planifique, coordine las acciones para construir un Ecuador del buen vivir.

➤ **Ley de Educación**

1. Participación de la familia y la comunidad. Incorpora a la comunidad y a las familias, creando así los gobiernos escolares como participación para resolver conflictos en una institución educativa.

2. Atención ágil y apertura a la ciudadanía. Un modelo de gestión de acuerdo a una educación para el siglo XXI que contiene tres niveles: zonal, distrital y circuital, que garantizará atención ágil y oportuna.

3. Bachillerato general unificado. Se prepara a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática. Se elimina el Bachillerato en ciencias, disminuye el número de asignaturas y se fortalece la formación general de los bachilleres técnicos.

4. Educación intercultural y bilingüe que es parte sustancial del Sistema Educativo, que tiene relación con los procesos de enseñanza-aprendizaje en idiomas ancestrales.

5. Estándares educativos son logros de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes y los desempeños profesionales de docentes y directivos. Guiar a los actores del sistema en el mejoramiento de calidad educativa, para tener criterios claros para la evaluación.

6. Evaluación educativa. Se realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación para determinar la calidad de la educación en referencia a los estándares establecidos.

7. Capacitación y profesionalización docente. Se crea la Universidad Nacional de Educación para fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos. Tiene caracteres plurinacional que promueve el conocimiento intercultural en sus dimensiones y será gratuita.

8. Remuneración justa. La homologación salarial, dependiendo de su titulación. El nuevo escalafón e basa en meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y título académico, de manera que mejore la calidad del Sistema Educativo.

Los docentes laboraran ocho diarias: seis horas en clase y el tiempo restante en atención a padres y madres de familia, apoyo a los estudiantes y capacitación.

La ley de educación (**R. O. 2SP 417, 31-marzo-2011**) hace hincapié la participación de la familia y comunidad, para ello se necesita atención y agilidad con una conformación de tres circuitos: zonal, distrital y circuitual. Al estructurar de esta manera se inicia con el bachillerato unificado con estándares de calidad para mejorar dicho proceso se realizará una evaluación integral, la capacitación y profesionalización será continua para el ejercicio de la docencia y tendrá una remuneración justa y homologación salarial dependiendo de la titulación. Se trabajará con 8 horas diarias.

➤ **Plan Decenal de Educación**

El Estado Ecuatoriano requiere de políticas educativas para el medio y largo plazo

Los nudos críticos que ha descubierto es el acceso limitado a la educación y falta de equidad, la baja calidad de Educación y débil aplicación de las nuevas tecnologías: información, comunicación, ausencia de estrategias de funcionamiento, la infraestructura y equipamiento insuficiente, sin una identidad cultural

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las prioridades en sentido: pluricultural y multiétnico.

Los objetivos estratégicos que se han trazado es el

- Marco curricular: Educación infantil, educación general básica, bachillerato y formación inicial.
- Marco del talento humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Marco financiero y de gestión
- Marco de rendición de cuentas
- Marco legal

FUNCIONES: Se desarrolla en la parte social, económica, política y cultural

PRINCIPIOS. Se basan en la equidad, calidad, pertenencia, inclusión, eficiencia, participación, rendición de cuentas, unidad, continuidad, flexibilidad.

VALORES: Honestidad, justicia, respeto, paz, solidaridad, responsabilidad, pluralismo.

POLÍTICAS:

1. Universalización de la Educación infantil de 0 a 5 años de edad.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a 10mo.
3. Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del Analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- 7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y calidad de vida.**
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Debido a la problemática de la educación de la equidad, baja calidad y la debilidad en las nuevas tecnologías y ausencia de las estrategias con estas situaciones se plantea el Plan Decenal de Educación con objetivos estratégicos como: el marco curricular, talento humano, financiero y de gestión, rendición de cuentas y la parte legal.

La visión que tiene este sistema de educativo es integrante, coordinada, descentralizada y flexible, que satisface las necesidades del aprendizaje individual y social. Por lo cual la misión es ofrecer a través de sus Instituciones educativas una educación de calidad, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión.

Lo que pretende es una educación que prepare a los ciudadanos para el conocimiento y el trabajo. Este Plan Decenal cuenta con funciones, principio, valores y sobre todo con políticas rescatando la profesión docente, desarrollo profesional y condiciones de trabajo y calidad de vida.

➤ **Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo (DINAMEP)**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados

por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares,

El DINAMEP debe cumplir algunas funciones

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

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

- Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales. Permanente: funciona todo el año escolar
- Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
- Gratuita: con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente

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

Una Institución encargada de la capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo. La planificación de acuerdo a un diagnóstico para detectar las necesidades de la formación del docente, capacitación y perfeccionamiento que son pilares fundamentales para aplicar el Modelo de Desarrollo Profesional.

Lo esencial de la DINAMEP los convenios que tienen con el MEC para actualizar a los docentes en: ciencia general, pedagogía y tecnología. Proporciona medios como material pedagógico para que lleven a cabo dicha capacitación.

Todo este proceso se lleva a cabo de una manera: sistémica, progresiva y financiada que deberá ser: universal, funcional con el puesto de trabajo y gratuita.

3.2.4 Políticas micro: institucionales

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.

Constituye un Plan de Desarrollo Institucional, dedicado al sostenimiento y desarrollo de una institución educativa. Es un instrumento de gestión para la mejora integral y continua de la calidad de la institución educativa.

El plan de desarrolla en tres segmentos:

La definición institucional se analiza a través de:

- a) **El entorno institucional** que son las realidades de donde vienen los alumnos en aspectos como: empleo, distribución de los ingresos, los servicios a la vivienda, la salud y la educación.
- b) **Filosofía institucional** exposición de los principios y valores que designen las instituciones.
- c) **Misión institucional** es el por qué de la institución.
- d) **Visión institucional** el hacia dónde va la institución.

Análisis institucional abarca en cuatro ámbitos

- **Curricular** es la construcción curricular
- **Equipo Humano:** directores, docentes, estudiantes, administrativos y de apoyo y Padres de familia.
- **Financiero** fuente de sostenimiento económico, políticas presupuestarias.

- **Infraestructura:** edificación física, espacios físicos, equipamiento, materiales generales y documentos que dan soporte al financiamiento institucional.

