



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

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

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, REALIZADO EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA,
CANTONES: SALINAS, LA LIBERTAD, SANTA ELENA Y
GUAYAQUIL. AÑO 2010 - 2011**

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

AUTORA:

Gardenia Inés Guerrero Becerra

MENCIÓN:

Educación Básica Ocho Ciclos

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Mgs. Bertha Villalta

CENTRO UNIVERSITARIO

Salinas

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Bertha Villalta

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 pertinentes.

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Gardenia Inés Guerrero Becerra, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

C.I. 0702819822

AUTORÍA:

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

C.I. 0702819822

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia y a todas las personas que me ayudaron en la elaboración, en especial a mi sobrina Gabriela, ya que sin ella no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios y a mi familia.

A todas las personas que me ayudaron a localizar a los titulados, como son: Lcda. Teresa Carrillo, Lcdo. Narciso Suárez y de manera especial al Ing. Esteban Núñez por haberme acompañado a los lugares más alejados en busca de mis encuestados.

ÍNDICE

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.....	6
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	7
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	12
3.1.4 El género y la profesión docente.....	13
3.1.5 Síntesis.....	15
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	16
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	17
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	18
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	19
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	22
3.3.5 Síntesis.....	24
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	25
3.3.1 Definición.....	27
3.3.2 Competencias profesionales.....	28
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	33
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	37
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	43
3.3.6 Síntesis.....	45
4. METODOLOGÍA.....	47
4.1 Diseño de la investigación.....	47
4.2 Participantes de la investigación.....	48
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	49

4.3.1	Técnicas.....	4
	9	
4.3.2	Instrumentos.....	4
	9	
4.4	Recursos.....	50
4.4.1	Humanos.....	50
4.4.2	Materiales.....	50
4.4.3	Económicos.....	51
4.5	Procedimiento.....	51
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	53
4.6	Caracterización socio demográfica.....	53
4.7	Situación laboral.....	56
4.8	Contexto laboral.....	63
4.9	Necesidades de formación.....	68
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
6.1	Conclusiones.....	71
6.2	Recomendaciones.....	7
	2	
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	73
8.	ANEXOS.....	74



RESUMEN

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado con la finalidad de conocer la situación laboral de los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja egresados de los últimos cinco años a partir del 2005.

El grupo de titulados fue asignado por el equipo de planificación de la UTPL según el lugar de inscripción del tesista, para este caso en particular, los egresados que se tomaron en consideración fueron veinte y pertenecían en este orden, a los siguientes Centros Asociados Universitarios: doce en el centro Salinas, seis Armada Nacional, dos del ESMA Salinas.

Dado el cambio de residencia de la mayoría de titulados, hubo la necesidad de hacer uso de diferentes formas de comunicación a fin de obtener los datos requeridos por la investigación (e-mails, entrevista personal, llamadas telefónicas).

Los recursos utilizados para conseguir la información fueron principalmente la entrevista y la observación. Luego de conseguir la ubicación de los docentes a investigar: seis titulados residían en Guayaquil, uno en Cuenca, uno en Manabí, dos en Quito, uno en Gualaquiza, uno en Colonche, uno en Santa Elena, cuatro en Salinas y tres en La Libertad y debido a que si se podía recurrir a la entrevista mediante vía telefónica y correo electrónico, ya no hubo necesidad de trasladarse a las provincias más alejadas, de esta manera fue posible entrevistar personalmente a los nueve titulados de Santa Elena y a los seis de Guayaquil.

La consecución de las encuestas perseguía cuatro objetivos fundamentales, el primero buscaba establecer la caracterización sociodemográfica de los titulados, el segundo estaba dirigido a determinar la situación laboral, el tercero buscaba definir el contexto laboral de los entrevistados y el último consistió en conocer las necesidades de formación que tenían los egresados de la UTPL.

Las encuestas estaban estructuradas en cuatro partes, pero no todas pretendían conocer el mismo fin, con la información proporcionada por los egresados se hizo una selección de preguntas a medida del requerimiento de estos objetivos, es decir, se conformaron cuatro grupos de preguntas, cada uno orientado a responder a las cuatro categorías en las que estaba dividida la investigación, estas son: caracterización sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación.

Los objetivos se cumplieron en función al cronograma de investigación establecido, la única dificultad se presentó con la ubicación de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación por encontrarse en diferentes provincias de nuestro país.

Con los resultados obtenidos se pudo determinar que el 90%, es decir, dieciocho titulados se encontraban laborando como docentes, mientras que el 10% restante, se desempeñaba en otras áreas, esto es, uno laboraba como Director de una prestigiosa Unidad Educativa, mientras que la otra titulada se desempeñaba como secretaria en CNT. Lo que significa que los estudiantes graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja están capacitados para desenvolverse eficazmente dentro de cualquier área asignada, por tanto, poseen mayores oportunidades de trabajo.



INTRODUCCIÓN

2. INTRODUCCIÓN

Con el fin de que las personas tengan la posibilidad de acceder a una educación superior en cualquier rincón de nuestro país, la Universidad Técnica Particular de Loja incorporó en su sistema de enseñanza y por primera vez en América Latina la modalidad de Educación a Distancia en septiembre de 1976, con la carrera de Ciencias de la Educación.

En ese mismo año se crea la Editorial Universitaria, como apoyo para la Modalidad Abierta y a Distancia. (www.utpl.edu.ec/utpl/lautpl s.f.)

El 19 de octubre de 2005 se crea el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad en Educación Superior a Distancia CALED.

La apuesta de la UTPL por la tecnología se fortaleció desde 1998 con la creación de la Unidad de Proyectos y Sistemas Informáticos –UPSI.

Es así que en el 2006 se realiza la prueba piloto de emprendimiento y en febrero del año siguiente se inaugura el Valle Tecnológico de Loja.

La UTPL cuenta con 93 Centros Universitarios, de ellos 90 se encuentran en el país y los restantes, en el exterior.

Hasta la actualidad se han creado 19 Centros de Investigación, Transferencia de Tecnología Extensión y Servicios, los cuales están constituidos en torno a áreas específicas de la ciencia: Administrativa, Técnica, Biológica y Socio-Humanística; es también función esencial de los CITTES contribuir al autofinanciamiento de la Universidad.

Acreditación Nacional recibida por el Consejo Nacional de Acreditación de la Educación Superior de Ecuador (CONEA) en 2008.

Desde el 2007 hasta la actualidad, la UTPL ocupa importante sitial en el posicionamiento mundial de universidades de Webometrics.

El año anterior obtuvieron la Acreditación Internacional, las Escuelas de Arquitectura y Comunicación Social.

Gracias a la consolidación de acuerdos interinstitucionales se da inicio al programa de doctorados de tiempo compartido con universidades de primer nivel de América, Europa y Asia.

Incorporación de Investigadores al Claustro de Doctores de la UTPL, siendo ya 15 doctores dentro de la planta docente, que a 2010 equivale al 10% del número de doctores que trabaja en las 76 universidades ecuatorianas.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación.