Análisis de ámbitos institucionales

- Elaboración del Foda
- Estructura del Plan de desarrollo que contiene lo siguiente:
 - Objetivos del plan, identificación de los objetivos
 - Estrategias del Plan que permiten el logro de cada objetivo.
 - Actividades del Plan operaciones directas que dan ejecución a cada una de las estrategias.
- Evaluación del plan es la precisión de qué cómo, cuándo y con qué se evaluará el plan. **(Mario Cifuentes, 2003)**

3.2.5 Síntesis

En el entorno educativo se encuentra el trasfondo de abandono y ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro en estas generaciones, con esta realidad el aprendizaje debe ser recíproco y fomentarlo actitud de búsqueda, junto con el estudiante y que pueda apropiarse de su realidad, como medio para su crecimiento personal e íntegro. En el entorno educativo se tiene que transmitir, favorecer y consolidar la enseñanza- aprendizaje, donde la educación sirva para la vida y sea una exigencia esencial.

Para ello es necesaria la Comunidad Educativa, donde las personas que intervienen sean y aporten al crecimiento de la educación en calidad. Debe implicar a sus integrantes en las decisiones, el sistema educativo no forman sólo los docentes y no son los únicos que enseñan, sino las organizaciones, espacios públicos, de ellos aprenden valores y hábitos.

La demanda de educación de calidad es una preocupación a nivel mundial, por ello para el crecimiento de un país es necesario que exista una educación de calidad, pero siempre que haya profesores de calidad; implica la enseñanza de valores, descubrimiento, aceptación y valoración de sí mismo; crear programas de estudio para rendir académicamente.

. El objeto de la educación es el aprendizaje, no pasar paquetes de conocimientos, sino es que enseñar es aprender.

En muchos casos la educación no responde a las exigencias y aspiraciones que tiene los educandos, porque son realidades para conocerlos y que el trabajo del docente no sea en vano, ni desprestigiado.

La calidad del docente como actor de la educación, no sólo es individual, sino abarca un contexto más amplio. Es necesario formarse para construirse como personas y aplicar debidamente las potencialidades y capacidades.

La Carta Magna: La Constitución de la República del Ecuador, publicado en el Registro oficial del 20 de octubre de 2008 nos indica sobre la educación que es un derecho de las personas en toda su vida y los que están a su alrededor, también debe participar en este proceso educativo, ya se centra primeramente en el ser humano, desarrollando sus capacidades y competencias para el servicio de la sociedad.

El Estado garantizará la libertad de enseñanza e inclusive el aprender en su propia lengua. El Estado tiene muchas responsabilidades en la educación como: la calidad, infraestructura, la tecnología, la comunicación y con estos medios se le adjunta a lo más esencial la formación continua a todos los niveles y la remuneración justa, es decir de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La ley de educación abarca muchas realidades como la participación de la familia, comunidad, con una atención ágil y gran apertura a la gente.

El bachillerato se unificará para preparar mejor a los estudiantes; la educación intercultural y bilingüe es aporte en estos procesos enseñanza- aprendizaje.

La capacitación y profesionalización será esencial para que los logros de aprendizaje se lleven a cabo en los estudiantes como actores del sistema y que el mejoramiento de calidad sea determinada por la evaluación integral: interna y externa; para ello se requiere remuneración justa.

En este proceso de educación la que promueve la capacitación es el DINAMEP, quien investiga, programa, organiza, coordina y controla este funcionamiento.

Para que sea más eficaz dicha continuidad y calidad en una institución se necesita el PEI (Proyecto Educativo Institucional) que parte de la realidad y el entorno de los estudiantes.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

“El docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Es aquel que reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. Todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje. (**big. com. definición docente**)

Las posibilidades del docente con capacidades para llegar con efectividad a los estudiantes, en la situación que se desenvuelva.

Aquel individuo que se dedica profesionalmente a la enseñanza en colegios, universidades, entre otros. El docente impartirá la enseñanza en cualquier tipo de establecimiento con fines educativos (**ABC. Florencia, noviembre, 2009**)

Aquel que debería estar preparado para entregar sus conocimientos adquiridos durante su formación inicial.

3. 3.2 Competencias profesionales

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo. **Muñoz, F. (2010 a)**

Ser competente es estar en la capacidad de una continua formación, no solo en pedagogía, sino en la tecnología, donde puede lograr con mayor satisfacción en la enseñanza –aprendizaje.

«Calidad en la enseñanza » se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: «los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La

investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. **(Informe OCDE en el año 1994).**

Como dice el autor se necesita calidad de enseñanza y enfrentar desafíos y demandas en la enseñanza, a partir de las expectativas, realidades que tiene la sociedad.

“La situación actual es dinámica y variada. Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores... El alcance de estos desafíos y demandas y el ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores.

Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios – dramáticos en algunos países– tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor”. **Muñoz, F. (2010 b)**

En la realidad que vivimos es cambiante y variada, por lo que los docentes debemos estar en capacidad de asumir cambios constantes. No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas.

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

“El primero es un **papel técnico**, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. El segundo papel se asocia a los **aspectos éticos y socializadores de la profesión**. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en

el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la **satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar**". **Benito, E. (1996)**

A los docentes se le identificará por la calidad de aprendizaje, su formación integral, ética y profesional y su autorrealización.

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

La competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son necesarias desarrollar a través de la formación. **Tejada, F. (1999 4)**

En este sentido, siguiendo con el referido autor, cabe destacar tipologías de competencias como:

- **Competencia técnica** que domina las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, los conocimientos y destrezas.
- **Competencia metodológica** reacciona aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.
- **Competencia social** colabora con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y entendimiento interpersonal.
- **Competencia participativa** participa en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades. **Tejada, F. (1999)**

Destaca las siguientes competencias que implica la parte técnica, metodológica social y participativa, ya que le hace más competente dentro de la educación.

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**, Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. . (UNESCO, Delors, J.)

Con una cultura general posibilita el profundizar los conocimientos y supone además: aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

- **Aprender a hacer** a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia. (UNESCO, Delors, J.)

Una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes.

- **Aprender a vivir** juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. (UNESCO, Delors, J.)

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?

La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

- **Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar...

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad.

Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Una competencia implica saber hacer, saber ser, saber convivir.

Las características que distinguen a un profesional son:

- Una ocupación que dedica mucho tiempo.
- Más que trabajo es una vocación.
- Se participa en un mundo cultural común.
- La práctica profesional depende de la habilidad o conocimiento especializado.
- Un trato competente hacia sus clientes. **González El Sahili, F. (2010,)**

Considero que los docentes están carentes de autonomía, por ende es la parte más vulnerable del profesionalismo, que cuando los maestros egresan de sus carreras, comienzan a impartir sus clases, gozan de una autonomía ficticia, el docente no aplica los criterios profesionales, que adquirió en su formación, sino que está sujeto a la administración escolar, a las modas sociales, que considera más importante la organización educativa.