Cabe destacar que esta investigación, se la ha realizado a un determinado grupo de titulados, que se han preparado en esta prestigiosa institución, a través de sus centros universitarios asociados (CUA) ubicados en el cantón Salinas y que actualmente ejercen su profesión en diferentes sectores dentro de la provincia de Santa Elena.

A fin de obtener los resultados deseados, ha hecho uso de técnicas confiables y muy utilizadas: la encuesta, que con la ayuda de un cuestionario bien redactado y planificado obtuvo la información requerida; y la entrevista, además de un diálogo abierto, creando un entorno favorable y agradable entre el entrevistador y el entrevistado.

En la actualidad podemos ser testigos de diferentes casos, en los que muchas personas no han podido conseguir un puesto de trabajo, no solo en el ámbito educativo, sino dentro de otros campos, debido a la falta de un título universitario, asimismo existen

egresados a los que no se les ha dado oportunidad de poner en práctica sus conocimientos por la misma razón.

También observamos docentes, ocupando cargos ajenos a su profesión, otros se preparan en esta rama porque ven esta carrera una fuente segura de trabajo, a pesar de no gustarle la docencia. Y no pueden faltar aquellos con recursos económicos suficientes, que deciden prepararse, no para ejercer, sino para alcanzar un logro personal.

Investigar la realidad laboral, nace como una necesidad de saber en primera instancia, si los profesores se encuentran ejerciendo la función por la que se han preparado durante años, esto significa también, conocer el medio y condiciones de trabajo, el cargo que ocupa dentro de la institución educativa, es decir, si desempeñan o no la docencia, entre otros aspectos importantes de recalcar.

Otra de las razones que conlleva a la realización de este trabajo, es establecer la competencia de nuestros docentes y constatar qué tan importante es para cada uno de ellos, la continua preparación y actualización de conocimientos relacionados con su especialidad.

Es válido destacar la labor del docente porque a más de impartir conocimientos académicos, cumple el papel de motivador, promotor de buenas costumbres (orden, organización, etc.), generador de oportunidades dentro y fuera del aula.

Fomenta valores, enseña a sus alumnos a establecer metas, desarrollando en ellos actitudes positivas que faciliten la consecución de las mismas, impulsa acciones que favorezcan la conservación del medio ambiente, preocupándose por formar ciudadanos útiles para la sociedad.



MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Situación laboral docente

En países como el nuestro, el Estado es el encargado de controlar el acceso al ejercicio profesional, salarios, promoción y asignación de responsabilidades para los docentes del sector público; mientras que para el privado, tanto los sistemas de acceso al empleo como las condiciones laborales de los profesores, suelen ser más flexibles y sujetarse a una mayor inestabilidad.

El concurso, es un proceso utilizado en Chile, Colombia y Venezuela para ingresar al ejercicio profesional, situación similar ocurre en Ecuador, el método a seguir es el concurso de Méritos y Oposición. En Cuba, la realidad es diferente, todos los egresados de las universidades ya tienen asegurado un puesto de trabajo y según informes, lo mismo sucede en Panamá. (Evaluación y desempeño y carrera profesional docente s.f.)

El incremento salarial ha sido adoptado como una medida para mejorar la calidad educativa, aunque en Bolivia y Perú, principalmente, los ingresos salariales, continúan siendo un tema poco favorable para muchos educadores, ya que no logran cubrir totalmente sus necesidades, haciendo que muchos de ellos abandonen la docencia y se dediquen a otra labor mejor remunerada, a trabajar horas extras o a combinar la enseñanza con otros oficios.

En Cuba, por ejemplo, los honorarios de los profesores son superiores en comparación a los de cualquier otro graduado, mientras que en España, el sueldo del docente es similar al de los profesionales de igual nivel.

Como una disposición general, en la mayor parte de países, los docentes que ejercen su función en lugares de difícil acceso, como zonas rurales o fronterizas, tienen derecho a un refuerzo en su remuneración.

Muchos docentes no han podido alcanzar el objetivo de desempeñar dicha función, sin embargo, han logrado desenvolverse en diferentes establecimientos educativos, pero en áreas como: dirección, inspección, supervisión, etc.

Es cierto que en la mayoría de instituciones educativas, especialmente las particulares, los profesores que cuentan con más títulos, cursos de capacitación, años de experiencia, etc., son ubicados en cargos del área administrativa.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

Todo ámbito profesional necesita de un personal competente y la educación no es la excepción, ya que los docentes influyen considerablemente en el aprendizaje de los estudiantes.

Aspectos como la diversidad social, personal y cultural, incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a los procesos de enseñanza y aprendizaje, la convivencia democrática, colaboración entre profesores, aprendizaje de la ciudadanía, demandan profesores plenamente comprometidos con su trabajo.

Delors (1996, p. 168) señala que cuanto más graves son los obstáculos que los alumnos deben superar (pobreza, medio social, incapacidades físicas...) más se les exige a los profesores, quienes deben ejercer competencias pedagógicas muy variadas y poseer cualidades humanas, no sólo de autoridad, sino también de empatía, paciencia y humildad. (La formación del profesorado ante los retos de la multiculturalidad s.f.)

Para Nieto (2006, p. 22) una buena enseñanza “puede superar obstáculos difíciles como la pobreza u otros males sociales y cada vez hay más investigaciones que muestran que los buenos docentes representan la mayor diferencia en el éxito o fracaso de los alumnos”.

La formación inicial favorece el desarrollo de capacidades cognitivas y emocionales que ayudan a afrontar la incertidumbre, complejidad, singularidad y conflicto de valores (Schön, 1992, 1998). La formación permanente es un recurso que emplean los educadores para enfrentar los retos que día a día se presentan dentro y fuera de las aulas. Es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos.
- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.
- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Debido a las especiales características de la labor docente e investigadora, es necesario establecer para estas modalidades mecanismos que favorezcan el desarrollo del proceso académico y que, por otro lado, partan de la conservación de la fuente de conocimiento y experiencia que aportan estos profesionales a la sociedad.

El sistema de carrera docente podría ser conceptualizado como el conjunto de lineamientos que orientan y regulan el desarrollo profesional de los docentes: ingreso, permanencia, capacitación, ascenso y retiro. Éste debería permitir la continuidad y progreso de los desempeños, a la vez que satisface las necesidades del sistema educativo, además de mejorar los perfiles profesionales docentes, a fin de alcanzar mejores niveles posibles de enseñanza.

En cuanto a la contratación de docentes del sector público, en nuestro país, el Estado anuncia que todos los aspirantes a contrato que no tienen título de ejercicio docente se les ubicarán como docentes de primera categoría más todos los beneficios de ley.

Se dará prioridad en la contratación, a quienes residan en el sector en donde está ubicado el establecimiento considerado de difícil acceso.

En nuestro país la carrera docente hace referencia al ejercicio de la profesión conforme a las Leyes de la materia y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

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 iniciar laborando en zonas rurales, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

Las pruebas de oposición, para las vacantes de nivel medio tratarán fundamentalmente sobre psicología del aprendizaje, didáctica de la especialización y asignaturas de la especialización.

La carrera docente como tal se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva. En el caso del servicio docente, se incluye a los profesores, administradores y supervisores. En el servicio técnico docente se incluye al técnico docente, jefe y supervisores.

En términos de movilidad se establecen las figuras de cambio, permuta y promoción. El cambio se puede solicitar después de tres años lectivos completos de haber laborado en un sitio; la permuta debe ser solicitada por los dos docentes que la quieren realizar siempre y cuando no afecte el escalafón; por su parte las promociones se entienden como el paso de un profesional de la educación a una función jerárquica superior, se obtiene solo mediante concurso de méritos y oposición.

La carrera docente incluye 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.

El ascenso de una categoría a otra se puede dar por tiempo de servicio o por mejoramiento de título. Con respecto al tiempo de servicio, éste está establecido en cuatro años para los docentes que laboran en el sector urbano y tres años para quienes lo hacen en los sectores rurales, provincias fronterizas y en Insular de Galápagos. A partir de la cuarta categoría para ascender, se requiere además, haber aprobado uno de los cursos de mejoramiento profesional.

Los salarios de los profesores los establece el estado acorde con las diferentes categorías establecidas en el escalafón. Sirven como referencia para el cálculo del sueldo básico de todas las categorías: la primera, la segunda y la tercera; las cuatro categorías siguientes sirven para la ubicación de los docentes por título, siendo la categoría séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación.

Quienes desempeñen funciones de dirección se hacen acreedores de un porcentaje adicional al sueldo correspondiente a la categoría.

Estas funciones están definidas jerárquicamente de mayor a menor de la siguiente manera: a) para el servicio docente, b) docentes administrativos, c) administración

provincial y d) administración central. Al interior de cada una de ellas también se da una jerarquización por nivel que inicia en el de pre-primaria y avanza hasta el nivel medio.

En la carrera docente se contemplan estímulos para los profesores que cumplan 25 años de servicio, profesores que se acojan a los beneficios de la jubilación y para quienes en las diferentes provincias produzcan la mejor obra pedagógica, científica o técnica en beneficio de la educación.

El sueldo profesional básico del magisterio se define en función del salario mínimo vital general, los profesores del sector rural reciben un salario básico superior al que reciben los que laboran en el sector urbano. Por cada ascenso en la categoría se asigna un incremento del 10% sobre el salario básico.

Además de lo anterior, los docentes reciben asignaciones complementarias por subsidio familiar, compensación pedagógica, antigüedad, subsidio por laborar en zonas rurales y la provincia de Galápagos.

El salario del docente se puede afectar negativamente por multa (atrasos en la jornada de trabajo, faltas injustificadas, negligencia en el cumplimiento de las funciones, asistencia en estado de embriaguez) o suspensión del cargo en caso de cometer falta grave. (www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf s.f.)

El docente cesará sus funciones por las siguientes causas:

- a) Incompetencia profesional comprobada
- b) Violación de las Leyes y reglamentos que regulan la educación en el país
- c) Renuncia
- d) Enfermedad que lo incapacite para el trabajo
- e) Destitución
- f) Jubilación

Sólo se contempla la posibilidad de reingreso para los docentes que hayan cesado en sus funciones por enfermedad si comprueban su restablecimiento.

El docente puede tramitar su jubilación si ha cumplido 35 años de servicio y 55 de edad.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Aprender requiere de un proceso que supera diferentes etapas e implica:

- Motivación
- Atención
- Retención
- Retroalimentación
- Transferencia

Son profesores, las personas que trabajan en el sistema educativo, pero existen grandes diferencias entre profesores de los primeros niveles y los de universidad. La educación está atravesando por un proceso de expansión, con numerosos profesionales dedicados al tema en ámbitos distintos o áreas de conocimiento. Sin embargo, la complejidad de la educación actual, cuyas exigencias se han incrementado, ha provocado la presencia de otras competencias.

La enseñanza es considerada un proceso dialéctico y su evolución está condicionada por las contradicciones internas, las cuales constituyen fuerzas motrices de su propio desarrollo, cuyos componentes lo convierten en un sistema vinculado con la actividad práctica del hombre, quien en definitiva, condiciona sus posibilidades de conocer, de comprender y transformar la realidad objetiva que lo circunda.

Este proceso se perfecciona constantemente como una consecuencia obligada del quehacer cognoscitivo del hombre, respecto al cual el mismo debe ser organizado y

dirigido. En su esencia, tal tarea consiste en la actividad dirigida al proceso de obtención de los conocimientos y a su aplicación creadora en la práctica social.

La enseñanza tiene un punto de partida y una gran premisa pedagógica general en sus objetivos. Estos desempeñan la importante función de determinar los contenidos, los métodos y las formas organizativas de su desarrollo, en consecuencia con las transformaciones planificadas que se desean alcanzar en el individuo al cual se enseña.

Tales objetivos sirven además para orientar el trabajo tanto de los maestros como de los educandos en el proceso de enseñanza, constituyendo, al mismo tiempo, un indicador valorativo de la eficacia de la enseñanza.

Alumnos y profesores se ven apoyados en sus operaciones por la estructura de las condiciones de aprendizaje. En la medida en que se garantice una utilización flexible del tiempo y del espacio, podrán ser hechos realidad los otros rasgos característicos de un aprendizaje justo para el alumno.

La enseñanza gira en torno al eje del profesor que sirve de mediador entre el alumno y la situación del aprendizaje.

Existen otros profesionales que se mueven en el entorno de la educación formal, prestando apoyo al alumnado que tiene dificultades en el aprendizaje.

3.1.4. El género y la profesión docente

La profesión docente se embarca en un proceso más reflexivo que indica las propuestas conocidas como investigación-acción, atiende problemas que se presentan en el aula y elabora estrategias para resolverlos. Un aspecto importante en la docencia es el fortalecimiento de las relaciones dentro del entorno familiar del alumnado.

Para que la educación permanente sea más que una simple elocuencia, es necesario que los sistemas de educación se orienten hacia un enfoque centrado en el educando y una cultura comprometida con el aprendizaje cuando no exista o no esté muy firme.

Desde hace varios años, ha cobrado importancia el concepto de género, pues a diferencia de la palabra sexo, que es puramente biológica, engloba también a su componente social; gracias a este término se puede apreciar el funcionamiento desigual de ambos actores sociales como resultado de la cultura, tanto a nivel familiar como laboral (Acker, 1995).

El género enuncia el concepto de “rol social” atribuible a las ideas que tienen sobre las discrepancias hombre – mujer, como por ejemplo: las áreas que son aceptadas de dominio, las tareas que se deben ejecutar y cómo deberá funcionar cada uno.

En investigaciones realizadas entre las mujeres trabajadoras, sin actividad en el hogar, comparadas con mujeres con carga de trabajo en el hogar exclusivamente; se ha encontrado un mayor desgaste por el trabajo familiar. Aunque es mayor la presencia de estrés en la mujer, los efectos destructores que se acumulan en el tiempo la afectan menos; muchas pruebas indican que posteriormente el maestro tendrá más propensión al desgaste profesional, pues el hombre tiende anular la fase de expresión del estrés, mientras que la mujer suele expresarlo.