El aislamiento profesional, competición y rivalidad profesional **González, El Sahili, F. (2010.)**

Pienso que el docente se encuentra aislado de sus compañeros, lo cual le impide tener una conciencia colectiva práctica y enfrentarse a los problemas comunes a través de acciones directas hacia su entorno laboral.

Los retos de la competencia docente se centran en tres aspectos fundamentales: tener conocimientos prácticos y actualizados, poseer contenidos y tener capacidad con el alumnado; el maestro debe renovar constantemente las capacidades creativas como sus conocimientos, para estar en concordancia con la vida actual que demanda nuevas destrezas, comprensiones, enfoques y teorías, otro reto implica que el docente se vuelva competente emocionalmente y perfeccione sus actitudes para trabajar con grupos cada vez más disímiles **Orts, V. (2009).**

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

Los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa. Todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo. **(Torres, 1996)**

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

Las universidades intervienen en el proceso de mejoramiento profesional, aunque algunas lo hacen por medio de cursos, seminarios y otros eventos de corta duración para la capacitación. El campo de la universidad más bien ha estado en la profesionalización de los docentes por medio de programas específicos que se realizan con la modalidad semipresencial y que captan como usuarios a los miembros del personal docente en servicio, a quienes se les ofrece un currículo complementario a su formación anterior y que finaliza con la obtención del título universitario. **Fabara, E. (2004)**

Se ha iniciado la preparación de un plan de formación permanente para los docentes ecuatorianos, a través de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, las universidades y ciertas organizaciones del sector social. El plan en mención se ha organizado a través del diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes por niveles, inicial, educación básica, bachillerato y administradores educativos del país, mediante una muestra representativa, ya que el Sistema Nacional de Capacitación es un conjunto de elementos y procesos

estructurados de manera orgánica, funcional e interdependiente que desarrolla acciones de carácter permanente para mejorar los recursos humanos del sector educativo. El currículo de capacitación se ha estructurado con la participación de tres ejes principales:

1. Detección de necesidades de capacitación de los docentes en el nivel nacional.
2. Conferencias de especialistas en currículo y aportes de otras direcciones nacionales del MEC, para concretar procesos y acciones de capacitación.
3. Determinación de áreas pedagógicas que necesita el sistema para ofertar respuestas educativas de calidad y eficiencia en la formación docente y su mejoramiento profesional.

El currículo está organizado por prioridades generales de capacitación, es decir, de acuerdo a las necesidades coincidentes en todas las provincias. Está bajo la responsabilidad de la Dinamep que debe elaborar documentos de apoyo y preparar equipos de capacitación en el nivel central y provincial.

3.3.6 Síntesis

El docente, la persona con capacidades y habilidades extraordinarias, para llegar a los estudiantes con efectividad siendo agentes del cambio. El docente como investigador exige una correcta preparación frente a una sociedad que está en permanente cambio, para que desde esta situación desarrolle a plenitud sus capacidades.

Competencias que los docentes tendrán que enfrentar en este siglo: lo técnico, ético profesional y la autorrealización dentro de la formación, ya que dentro del aula se necesita la competencia técnica, metodológica, social y participativa y que el docente con estos instrumentos sea protagonista de organizar y decidir.

Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI son relevantes e implica: aprender a conocer la parte humana; aprender a hacer para enfrentar diferentes

situaciones sociales; aprender a vivir se necesita del otro para crecer, pero desde una manera independiente y aprender a ser mejor desde una forma integral de la persona.

En lo profesional de la docencia la competencia es saber hacer, saber ser y saber convivir y que se lo distingue en su tiempo, vocación, apertura a un mundo cultural.

En la actualidad el docente necesita tener retos para ser competente con conocimientos prácticos y actuales, capacidades creativas, coherencia con la vida y que en transcurso de la vida y al vivir con el otro y su autoformación lo haga competente y fiable para la sociedad de hoy.

Se necesita formación en el Ecuador, pero también toma de conciencia por parte del docente que se necesita no sólo la formación inicial, sino la formación permanente que hace capaz, creativo, flexible, innovador en todos los campos que le compete, porque la sociedad reclama mejoramiento y actualización profesional.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación utilizada es de tipo mixto cuantitativo (los datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y el marco teórico investigado). Lo que se utilizó es el método descriptivo.

4.2. Participantes de la investigación

Las personas investigadas fueron sugeridas por el equipo de planificación de la UTPL. Fueron 13 titulados de distintas menciones y dos directivos de las Instituciones Educativas. Inconvenientes porque la mayoría trabajan en régimen Costa y fue el tiempo de finalización de año.

La constancia y responsabilidad no limitaron para realizar las entrevistas, porque fueron de gran ayuda y sobre todo la colaboración con las preguntas satisfactoriamente bien y el interés de colaborar con la UTPL, aportando con los datos de manera transparente.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

Se manejó la encuesta, utilizando un listado de preguntas escritas, que se entregó a los titulados, a fin de que las conteste por escrito. Este listado de preguntas era el cuestionario. Es impersonal por el cuestionario, no lleva el nombre ni otra identificación de la persona que respondió.

Lo que se encontró en esta aplicación de cuestionarios es la falta de comprensión de algunas preguntas o palabras, pero con el diálogo se llegó a la comprensión. También influyó la simpatía ante el encuestado que hace mucho para la efectividad de la encuesta.

La entrevista se realizó a los dos directivos de las Instituciones desde la plática y la apertura con el fin de obtener información indispensable de los directivos.

4.3.2 Instrumentos.

Los cuestionarios utilizados fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Que consta de 21 preguntas incluidas con los datos de clasificación.

Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas. Se manejó con 21 preguntas con respuestas cortas y precisas.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos:

Los 13 titulados de la promoción 2005-2010 y dos empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.

4.4.2 Institucionales:

Colegio David Mogrovejo (Gualleturo), Escuela la Condamine, Unidad Educativa Cuatro de Junio, Colegio a Distancia la Salle- Cañar, Colegio Juncal, Jardín Ana Paredes de Alfaro, Escuela Atahualpa, Escuela Oscar Pinos Andrade, Unidad Educativa Santa Rosa de Lima, Escuela Abdón Calderón Muñoz, Escuela Rosa Zárate de Peña y la Empresa Eléctrica Centro-Sur.

4.4.3 Materiales:

Copias de las encuestas, entrevistas, cámara, fotografías.