Las diferencias en materia de género han desaparecido en gran medida en los países desarrollados, aunque siguen siendo muy importantes en los países menos adelantados. Además hace falta una reorientación para equilibrar la división académico-profesional en los niveles secundarios y de educación superior, garantizar el acceso a esos niveles y prever medidas relativas a la transición entre los estudios y el trabajo.

En general, no existen desacuerdos de género notables, a pesar que en algunos países se pusieron de manifiesto algunas diferencias significativas en cuanto a la edad, nivel de instrucción e ingresos, etc.

3.1.5. Síntesis

La formación del profesorado debe ser uno de los objetivos prioritarios de las reformas educativas, ya que son ellos quienes empiezan con el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

La enseñanza y el aprendizaje son procesos que generan habilidades y destrezas que ayudan al estudiante a apropiarse de conocimientos al punto de poder enfrentarse a una realidad social y a participar en ella, esto obliga a la creación de ambientes favorables acordes a estas necesidades en las instituciones educativas.

La barrera del género, ha ido rompiéndose con el pasar de los años, ahora nos encontramos frente a una sociedad más justa y equitativa en cuanto a oportunidades de trabajo, con la reinserción no sólo de la mujer al mundo laboral, sino también de personal joven especialmente.

La contratación de profesionales, se da en torno a capacidades y habilidades demostradas, en vista del amplio mundo de la educación, en donde no sólo intervienen la transmisión y adquisición de conocimientos, es importante contar con docentes talentosos y comprometidos con su trabajo.

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje las determinan el profesor y el alumno, es un proceso de trabajo conjunto.

El conocimiento y el aprendizaje no tienen fin, eso implica que tanto profesores como estudiantes deben prepararse y continuamente.

La situación laboral de los docentes no es la misma en cada país, si hablamos del sector público, es el Estado quien impone las leyes y el sistema que permite el acceso al ejercicio de la docencia, mientras en el ámbito privado, el docente redobla esfuerzos, porque enfrenta mayor inestabilidad.

3.2. Contexto laboral

El contexto laboral docente se refiere a aspectos concernientes a los años de experiencia docente, tipo de centro, número de alumnos, tipo de contrato, puestos desempeñados, etc., asimismo factores relacionados con el compromiso tanto de docentes, estudiantes, padres de familia y directivos, autonomía en la toma de decisiones, preparación científica y pedagógica y el ejercicio en los mismos procesos de aprendizaje.

Guillén y Guil, (1999:166) sostienen que el clima organizacional es una “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”

La competencia laboral está definida como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.” (Tamayo, 2003: 3).

Por otro lado (Mertens, 2000: 50) define a la competencia laboral como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Estos conceptos aportan a la definición de competencia laboral, el resultado de la actuación del individuo, es decir, el desempeño en el contexto laboral, pero tienen la limitación de verla como capacidad o aptitud, demuestran que es medible y que dependen del contexto, utilizan términos de calidad como resultado de la actuación del trabajador en su contexto laboral, no toman en cuenta ni lo metacognitivo, ni lo motivacional ni todas las cualidades de la personalidad.

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

Es al niño a quien se educa, y para obtener buenos resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. Estas palabras de Bartolomé Cosío sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación.

La participación es fundamental en la sociedad actual y debe ser fomentado en el aula y en el centro escolar, para ello es importante elaborar proyectos de participación entre alumnado, familias y profesorado.

La comunidad escolar influye y es afectada por un entorno educativo, está constituida por alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela, etc. En la escuela se trata siempre de impartir una educación integral abierta al cambio.

La comunidad de la escuela constituye un valioso recurso educativo que puede ser empleado en el desarrollo de los programas escolares, como vía para fomentar en los estudiantes el cuidado y protección del entorno comunitario, así como fortalecer sentimientos de pertenencia hacia el lugar de origen. Es por ello que la escuela debe enfrentar el reto de estructurar el currículo teniendo en cuenta las potencialidades que ofrece el contexto local. (www.monografias.com/trabajos13/artcomu/artcomu.shtml s.f.)

Todos estos elementos intervienen en un proyecto educativo, los docentes y alumnos como elementos primarios y padres como elementos directamente interesados, que busque introducir un cambio en el sistema de trabajo de la escuela de modo que se pueda llevar a cabo en la práctica escolar.

La comunidad de la escuela, cualquiera que sea la extensión que se tome para designarla, es siempre una unidad compleja e interrelacionada de una variedad de

organizaciones y grupos sociales. Es por ello que cada comunidad tiene características que le dan cierta identidad, a manera de una personalidad social.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos, la educación es un derecho fundamental, ya que ayuda al desarrollo del ser humano como ente individual y colectivo, contribuye a la conformación de la sociedad y colabora con el progreso de la humanidad.

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país. (www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/educacion-de-calidad-226449-226449.html s.f.)

Los sistemas educativos tienen la responsabilidad de generar y difundir los conocimientos a la sociedad, esto muestra el gran desafío al que se enfrentan.

Razones como el deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de establecimientos públicos y privados (con debidas y honrosas excepciones), la disminución de los estándares éticos, muestran que nuestro sistema educativo no cumple con tal requerimiento.

El proceso educativo necesita un gran número de condiciones que permitirán obtener resultados que determinen su propio desarrollo y nivel de calidad.

Cuando hablamos de educación de calidad debemos entender que en el sistema de un país no es sino una manera de expresar lo que entendemos y deseamos como una vida de calidad humana.

En informes realizados hace pocos años atrás se evidenció que la calidad de la educación en el Ecuador es inferior a la de otros países de América Latina, por lo que el país obtuvo la calificación D, equivalente a deficiente, uno de estos es el Informe de Progreso Educativo, Calidad con Equidad: el desafío de la educación ecuatoriana, publicado por varias entidades en el 2006.

Las bases de estos informes fueron confiar en la capacidad de autoevaluación de los alumnos, dejar que avancen casi solos en la obtención de sus conocimientos y no poder monitorear sus progresos individualmente es entre otras, las realidades que afectan a la calidad educativa en el Ecuador.

(www.eluniverso.com/2007/04/22/0001/18/7A6F0B1875104154864E6CB27D98A471.html s.f.)

3.2.3. Políticas educativas

Plan Decenal del Ecuador 2006 – 2015

Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.

Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el ambiente cultural y respetuoso de la identidad pluricultural y el multilingüismo.

Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos.

Garantizar a través del Sistema Nacional de Educación Básica para el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.

Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Principales líneas de acción:

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

Con la aplicación de estas políticas se ha conseguido:

1. Se incrementó el estímulo a la jubilación voluntaria de 5 salarios básicos a 12.000 dólares. Reforma del Reglamento de Ley de Carrera Docente y Escalafón incrementando estímulo para la jubilación de cinco sueldos básicos a 12.000 dólares a través del Decreto Ejecutivo 1563 del 29 de junio de 2006.
2. Se entregaron 1.255 estímulos a la jubilación voluntaria.
3. Alza salarial de 5 dólares.
4. 850 bonos de vivienda entregados por 1.800 dólares.