4.4.4 Económicos:

DETALLE	COSTO
Copias	\$ 5,60
Fotos	\$ 2,50
Pasajes para dos entrevistas	\$ 6,70
Tinta para la impresora	\$ 30,00
Resma de papel Bonn	\$ 6,80
Imprevistos	\$ 9,00
TOTAL	\$ 60,60

4.5 Procedimiento

Este proceso se inició con la primera asesoría la presentación del Programa Nacional de Investigación en la sede Central de la UTPL, Loja y trabajo de asesoría de la tesis con el tema “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”

Con la publicación (EVA) del listado de titulados por grupos de trabajo y nombre de tutores. El tutor ha sido fundamental en el proceso para desarrollar la tesis sobre todo en la revisión y corrección en el correo electrónico.

Se buscó la información desde los libros con conexión al tema, también la facilidad del internet de encontrar libros interesantes con el permiso del autor. El tiempo para leer y comprender el tema fue necesario en estas circunstancias para conocer la realidad y tener conocimiento. Dicha información permitió conocer a profundidad el tema a investigar.

Una vez dado los nombres desde la UTPL, hizo que surgiera la ubicación, para poder realizar la entrevista y que desde la respuesta adquirir datos fidedignos y conocer con certeza la Situación laboral de los titulados.

Se procedió al ingreso de datos para realizar las tablas con su respectiva frecuencia y porcentaje, basándose en la información de las tablas se realiza la interpretación, análisis y discusión de dichos resultados para que se pueda llegar a conclusiones, recomendaciones.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

TABLA N° 1**1. Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.**

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	1	7,7
Educación Básica	9	69,2
Lengua y Literatura	1	7,7
Químico Biológicas	1	7,7
Físico Matemáticos	1	7,7
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	7,7
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	12	92,3
TOTAL	13	100
DIPLOMADO		
	f	%
Especialidad	0	0
Diplomado	0	0
En otra universidad	0	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	13	100
TOTAL	13	100

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

Ana Tacuri

Se consta que los 13 encuestados con el 69,9% poseen título de Educación General Básica por la necesidad del entorno y la demanda que dicha especialidad espera de los profesionales.

Las otras especialidades con un total del 7,7% en Educación Infantil, Lengua y

Literatura, Químico Biológicas y Físico Matemáticas, quizá por el tipo de realidades y su entorno para escoger dichas carreras, también puede influir la parte económica. El nivel de Postgrado un 7,7% tiene acceso a la preparación y los medios considerables del titulado, otros justifican por el tiempo, los medios de economía o porque el tener un título de Lcdo. es lo suficiente.

Tabla N° 2

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Trabaja como docente	12	92,3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	7,7
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
Otras Situaciones	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

La situación laboral al trabajar como docente en la ciudad de Cañar es solvente por la necesidad que tiene las Instituciones para cubrir plazas y mejorar el nivel de educación con gente que tenga título.

Tabla N° 2.a

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Urbano	3	23,1
Rural	10	76,9
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Los titulados desempeñan en el sector rural con un 76,9%, porque el sector urbano están cubiertas las plazas y la necesidad que hay en el sector rural es más lejano, donde se exige más compromiso, el tiempo, la distancia para el traslado, pero las Instituciones están surgiendo por la exigencia del titulado y la capacitación del maestro, y como parte de su vocación la autoformación.

Tabla N° 2.b

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Si	11	84,6
No	2	15,4
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Se determina que un 84,6% han trabajado como docentes antes de tener el título, porque no se les exigía tenerlo lo que importaba era tener gente de distintas ramas y no en la especialidad en Ciencias de la Educación ya que les da más credibilidad a la Comunidad Educativa y a su alrededor.

Tabla N° 2.c

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

DESCRIPCIÓN	f	%
SI	1	7,7
NO	12	92,3
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

La ventaja de ser titulados y al tener especialidad concreta son contratados por su preparación y actualización para ejercer con responsabilidad su título ya que el Ministerio de Educación exige en Ciencias de la educación. Un porcentaje mínimo tiene empleo en otro lugar que no sea la docencia, pero lo busca para ejercer su título.

Tabla N° 2.d

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	7,7
Busca empleo como docentes sin preparar carpetas	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	12	92,3
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El 7,7% prepara su carpeta para ingresar en la docencia por lo que no está satisfecho con lo que realiza, por lo que el 92,3% no contesta por su trabajo estable a un año lectivo y que el proceso como docente implica tener méritos y formación permanente a lo largo de su carrera.

En este ambiente los incentivos son pocos por parte de las Instituciones Educativas quizá sea que el docente tenga que entregar todo a costa de no posibilitar medios para que pueda desenvolver en su aspecto profesional. De Igual manera que las expectativas del docente es que la enseñanza-aprendizaje sea de calidad, equidad, con innovaciones de acuerdos a las realidades de los estudiantes. Compromiso personal ante la sociedad con sus conocimientos y su humanidad.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

Tabla N° 3

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	10	76,9
Institución educativa municipal	0	0,0
Institución educativa particular	2	15,4
Institución educativa fiscomisional	1	7,7
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El 76,9% de los titulados trabajan en una Institución Educativa Fiscal, se ve reflejada la necesidad de docentes que tiene la educación pública y sobre todo con más ventajas en la capacitación, formación continua. El educador no sólo es la base del progreso humano, sino el presente que más hace devenir y actualizar nuestras potencialidades.

Tabla N° 3.a

3. a La Institución educativa en la que desempeña/desempeñaba es de nivel.

DESCRIPCIÓN	f	%
Inicial	1	7,7
Básico	10	76,9
Bachillerato	2	15,4
Superior	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

La mayoría de los titulados en un 76,9% está desempeñando en su especialidad del nivel Básico y con mayor razón es un proceso de carrera que recibieron en la

universidad que les hace más competentes a nivel de persona humana e integral, que lo que se recibe de trasmite y estimule al estudiante para que responda con dinamismo y creatividad a la enseñanza-aprendizaje.

Tabla N° 4

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

DESCRIPCIÓN	f	%
SI	11	84,6
NO	2	15,4
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Trabajan en un 84,6% en su especialidad porque dentro de su contratación y carrera profesional se necesita coherencia en los niveles de calidad y equidad, no sólo que se tenga continuidad en la formación permanente, sino que su actividad laboral sea atractivo para las nuevas generaciones. Por ello es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los ámbitos educativos.

Tabla N° 4.a

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Educación Infantil	1	7,7
Educación Básica	8	61,5
Lengua y Literatura	1	7,7
Químico Biológicas	1	7,7
Físico Matemáticas	1	7,7
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s (especifique)	0	0,0
No contesta	1	7,7
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

La mayoría de los titulados tienen el título de EGB del 61,5% se percibe que hay una demanda de estudiantes de los primeros años, ya que les hace más seguros y competentes para trabajar con entrega y buscar medios de autopreparación, porque la sociedad avanza y ella pide mucho del docente sobre todo la actualización

Tabla N° 5

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Nombramiento	5	38,5
Contrato Indefinido	0	0,0
Contrato ocasional	7	53,8
Reemplazo	0	0,0
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	1	7,7
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El 53,8% el contrato es ocasional ya que el nuevo escalafón se basa en la meritocracia ligado a la capacitación con ascenso ligado a la capacitación, evaluación y título académico de manera que mejore la calidad del Sistema Educativo. El 38,5% que están con nombramiento continuaran con el proceso de formación y profesionalización docente que lo realiza el DINAMEP son los responsables de dichas capacitaciones, después de un diagnóstico para integrar el tema y la necesidad de los docentes.

Tabla N° 6

6. La relación laboral es/era...?

DESCRIPCIÓN	f	%
A tiempo completo	11	84,6
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	2	15,4
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

La relación laboral es a tiempo completo con 84,6% ya que los docentes laboraran 8 horas: 6 horas en clase y el tiempo restante en atención a padres y madres de familia, apoyo a los estudiantes y capacitación. El 15,4% por horas son en condiciones de reemplazo o sustituir por diversas circunstancias.

Tabla N° 7

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

DESCRIPCIÓN	f	%
0-5 años	7	53,8
6-10 años	2	15,4
11-15 años	1	7,7
15-+ años	1	7,7
No contesta	2	15,4
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Los años de servicio es una cantidad considerable del 53,8% en la entrega a la docencia por lo que su experiencia y responsabilidad le hace capaz de conocer la realidad del estudiante y su entorno que son cruciales para la formación integral y que sea útil a la sociedad respondiendo con sentido crítico.

Tabla N° 8

8. ¿Cuándo inicio sus estudios estuvo trabajando como docente?

DESCRIPCIÓN	f	%
SI	7	53,8
NO	5	38,5
No contesta	1	7,7
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Los docentes en 53,8% estuvieron trabajando como medio y necesidad para solventar sus estudios en la UTPL. El 38,5% no tenía esa oportunidad por diversas circunstancias y una mínima parte no contesta, porque la contratar se exigía el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

Tabla N° 8.a

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

DESCRIPCIÓN	f	%
0-1 años	12	92,3
1-2 años	1	7,7
2-+ años	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Hubo muchas posibilidades para los docentes del Cañar conseguir trabajo por la ventaja de tener un título en CC.EE, la remuneración y condiciones de trabajo a pesar de la distancia hubo aceptación para poner en práctica lo aprendido en la UTPL que son experiencias que le sirven y motivan para una entrega sin límites.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE.

Tabla N° 9

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Administración Pública	2	15,4
Empresa Privada	1	7,7
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	10	76,9
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Es un bajo porcentaje que los titulados hayan trabajado en una empresa privada, donde puedan desempeñar lo que estaba en sus manos para solventar a su familia. Se arriesga a lo que le ofrecen por el desempleo de esos momentos. Con dichos trabajos adquiere experiencia en otro campo que no sea la docencia.

Tabla N° 10

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

DESCRIPCIÓN	f	%
De cuarto nivel(Diplomado, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	0	0,0
Ninguna/No se exige titulación	3	23,1
No contesta	10	76,9
TOTAL	13	100

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

Ana Tacuri

De las personas que trabajaron en dichas empresas no exigían titulación para ello la facilidad de la experiencia, creatividad, agilidad lo que servía en una empresa por se requiere que haya competencias dentro de sus empelados. El 76,9% no contesta porque ya llevaban ejerciendo en la docencia la mayor parte de los titulados. La falta de personal son en las partes más lejanas que son escuelas unidocentes sobre todo bilingües, cada persona según la necesidad tendrá que acoger donde le orden y necesiten el personal.

Tabla N°11

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Laboral indefinida	0	0,0
Laboral de duración determinada	3	23,1
Otras situaciones (especifique)	0	0,0
No contesta	10	76,9
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Con relación a dicha tabla la relación laboral era de acuerdo a la demanda y temporada que necesitaban a los empleados para cubrir plazas y responder a la calidad de la empresa que le hace eficiente frente a otras empresas.

Tabla N° 12

12. La relación laboral es /era...?

DESCRIPCIÓN	f	%
A tiempo completo	1	7,7
A tiempo parcial	1	7,7
Por horas	1	7,7
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	10	76,9
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El tiempo está de acuerdo a la filosofía de la empresa y flexibilidad para trabajar y exigir al empleado según el perfil y responsabilidad para que cumpla con sus obligaciones encomendadas, contando con sus capacidades y eficiencia para el desarrollo de las empresas.

Tabla N° 13

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

DESCRIPCIÓN	f	%
0-5 años	3	23,1
6-10 años	0	0,0
11-15 años	0	0,0
15-+ años	0	0,0
No contesta	10	76,9
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El 23% trabajaron en dichas empresas porque no eran solventes decidieron poco tiempo de dos a tres años para permanecer allí, como también se les presentó el trabajo para ser contratadas en la docencia.

Tabla N° 14

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

DESCRIPCIÓN	f	%
0-1 años	1	7,7
1-2 años	1	7,7
2-+ años	0	0,0
Ya trabajaba	1	7,7
No contesta	10	76,9
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Por las circunstancias que se presentaron para conseguir empleo fue la necesidad de solventar su nivel de vida y dicho empleo no exigía ciertos títulos, lo que importa es la responsabilidad y perseverancia para trabajar en una empresa que quiere personas eficientes con criterio y empuje.

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

Tabla N° 15

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

DESCRIPCIÓN	f	%
0-1 años	3	23,1
1.1-2 años	2	15,4
2.1-3 años	1	7,7
3.1-4 años	5	38,5
4.1-5 años No contesta	2	15,4
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

La ventaja de los titulados de haber ingresado al Magisterio es la falta de maestros en este sector de las comunidades, y desde que obtuvieron eran ya con experiencia en el campo educativo y el título le dio más credibilidad para continuar en el quehacer educativo.

Tabla N° 16

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

DESCRIPCIÓN	f	%
0-1 años	2	15,4
1.1-2 años	0	0,0
2.1-3 años	0	0,0
3.1-4 años	0	0,0
4.1-5 años	0	0,0
No contesta	11	84,6
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El 15,4% no encontró trabajo en la docencia desde que obtuvo el título, lo que gozó es en la apertura de otro trabajo no relacionado con la educación que son realidades que tenían que acoger en ese momento.