Con el logro de estas metas se esperaba para los años posteriores:

1. 2.500 estímulos a la jubilación voluntaria.
2. Duplicación del bono de vivienda y entrega del bono a 1.000 docentes.
3. Desarrollo de un sistema de capacitación y desarrollo profesional orientado hacia los nuevos modelos pedagógicos y las TIC's.
4. Formulación de una nueva política salarial.
5. Nuevo modelo de formación inicial para docentes de educación inicial, en coordinación con el Conesup.
6. Consolidación del modelo de formación docente para la educación básica en coordinación con el Conesup.
7. Nuevo modelo de capacitación a los recursos humanos del sistema educativo.
8. Continuación de la capacitación para ascensos de categoría.

9. Implementación de capacitación y educación virtual a los docentes fiscales.
10. Diseño de un sistema de formación y capacitación de lenguas indígenas.

Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

3.2.4. Políticas micro institucionales

Las organizaciones educativas como sistemas de comunicación. Un enfoque micro político.

1. El enfoque micro político de la organización educativa.

La política de la escuela tiene dos dimensiones: una macro y una micro. La macro política se refiere a la política educativa a nivel nacional o regional, donde su escenario principal es el Estado o la respectiva entidad política, por ende su accionar es legislativo y el tipo de cambio que promueve es la reforma. La dimensión micro política tiene como escenarios al centro y al aula, en algunos casos se los denomina subniveles, ambos promueven la mejora y la innovación, su accionar está dirigido al gobierno del centro y la práctica en el aula.

Dimensiones de la política de la organización educativa.

Nivel	Escenario	Ámbito de acción	Tipo de cambio
Macro	Sistema educativo	Legislativa	Reforma
Micro-Meso	Centro	Gabinete de la organización	Mejora
Micro-Meso	Aula	Práctica de aula	Innovación

2. Organización, conocimiento y comunicación.

Son procesos relacionados entre sí, para Karl Weick (1979) las organizaciones educativas son sistemas débilmente articulados que reducían la incertidumbre y el

carácter equívoco de la información. La psicología social de la organización considera los entornos como complejos de información y establece la comunicación como proceso central de la vida organizativa.

Senge (1990, p. 3) señaló la manera de cómo las organizaciones que destacarán en el futuro serán las que fomenten formas nuevas y abiertas de pensar, y las que permitan que la gente aprenda cómo aprender conjuntamente.

Si aprender es ante todo modificar el comportamiento en función de la información comunicada, parece meritorio ver una organización que aprende como un sistema de comunicación muy sensible y capaz de procesar con fluidez las informaciones.

3. De la red a la comunidad: el efecto sinérgico del capital social intraorganizativo.

Otra micropolítica importante es centrar la atención al ámbito en el que se establecen los puentes que permitan la coordinación entre las informaciones, las visiones y las disposiciones derivadas de las redes en una estrategia sinérgica, esto es, una conjunción activa y concertada de sus interacciones.

Por organización-comunidad entendemos aquella dotada no sólo de objetivos, sino también de un proyecto. La diferencia entre lo uno y lo otro consiste en que el cumplimiento de objetivos requiere destrezas, y sólo en segundo término actitudes o motivación, mientras que el de un proyecto necesita compromiso (resultado de una actitud de implicación).

Las escuelas con un sólido capital social son sistemas de comunicación más sensibles y propensos a desarrollarse como comunidades.

4. La importancia de la comunicación como proceso micropolítico.

La comunicación es un elemento crucial a la hora de entender la realimentación informativa que nutre la capacidad cooperativa.

Kreps, 1990 señala que para el estudio de la micropolítica de la colaboración, la comunicación es la herramienta fundamental en el ejercicio del liderazgo, en la consecución de un clima de cooperación en torno a un objetivo, en la elaboración y difusión de una imagen de la organización, y en el trasvase fluido de la información tanto dentro hacia afuera como en el propio interior de la organización.

Todas estas funciones son las que conforman el potencial de adaptación y la disposición al cambio de la organización, tan sensible a su funcionamiento como espacio de comunicación.

Formas de comunicación organizacional

	Interna	Externa	
Interpersonal	Reuniones Comisiones	Tutoría con alumnos o con familias. Reuniones con la administración o con delegados sindicales	Formal
	Conversaciones pasillo, sala de profesores, patio	Conversaciones con miembros de otros centros, con la administración o con padres	Informal
Mediada	Circulares informes	Publicidad (web, folletos)	

3.2.5. Síntesis

El país ha elaborado planes nacionales de educación, con la participación de diferentes sectores y actores de la sociedad y del Estado, esfuerzo orientado a disponer de un documento que canalice los esfuerzos y recursos para brindar a la población mejores condiciones de vida, mayores oportunidades educativas y posibilidades de desarrollo.

La población objeto del plan está constituida por niños, niñas, jóvenes, adultos y adultas con atención preferente a aquellos que se ubican en situaciones de riesgo y vulnerabilidad social y económica. Ello demanda establecer una permanente

vinculación y coordinación entre los ministerios integrantes del Frente social, responsable de la educación, salud y bienestar de los ecuatorianos.

La discusión sobre la calidad de la educación no es, ni puede ser, una disputa en torno a cuestiones exclusivamente técnicas, sino un campo donde se juega ya nuestra vida como comunidad ética y nuestra forma de existencia como docentes.

La búsqueda del enfoque micropolítico, muestra el potencial analítico que resulta de la consideración de los centros educativos como sistemas de comunicación.

La idea central es que el análisis de los diferentes tipos de interacciones comunicativas que se registran en el interior de dichos sistemas, permite poner de manifiesto las diferentes formas en las que se produce la micropolítica de la organización escolar.

Su análisis resulta de especial interés para el estudio del liderazgo y del cambio educativo, y, muy en especial, para el estudio de los procesos que subyacen a la conformación de culturas colaborativas en los centros educativos.

3.3. Necesidades de formación docente

La realidad muestra la necesidad de hacer reajustes obligados en cuanto a formación docente, porque la materialización de las políticas en este campo no consiste sólo en establecer las modalidades, los contenidos y las instituciones responsables de la ejecución de esas políticas, sino también en retomar el recorrido profesional y articularlo con el mejoramiento del desempeño, por esto es necesario sistematizar las intervenciones de capacitación, formación “sobre y para la práctica”, “en y desde la práctica”, hacer evaluaciones concertadas sobre desempeños, como base para vincular con la formación continua y también con políticas de incentivos no sólo pensadas desde el plano material.

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

Las Reformas Educativas conllevan nuevas exigencias a la “Práctica Docente”, pero no han considerado, las condiciones materiales y los contextos de trabajo. El énfasis ha recaído en el desarrollo curricular.

En las escuelas, el cambio tiende a quedar estacionado ante la necesidad de conocimientos significativos y vinculados a las realidades social, económica, política y cultural, demandas nada fáciles de llevar a la práctica.

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

Encontramos, en la dimensión técnica, baja relación de la formación inicial con la realidad de los centros y de las aulas, generando como consecuencia que no se responda efectivamente a las exigencias de la transformación educativa.

Los esfuerzos se han concentrado en los recursos o medios más que en las personas, por ejemplo, la formulación de nuevos planes de estudio para mejorar la calidad de los centros y los insuficientes niveles educativos que registran los postulantes para la formación docente.