Tabla N° 17

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

DESCRIPCIÓN	f	%
SI	0	0,0
NO	13	100,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

A ningún docente le demandó cambiar de residencia, porque los lugares para trasladarse son cercanos y las Instituciones Educativas están ubicadas en la provincia del Cañar. La facilidad para llegar a su trabajo hay medios de transporte con frecuencia, hace que esta situación busque medios para su conseguir que el miembro del hogar retorne el mismo día.

PARA TODOS

Tabla 18

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Quichua	1	7,7
Inglés	2	15,4
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros (especifique)	0	0,0
No	10	76,9
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El 76.9% no se comunica en una segunda lengua porque los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y profesores surgen nuevas expectativas y sobre todo la doble faceta de docentes e investigadores, un poco se le ve la poca exigencia para prepararse en otras lengua que le daría más calidad y mejoras en los estudiantes.

El 15.4% habla el inglés para defenderse frente a los niños/as que les exigen calidad con esta nueva realidad.

El 7.7% el Quichua porque el titulado trabaja en una escuela Bilingüe y para la comunicación exigen esta lengua, para con los estudiantes y el entorno de la Comunidad Educativa.

Tabla N° 19

19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

DESCRIPCIÓN	f	%
SI	11	84,6
NO	2	15,4
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

El 84.6% maneja la informática a un nivel bajo por la realidad personal de cada uno, por el tiempo y en las Instituciones Educativas las implementaciones es escaso por la lejanía ha hecho que se olvide el gobierno de turno. Al no existir centros de computación en condiciones el docente se ha desmotivado para acceder a la informática.

Tabla N° 20

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía/Diseño y planificación	3	23,0
Didáctica y Pedagogía/ Manejo de Herramientas (tecnología)	2	15,4
Diseño y Planificación Curricular	1	7,7
Didáctica y Pedagogía/Diseño y Planificación/ Valores	2	15,4
Didáctica y Pedagogía/ Temas en su área de formación	1	7,7
Diseño y Planificación/ Temas en su área de formación	1	7,7
Didáctica y Pedagogía/Manejo de Herramientas(tecnología)Diseño	1	7,7
Diseño y planificación/Valores/Otros (lectura crítica)	1	7,7
Didáctica y Pedagogía/ Temas en su área de formación/Diseño y P.	1	7,7
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

Los docentes en la mayoría sienten la necesidad de la capacitación para una mejor entrega a los estudiantes, porque la sociedad exige mayor calidad en su preparación en algunos lugares y en otros casos lo que importa es pasar y pasar cursos, sin una capacidad de razonamiento y toma de conciencia. Los profesionales sienten la necesidad de continuar en cursos de capacitación lo más factible y económico como la: Didáctica y Pedagogía/Diseño y Planificación en un 23%; Didáctica y Pedagogía/ Manejo de Herramientas (tecnología) con un 15,4%; esta realidad por la nueva ley y la planificación curricular que tiene el maestro para un proceso diario de clases que requiere continuidad y buen desenvolvimiento en el aula de clases. Y con los demás cursos de capacitación que requieren actualizarse son un 7,7% que son medios para un buen desenvolvimiento en su carrera profesional de educador.

Tabla N° 21

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

DESCRIPCIÓN	f	%
Definitivamente si	13	100,0
Probablemente si	0	0,0
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	13	100,00

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

Ana Tacuri

En un 100% ha mejorado la condición de vida de los titulados, sobre todo en lo económico, la estabilidad para un maestro hace mucho en el campo educativo por el equilibrio personal que deben manifestar frente a los estudiantes. Este aporte económico es un motivo para continuar con más solidez y entrega en la educación.

Tabla 22

GÉNERO Y AÑOS CUMPLIDOS DE LOS TITULADOS

Género Edad	Femenino		Masculino		TOTAL
	f	%	f	%	
20-30 años	7	53,8	0	0	7,0
31-40 años	6	46,2	0	0	6,0
41-50 años	0		0	0	0
61-60 años	0		0	0	0
Más de 61 años	0		0	0	0
No contesta	0		0	0	0
TOTAL		100			13

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

Ana Tacuri

En cuanto al género las encuestas realizadas son mujeres con un 100%, porque desde años han tenido la importancia el género, se plantea como acción social y acción transformadora que lleva el empoderamiento de la mujer la edad de los 20-30 años y 31-40 años se ve reflejada la validez como persona y la tenacidad para mantener equilibrado un hogar y su profesión.

Se reconoce a la mujer en diversos aspectos como en las actividades: política, empresarial, laboral, con mayor ímpetu en la educación que la más noble y sublime, donde hay mayor sensibilidad porque ha experimentado ser madre, mujer, esposa y profesional y desde su realidad quiere una mejor entrega.

CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(Rector/Vicerrector/Coordinador académico.

DATOS DE LOS ENCUESTADOS: Directora y Coordinador académico

ESTABLECIMIENTOS: Particular y Fiscomisional

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

- Título Docente
- Requisitos legales
- Certificado de trabajo
- Compromiso y experiencia personal

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

Han recibido: 5 y 15 solicitudes.

3. ¿Requiere de más personal docente?

No

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

<i>CON EXPERIENCIA</i>	<i>DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN</i>
Experiencia pedagógica	Experiencia propia
Responsabilidad laboral	Innovadores
Familiaridad con los niños y compañeros de trabajo.	Cumplidos
Mantienen esquemas	Investigadores
No se actualizan	Expectativas profesionales
No comparten saberes	

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

Vitrinas pedagógicas

Planificación Curricular

Actualización y fortalecimiento curricular

Código de convivencia

Evaluación del docente

Carisma del colegio

Curso de lectura crítica

Curso de matemática

6. Qué tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos.

Fomentar el ambiente en la Comunidad Educativa.

Proporcionar cursos de capacitación

Mantener becas para los hijos de los profesores

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

Correcta aplicación de la metodología en el proceso de enseñanza.

Capacitación continua

Vivencia y formación de valores espirituales y humanos.

Liderazgo

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

Que trabaje en la Institución

La enseñanza –aprendizaje sea de calidad, equidad y pertenencia.

Compromiso personal y comunitario con el hecho educativo.

Consecuentes

Líderes

Innovadores y prácticos

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

Docente del Primero de Básica

Docente de formación cristiana

Coordinación

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

Coordinadora de la Extensión “La Salle”

Participa en talleres de formación personal y familiar.

Atención familiar y comunitaria.

Campos de acción

Pastoral

Inspector

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

. Manualidades

. Pintura

. Arte: musical, dinámica, lúdico

. Técnico en computación

El aporte de los directivos de las 2 Instituciones fue esencial para tener claro sobre la Situación de los titulados. Los requisitos para el ingreso de los docentes requiere como pide la Ley de Educación el título docente acompañado de requisitos legal y la experiencia personal.

La exigencia para los docentes con experiencia se subraya la responsabilidad laboral, vocación y que algunos tienen esquemas cerrados no se actualizan y los saberes adquiridos no comparten con los compañeros.

Con los que ingresan por primera vez hay mucha expectativa y lo que esperan de ellos es una actitud abierta a los cambios, innovadores e investigadores.

Los directivos han planificado una formación continua de acuerdo a las necesidades del docente, alumnado como: planificación curricular, lectura crítica y otros cursos más; estos cursos motivan a los docentes a continuar con más entrega. Los incentivos son pocos por lo económico, animan sí a la autoformación. Para los directivos los factores que puedan desempeñar bien su labor es la correcta aplicación de la metodología desde una capacitación y un buen liderazgo.

Hay muchas expectativas del personal docente en la enseñanza –aprendizaje, equidad y que sean consecuentes con su vida y profesión.

Los graduados en la UTPL están ejerciendo en su rama y con empleo, poniendo en práctica lo que han recibido en la Universidad. A parte de la docencia lo que

les hace completos son las habilidades, su persona y la calidad de profesional con ética y entrega.

5.1 Caracterización sociodemográfica

Los 13 titulados encuestados de Cañar están ejerciendo en un 69,23% en su profesión, en el sector rural con un 76,9% que son espacios con necesidad de docentes con título académico que exige la nueva Ley de Educación que la remuneración justa y homologación salarial será dependiendo de su titulación y el nuevo escalafón se basa en la meritocracia con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y título académico de manera que mejore la calidad del Sistema Educativo.

Un 7,7% con maestría en desarrollo de la inteligencia, que tiene ventaja de entregarse mejor a los niños y actualizarse en sus metodologías.

Las personas encuestadas el 100% son del género femenino con edad de los 20 a 40 años, que desde varios períodos ha cobrado importancia y se comienza a plantearse como acción transformadora que lleva a un empoderamiento desde una búsqueda de equidad, libertad, justicia social y de género.

Frente a esta realidad la educación tiene expectativas de una sociedad con equidad en los niveles: cognitivo, existencial. Hoy hay mayor participación femenina en actividades diversas que aseguran una mejor calidad de vida y afianza la participación real de la mujer en la sociedad.

Que la temática de la igualdad de género sea asumida, comprendida y defendida por los docentes desde su formación en todos los aspectos.

5.2 Situación laboral

La situación laboral actual que un 92,3% trabaja como docente y que al desempeñar en su especialidad exige de los docentes preparación no sólo en la formación inicial, sino continua, ya que se enfrenta nuevos retos, asumiendo trabajar en otras formas de enseñanza mucho más complicada.

Muchas veces los docentes siguen siendo formados en los viejos modelos normativos que impiden incorporar descubrimientos en didáctica, psicología y otras ramas.

Se necesita buen desempeño en su carrera docente para mejorar la calidad de la enseñanza, seleccionando a los mejores entre los candidatos, para ello las expectativas que tienen los directores de las Instituciones que la enseñanza – aprendizaje sea de calidad, equidad, pertenencia y compromiso personal y comunitario.

Poco tiempo para conseguir trabajo en la docencia por lo que ya tuvo oportunidades antes de tener el título, no se le pedía papeles, capacitación, méritos, frente a esta realidad el profesor tiene poca acogida, expectativas, realizaciones en la sociedad, pero como transformadores de cambio, ayudan a sacar desde dentro las capacidades de los estudiantes, aceptando su realidad del pasado para enfrentar a un mundo cambiante.

Al tener el docente la formación continua, debe considerar cómo lograr que los estudiantes participen de manera activa, porque el éxito escolar requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la Institución Educativa.

Hace falta enseñar de otra manera, los conocimientos hoy no se cortan por disciplina se precisan para resolver problemas concretos

5.3 Contexto laboral

El ejercicio en la docencia antes de obtener el título implica que el entorno y la comunidad educativa le ayudaron a ser responsables y que la función educativa era tarea en primer lugar de las familias y el segundo del centro escolar.

La mayoría trabaja en su especialidad en 84,6% en Educación Básica, porque la calidad de la educación es una preocupación mundial debido a la importancia que esta tiene para la sociedad, el crecimiento y la distribución del ingreso, también tiene que ver con la enseñanza de valores y crear programas de estudio para

mejorar los rendimientos académicos y de acuerdo a los niveles de titulación para lograr sus objetivos que es educar.

Al ejercer su profesión en su rama y con la experiencia antes de tener el título y el poco tiempo que esperó para conseguir, esto aportará a mejorar la calidad de la profesión y de la profesionalidad de los docentes como actores del Sistema Educativo.

El hecho de formarse es fundamental para construirse como persona y para desarrollar todas las potencialidades.

Como dice la carta magna que la educación es un derecho de todas las personas a lo largo de su vida y se centrará en el ser humano. Es necesaria la participación de la familia y la comunidad, creando así los gobiernos escolares como participación para resolver conflictos en una Institución Educativa.

La condición de vida ha mejorado desde la obtención del título, ahora la nueva ley de educación también les favorece porque habrá una remuneración justa; además acompañan habilidades adicionales para complementar como una persona íntegra.

Los titulados con nombramiento un 38,5% su experiencia indica que junto a criterios de conocimiento de la materia y de competencias la enseñanza sería necesario tener en cuenta la “vocación hacia la docencia, actitudes y compromiso.

La relación laboral es a tiempo completo de 64,6% porque la nueva ley que rige dice que los docentes laboraran 8 diarias: 6 horas en clase y el tiempo restante en atención a padres y madres de familia, apoyo a los estudiantes y capacitación.

5.4 Necesidades de formación

Para comunicarse con soltura en una segunda lengua un 15,3% muy poco para trabajar en las escuelas bilingües se necesita que la Educación intercultural y bilingüe sea parte esencial del Sistema Educativo que tiene relación con los procesos de enseñanza- aprendizaje en idiomas ancestrales y en la encuesta un 7,69% maneja la lengua de origen donde se imparte la docencia, porque la doble

faceta de docente e investigador exige una correcta preparación para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.

Ser competente en la educación es estar en la capacidad de una continua formación, no sólo en la pedagogía, sino en la tecnología, porque los docentes manejan la informática en un 84,62% lo necesario para defenderse, pero no en la capacidad de asumir cambios constantes, porque las nuevas tecnologías están transformando la ecología, el aula y las funciones docentes.

Al docente se les identificará por la calidad de aprendizaje, su formación integral y su autorrealización.