3.3.1. Definición

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar la presencia y peso del currículo en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

Cualquiera perspectiva de análisis, en este modelo tradicional de formación docente, nos llevará sólo a ajustes u optimización de lo existente, a resultados generales, ambiguos y poco orientadores para la generación del currículo y menos para su implementación, sin destacar su escaso aporte para evaluar el desarrollo y resultados de la formación.

Este modelo de formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

Las habilidades y destrezas pedagógicas son mínimas o en otros casos están bajo desarrollo de estrategias cognitivas que faciliten su aplicación en la diversidad escolar. Indudablemente, el desarrollo de competencias para el cambio educativo, como su sensibilidad y capacidad de generación de cambio, son elementos no considerados activamente en su formación.

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

pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de autoperfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

Este nuevo modelo de formación docente, requiere una nueva lógica de construcción, donde se considere al mismo tiempo el proceso y la calidad de la formación, como los elementos o acciones principales para lograr este doble propósito.

El nuevo modelo de formación docente, debe estar constituido por ciertos elementos básicos, que permitan dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación docente, además de orientar la implementación y evaluación del currículo de formación.

3.3.2. Competencias Profesionales

Competencia es un término que surge en el área ocupacional ya sean negocios, asuntos públicos, desarrollo de personal y educación (Fiddler, 1994; Ulrich, 2000; Guerra, 2003).

En el ámbito laboral la competencia aparece en la década del 80 debido a necesidades surgidas entre los cambios del entorno y condiciones de las relaciones económicas y la calidad de la educación.

Uno de los aspectos claves fue el cambio en las premisas orientadas a la oferta y demanda dentro del mercado.

Poco a poco se fue concluyendo que las reformas debían garantizar a los individuos el aporte de sus conocimientos y la participación en la búsqueda de soluciones a los problemas del aumento de la calidad y productividad de la empresa. Se requería personal competente.

Es así como surge el enfoque de competencia para la educación y la capacitación en el que estuvieran presentes las normas dictadas por las empresas.

Existen varias aplicaciones prácticas del concepto de competencia: identificación de competencias, la normalización de competencias, la formación basada en competencias y la certificación de competencias. La conceptualización de cada una de esas dimensiones implica efectos en los sistemas productivos, en las entidades capacitadoras y en los diseños curriculares de las instituciones educativas.

Uno de los problemas no resuelto es la relación entre la formación general y la especializada vinculado con las competencias demandadas por el mundo social y laboral.

En los años ochenta se realiza una discusión referida a la capacidad profesional de acción o competencias para la acción. En esa década, la mayoría de las investigaciones se dedicaron a las competencias y cómo adquirirlas (Karcher, 1998).

La formación por competencia no es algo totalmente novedoso porque se plantea que en la historia de la formación profesional aparece con más o menos énfasis el término de competencia (Mertens, 2000; Zayas, 2000; Guerra, 2003). No obstante, muchos la consideran como una de las innovaciones educacionales más significativas de los últimos 50 años (Lluch, 1996).

La Formación Basada en Competencias (FBC) es también denominada Capacitación y se refiere a todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional de la persona. (Mertens, 2000). Surge por la indiferencia de las empresas en la capacitación de sus trabajadores por diferentes causas, lo que influye en la introducción de un sistema de gestión por competencias con su consecuencia en los sistemas de formación.

Esta nueva tendencia promueve una revalorización del aporte humano a la organización y a la búsqueda de la competitividad. De ahí que la aparición del concepto de

competencia laboral nacido en la práctica productiva vaya calando cada vez más la esfera educativa de diferentes niveles.

Las características y condiciones de actividad productiva o social determinan aspectos de contenido de las competencias, pero este hecho no elimina la realidad de que ella constituye una estructura compleja de la persona, que la hace desempeñarse de manera integrada en determinadas condiciones de actividad. De ninguna forma puede limitarse a una visión enmarcada en el contenido de los cargos o puestos específicos de trabajo, aunque puedan ser su referente.

Dentro de las competencias se interrelacionan íntegramente un conjunto de elementos que determinan la calidad y el alcance de los fines que los enlazan. Incluye capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, motivaciones y valores.

Si se trata de un nivel de funcionamiento con una calidad en los marcos de una determinada actividad, no bastarán los aspectos cognoscitivos sino que entran a jugar un papel decisivo los elementos dinámicos que comprometen afectivamente a la persona con la acción y el impulso de actuar.

Sin pretender agotar la profundidad de un concepto tan complicado es conveniente acotar una cuestión vital de lo expresado por Chomsky. El autor plantea la distinción fundamental entre la competencia y la actuación. Esta última no refleja directamente la competencia (Chomsky, 1965). Esta es subyacente y entre la competencia y la actuación es determinante la caracterización y limitación de los procesos que imponen regulaciones a la actuación.

Lo que la persona hace (actuación) tiene que distinguirse de lo implícito (competencia). Si bien, generalmente, se utiliza la vía de la actuación para conocer o identificar las competencias, es un error considerar que la competencia se reduce a la actuación (Chomsky, 1981).

En la base de la competencia permanecen un conjunto de estructuras que interactúan entre sí y con otras de sistemas diferentes y si bien se diferencia de la actuación, se desconocen completamente las relaciones entre ellas que se atribuyen a la existencia de "estructuras internas" y "estructuras externas" o "superficiales" (Chomsky, 1982).

Como expresara el autor, el concepto de competencia debe ubicarse junto al de aprendizaje y comportamiento sin limitarlo a un terreno específico y tomando como premisas sus aportes en la explicación del mismo, aunque hayan salido del estudio específico del lenguaje humano.

Para Chomsky "la estructura superficial es a menudo engañosa y nada explicita" y supone propiedades más abstractas que no se evidencian directamente, por lo que la competencia no puede ser explicada por el comportamiento.

Esto significa sin lugar a dudas que los mecanismos de formación de la competencia difieren de los mecanismos de formación de la actuación.

En base a la concepción histórico-cultural, la competencia es la posibilidad de integrar un conjunto de funciones y estructuras de diferentes niveles que al orientarse hacia una profesión o actividad se perfecciona, se integra y coordina funcionalmente.

El hombre es capaz de seleccionar aquellos componentes que le permiten actuar de manera más competente ante situaciones reales o académicas, mediante su autorregulación, conocimiento y recursos. Comienza así un proceso rápido o más lento de perfeccionamiento, incorporándole contenidos y cambios para conformar su competencia.

La competencia, por tanto, incluye diferentes elementos por lo que no puede reducirse a ninguno de ellos. Asimismo, está inclinada por el carácter de la actividad a la que se orienta y que establece exigencias, pero tampoco puede reducirse a términos de desempeño o resultados.

Competencias para la vida

- Tener capacidad de decidir y actuar con juicio crítico.
- Actuar con tolerancia hacia la diversidad cultural.
- Manifestar una conciencia de pertenencia a la cultura.
- Combatir la discriminación y el fanatismo.

Ser competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde interactúan los alumnos y alumnas.

La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a convivir se convierte en tres pilares de la educación para hacer frente a los retos del siglo XXI y llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, permitiéndole que aprenda a ser. (<http://www.competenciasprofesionales.es/> s.f.) s.f.)