En los que requieren capacitación son la Didáctica y pedagogía, Diseño y Planificación Curricular para que puedan desempeñar desde las competencias: técnica, metodológica, social y participativa, dichas competencias son necesarias para desarrollar a través de la formación.

Manifiestan los directivos: la capacitación continua, correcta aplicación de la metodología en el proceso de enseñanza, liderazgo y formación en valores.

En el Ecuador las necesidades de formación se ha iniciado a través del DINAMEP, la universidad (UTPL) intervienen en el proceso de mejoramiento profesional, algunos los hacen por medio de cursos, seminarios y otros eventos de corta duración, el Plan Amanecer con el grupo Santillana, lo que impide en casos es lo económico, tiempo y capacidad de decisión con todas sus consecuencias.

El currículo de capacitación se ha estructurado en tres ejes:

- . Necesidad de capacitación de los docentes a nivel nacional.
- . Conferencias de especialistas.
- . Determinación de áreas pedagógicas.

En el Ecuador se necesita calidad de enseñanza y enfrentar desafíos y demandas en la enseñanza a partir de las expectativas, realidades que tiene la sociedad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Al concluir con la investigación sobre la Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, he llegado a las siguientes conclusiones.

- Que los estudiantes que deciden por carreras sean de acuerdo a la necesidad del entorno y que la mujer como protagonista dentro de este sector se siga promocionando la capacitación y continuidad en el proceso de actualización.
- Que la formación inicial y permanente del docente es necesaria e imprescindible que no basta con tener una buena formación, sino analizar qué tipo de formación, que explícitos e implícitos supondría y qué modelo de docente predominaría. El perfil en un docente implica: vocación, investigación, actualización en la tecnología, innovador, líder, ética profesional, es decir una persona íntegra. Los titulados deben ser conscientes de la formación continua es necesaria para la actualización y mejoramiento en la calidad de enseñanza-aprendizaje.
- El medio donde desempeña su profesión de educador requiere responsabilidad, apertura, concientización para entrar en la realidad del sector rural, donde las condiciones a nivel de la informática es escasa e impide un mejoramiento total de la educación, también El entorno de una comunidad educativa exige de los titulados una mayor entrega y colaboración desde su lengua materna, por eso la dificultad de comunicarse con dificultad su lengua y un impedimento para llegar al estudiante en su totalidad.
- Que a los titulados se les identificará por la calidad de aprendizaje, su formación integral ética y profesional, su autorrealización y todo lo que posee que son las capacidades y habilidades son necesarias, para la

correcta aplicación de la metodología en el proceso para ser un buen educador en toda su integridad.

- Las políticas educativas están a favor de un proceso, seguimiento, constancia dentro de la educación, ya que a lo largo de la vida de basa en cuatro pilares; aprender a conocer, aprenderá hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser, para que en su vida florezca mejor la propia personalidad y se respete la diversidad en condiciones de obrar con capacidad de autonomía.

6.2 Recomendaciones

- Que los titulados deben continuar con el proceso de formación, capacitación, actualización, para que puedan responder mejor a los desafíos de la sociedad, que exige cambios constantes en el educador.
- La UTPL debe organizar cursos de actualización accesible a los titulados con la facilidad para responder a la realidad y debe profesionalizarlos mediante la apertura para el postgrado con una economía accesible al docente.
- Que los titulados deben ser creativos en su ambiente de trabajo, colaborando en la elaboración de proyectos para un mejoramiento de calidad en la Institución, aplicando la ciencia y la tecnología aprendida en la UTPL.
- Que la participación de la mujer en la educación como punto clave y hoy como empoderamiento entrega y apertura para llegar con facilidad e integridad a la colectividad.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) Textos

Arredondo, M. *Notas para un modelo de docencia: Formación pedagógica de profesores universitarios*. Mexico: ANNIES-UNAM. CESU, 1989.

Benedito, V. *"Hacia un modelo inicial del profesorado"*. Canarias: CEU, 1999

Cebrian, M. *La Formación de los Docentes en el Siglo XXI*. Ginebra: Philippe Perrenoud, 2001.

Escudero, Juan. *"Formación Permanente"*. Madrid: Narcea, 1999.

González El Sahili, Felipe. *Psicología para el Docente*. Mexico : ENMG, 2010.

Gómez, Pérez. *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión*. Madrid: Morata, 1992.

b) Artículos de revista

Cebrian, M. *La Formación de los Docentes en el Siglo XXI*. Ginebra: Philippe Perrenoud, 2001

Ecleston, S. «Cuestiones de género y la formación docente.» *GCBA*, 2007: 8.

F, Revil. «La educación y su entorno.» *UGT*. 13/01/2011 de Enero de 2011. <http://www.es.wikipedia.org> (último acceso: 13/01/2011 de Enero de 2011).

Fernández, Ricardo. «Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI N° II.» *Herramientas*, 1999: 8-14.

Fernández, Ricardo. «Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI N° II.» *Herramientas*, 1999: 8-14.

Imbernón, Francisco. *La Formación y el desarrollo profesional*. Barcelona: Gráo de IRIF.S.L, 2007. Jacques, Delors. *La educación encierra un tesoro, capítulo IV*. Aguascalientes: UNESCO, 1996.

Johnson, D Johnson R. *Motivation processes in cooperative competitive*. Francia: Academia Press, 1985.

VV.AA. «Formación del profesorado.» *Interuniversitaria*, 2000: 123-132.

c) Referencias de la Web

Barrios, Oscar. «La formación del docente: Teoría y Práctica.» www.umce.c/bases/la_formación_docente.html (último acceso: 15 de noviembre de 2010)

Cultura, Ministerio de Educación y. *Nueva ley de Educación intercultural*. 16 de enero de 2011. www.educación.gob.ec (último acceso: 20 de enero de 2011).

Nacional, Asamblea. «Educación.» En *Constitución de la República del Ecuador*, de Asamblea Nacional, 32, 184-187. Montecristi, 2008.

Senplades. *Plan nacional del buen vivir*. 5 de Noviembre de 2009. www.senplades.gov.ec (último acceso: 26 de enero de 2011).

Tedesco, Juan Carlos. *Los pilares de la Educación del futuro*. 24 de Junio de 2007. www.oei.es/com/pdf-DELORS (último acceso: 8 de febrero de 2011).

8. ANEXOS



Entrevista con la Lcda. Irma Janeth Encalada Campoverde (CAN 107), titulada de la promoción 2005.



Entrevista con la Lcda. Milena Nadina Izquierdo Ochoa (CAN 111), titulada de la promoción 2006.



Entrevista con la Lcda. Ehide Michell Hugo Ojeda (CAN 109), titulada de la promoción 2010