La Ley Orgánica de Educación incluye unas competencias básicas como uno de los elementos principales del currículo como referente para la evaluación. Las competencias básicas deben ser adquiridas por todos los alumnos y provoca un replanteamiento de los currículos con un enfoque global del aprendizaje.

Esto conlleva a su vez un cambio de la metodología docente para que el alumno adquiera estas competencias en la totalidad de las áreas.

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

Aprender a conocer

Este tipo de aprendizaje, puede considerarse al mismo tiempo medio y finalidad de la vida humana.

Constituye un medio ya que para cada persona es indispensable aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás.

Como finalidad, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

Desde esa perspectiva, es fundamental que cada niño, dondequiera que esté, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un amigo de la ciencia.

En los niveles de enseñanza secundaria y superior, la formación inicial debe proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos y modos de referencia resultantes del progreso científico y de los paradigmas de la época.

Sin embargo, puesto que el conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, resulta ideal pretender conocerlo todo. Al mismo tiempo, la especialización — incluso en el caso de los futuros investigadores — no debe excluir una cultura general. “En nuestros días, una mente verdaderamente formada necesita una amplia cultura general y tener la posibilidad de estudiar a fondo un pequeño número de materias. De un extremo a otro de la enseñanza, debemos favorecer la simultaneidad de ambas tendencias”. Pues la

cultura general, conlleva a otros lenguajes y conocimientos, permite ante todo comunicar.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Desde la infancia, sobre todo en las dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención en las cosas y las personas.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia del trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario. Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo sino también al margen de él.

Aprender a hacer

Aprender a hacer se vincula a la cuestión de la formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?

Al respecto, corresponde establecer una diferencia entre las economías industriales, en las que predomina el trabajo asalariado, y las demás, en las que subsiste todavía de manera generalizada el trabajo independiente o ajeno al sector estructurado de la economía.

El futuro de esas economías está sujeto a su capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas. Así pues, ya no puede darse a la expresión "aprender a hacer" el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participase en la fabricación de algo.

Los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. A menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad.

La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado. 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 idea de enseñar la no violencia en la escuela es favorable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento.

Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. La actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo, a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual.

Aprender a ser

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.

El problema no es tanto preparar a los niños para vivir en una sociedad determinada sino, más bien, dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo.

Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

Este imperativo no es sólo de naturaleza individualista: la experiencia reciente demuestra que lo que pudiera parecer únicamente un modo de defensa del ser humano frente a un sistema alienante o percibido como hostil es también, a veces, la mejor oportunidad de progreso para las sociedades. La diversidad de personalidades, la autonomía y el espíritu de iniciativa, incluso el gusto por la provocación son garantes de la creatividad y la innovación.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad; manifestaciones por excelencia de la libertad humana, pueden verse amenazadas por cierta normalización de la conducta individual.

El siglo XXI necesita diversos talentos y personalidades, además de individuos excepcionales, también esenciales en toda civilización. Por ello, habrá que ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social que completarán la presentación atractiva de lo que en esos ámbitos hayan creado las generaciones anteriores o sus contemporáneos.

En la escuela, el arte y la poesía deberían recuperar un lugar más importante que el que les concede, en muchos países, una enseñanza interesada en lo utilitario más que en lo cultural. El afán de fomentar la imaginación y la creatividad debería también llevar a revalorar la cultura oral y los conocimientos extraídos de la experiencia del niño o del adulto.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

Cejas Yanes (2006) comparte esta definición cuando define que la competencia es un sistema de componentes (cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en su vida como ser social en todas las facetas.

Por su parte Ortiz Torres (2003) en su trabajo "Competencias y valores profesionales", define que las competencias pueden ser puntualizadas como aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado. Expresan un enfoque holístico de la personalidad en la unidad de lo cognitivo, afectivo y conductual".

Los siguientes elementos sintetizan el concepto de competencias profesionales:

- La relación entre desempeño y competencia.
- La relación entre competencia y actividad en sus tres componentes: actividad cognoscitiva, práctica y axiológica.
- La identificación de la competencia como capacidad a partir de su concepción en el desarrollo de la personalidad.
- La relación de la competencia y la solución de problemas relacionados con la profesión.
- La competencia como configuración psicológica y la relación entre los procesos cognitivos y afectivos en la formación y desarrollo de la misma.
- Su relación con las exigencias del entorno.

Esto ofrece una valoración acerca de la definición de competencias profesionales desde un enfoque pedagógico, de forma tal que permita modelar su estructura con vistas a propiciar una mejor comprensión de la interacción existente entre el componente cognitivo y afectivo en el desarrollo de las mismas, su manifestación en el desempeño pedagógico profesional de los profesores, así como por su papel en el mejoramiento del mismo.

La concepción de las competencias profesionales desde un enfoque pedagógico

A partir de estudios realizados y sustentados en un enfoque pedagógico, la competencias profesionales constituyen un sistema de conocimientos, habilidades, valores y cualidades de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, así como de los motivos, intereses y actitudes del profesional, que permiten el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión; y que sólo pueden ser evaluadas a través del desempeño, considerando las exigencias sociales". (Santos Baranda 2005: 51).

Actualmente las competencias se definen como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con capacidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

Las competencias son las capacidades de poner en marcha los diferentes conocimientos, habilidades y valores conjuntamente en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

Antes de dar a conocer los diferentes tipos de competencias es necesario definir ¿Qué son las competencias? en este caso, se entienden como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes). (<http://www.competenciasprofesionales.es>)

Las ocho competencias profesionales que deben estar presentes en el currículo son:

- Competencia matemática.
- Competencia en comunicación.

- Competencia artística y cultural.
- Tratamiento de la información y competencia digital.
- Competencia social y ciudadana.
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- Competencia para aprender a aprender.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.

Ámbito de la comunicación y la expresión

Competencias en comunicación lingüística

- Utilización de la lengua propia en diferentes contextos y en situaciones comunicativas diversas, y como instrumento de comunicación oral, escrita, de aprendizaje y socialización.
- En la comunicación en lenguas extranjeras, el desarrollo de estas competencias debe de proporcionar destrezas básicas referidas a la comprensión, la expresión y el contexto tanto de la comunicación oral como de la escrita.
- Uso del lenguaje no discriminatorio y respetuoso con las diferencias.

Competencias Matemáticas

- Habilidad para utilizar números y sus operaciones básicas.
- Razonamiento matemático para producir e interpretar informaciones.
- Resolver problemas relacionados con la vida diaria y el mundo laboral.

Competencias Culturales y Artísticas

- Expresarse mediante algunos códigos artísticos.

- Adquirir iniciativa, imaginación y creatividad y desarrollar actitudes de valoración de la libertad de expresión, del derecho a la diversidad cultural y de la realización de experiencias artísticas compartidas.
- Comprender y valorar críticamente diferentes manifestaciones culturales y artísticas. Suponen además disfrute y enriquecimiento personal.

Competencias en el tratamiento de la información y competencia digital

- Habilidades para buscar, obtener, procesar y comunicar información y transformarla en conocimiento.
- Acceso y selección de la información.
- Uso y transmisión de ésta en distintos soportes, incluyendo la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como un elemento esencial para informarse y comunicarse.

Ámbito de la relación e interacción con el medio.

Competencias en el conocimiento y la interacción con el mundo natural

- Habilidad para interactuar con el mundo físico.
- Comprensión de sucesos, predicción de consecuencias y actividad dirigida a la mejora y preservación de las condiciones de vida propia, de las demás personas y del resto de los seres vivos.

Competencias sociales y ciudadanas

- Permite vivir en sociedad y ejercer la ciudadanía democrática.
- Incorpora formas de comportamiento individual que capacitan a las personas para convivir, aprender, trabajar sólo o en equipo, relacionarse con los demás, cooperar y afrontar los conflictos de manera positiva.

- Incluye habilidades para ejercitar una ciudadanía activa, democrática e integradora de las diferencias.

Ámbito del desarrollo personal

Competencias de aprender a aprender

- Iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuarlo de manera autónoma.
- Poder desenvolverse en la incertidumbre aplicando la lógica del conocimiento racional.
- Admitir la diversidad de respuestas posibles ante un mismo problema y encontrar motivación para buscarlas desde distintos enfoques metodológicos.

Iniciativa y espíritu emprendedor

- Capacidad de transformar las ideas en actos.
- Habilidades para proponerse objetivos, planificar y gestionar proyectos con el fin de conseguir lo previsto.
- Elaborar nuevas ideas o buscar soluciones y llevarlas a la práctica y tener una visión estratégica de los problemas que ayude a marcar y cumplir los fines previstos y a estar motivado para lograr el éxito deseable.

¿Qué familias profesionales componen el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales?

Las familias integradas actualmente en el Catálogo son las siguientes:

- Químicas
- Imagen personal
- Sanidad
- Seguridad y Medioambiente

- Industrias extractivas
- Fabricación mecánica
- Instalación y mantenimiento
- Electricidad y electrónica
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Edificación y obra civil
- Vidrio y cerámica
- Madera, mueble y corcho
- Textil, confección y piel
- Artes gráficas
- Imagen y sonido
- Informática y comunicaciones
- Administración y gestión
- Comercio y marketing
- Servicios socioculturales y a la comunidad
- Hostelería y turismo
- Actividades físicas y deportivas
- Energía y agua
- Artes y artesanías

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

El actual modelo de Estado y de Desarrollo, ha implementado medidas de protección social y políticas públicas encaminadas a incrementar el acceso a la educación y el mejoramiento de la calidad educativa; sin embargo persiste un bajo nivel de rendimiento, lo que pone en evidencia la necesidad de implementar acciones específicas para lograr una educación de calidad a partir del mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje y del mejoramiento de la formación docente.

El enfoque del Ministerio de Educación centrado en los resultados del sistema educativo, ha implementado sistemas de evaluación del rendimiento de alumnos y

docentes, cuyos resultados muestran bajos niveles de rendimiento en los dos casos, evidenciando entre otros aspectos la inadecuada formación inicial de los docentes y la necesidad de formación continua para los docentes en funciones. La actualización científica, didáctica y profesional permanente se constituye en un derecho y obligación de las/los profesionales vinculados con la educación.

Según información del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) 2008-2009, en el país existen 128.000 educadores, en instituciones fiscales y fisco misionales. Al 2009, el 78% de los educadores del sistema público y privado tienen título superior de tercer nivel y el 7% título de posgrado o cuarto nivel (AMIE, 2008 -2009). En la evaluación al desempeño docente implementada por SER, entre los años 2008 y 2009, aplicada aproximadamente a 6 mil docentes, en las instituciones públicas, de la Costa y Galápagos, los resultados muestran un alto desempeño en la evaluación interna, mientras que en la evaluación externa ningún educador alcanza un desempeño excelente en las pruebas de conocimientos, específicos, pedagógicos y de habilidades didácticas. Entre el 7% alcanzan un rendimiento muy bueno y entre el 50 y 55% tienen un rendimiento bueno.

Si bien la mayoría de los profesores han alcanzado los años de estudio requeridos en sus respectivos sistemas para ejercer la profesión, los resultados de las evaluaciones realizadas sobre el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de docentes, son bajos. Esta situación amerita mejorar el currículo de los docentes en formación y asegurar que éstos consigan altos niveles de aprendizaje y el mejoramiento de las capacidades docentes en la práctica. Por ello, se requiere de iniciativas de formación que ayuden a los docentes a mejorar su práctica para que los estudiantes alcancen mayores niveles de aprendizaje.

Para el ingreso de nuevos docentes al magisterio, en los años 2006 al 2008, se inscribieron entre 14 mil y 24 mil docentes, los cuales fueron sometidos a evaluaciones de conocimiento, formación y experiencia, con la finalidad de determinar su elegibilidad. En el año 2006, apenas el 15% de los inscritos fue considerado como elegible, en el 2008 el porcentaje se redujo al 6%.

Es necesario emprender un proceso de monitoreo de la gestión de la calidad académica de los Institutos Pedagógicos, en procura de elevar la calidad de la formación inicial y articularla con programas académicos de tercer y cuarto nivel de la Universidad Nacional de Educación.

3.3.6. Síntesis

La formación de maestros se debe hacer a través de estrategias pedagógicas que involucren el diálogo y que propongan situaciones en las cuales sea importante el ejercicio de la solidaridad y el reconocimiento de los sentimientos del otro. Debe ocuparse de dar a los maestros las posibilidades de cambiar sus puntos de vista iniciales y de establecer espacios de reflexión sobre el saber y sobre el modo de hacerlo interesante y comprensible.

La formación docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se pone en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el proceso de formación de los docentes se debe reflexionar sobre los efectos de los medios y sobre las facilidades que brindan. Sería útil crear espacios para investigar y para discutir las relaciones entre educación y comunicación.

Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

La comunicación, como fundamento de la competencia pedagógica, parece ser la clave de la formación de los docentes. No sólo como práctica sino como espacio de reflexión sobre sus condiciones de posibilidad y sobre sus problemas. Es necesario promover la investigación en las distintas ocasiones en que el maestro enfrenta procesos de formación.

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

La detección de necesidades orientadas a la oportunidad, enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apresar todas circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo.



METODOLOGÍA

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La investigación busca datos o acontecimientos. A través de un estudio reflexivo, empírico y crítico de estos hechos y de la relación existente entre ellos se busca una posible solución a determinados problemas o situaciones que requieran de explicación, de esta manera se llega a la obtención de nuevos datos.

Esta investigación es de tipo cuantativo y cualitativo.

Tipo cuantitativo

Se limita a recoger datos, descubrir hechos y analizar fenómenos pero no va más allá de interpretar estos acontecimientos o datos ni persigue transformar la realidad dentro del contexto en que se encuentran.

Tipo cualitativo

Con el empleo de técnicas específicas como participación activa de los involucrados durante todo el proceso investigativo, se obtienen respuestas a las interrogantes planteadas como objeto de estudio. (www.slideshare.net/silviacensi/investigacin-3-tipos-de-investigacin s.f.)

Tienen como meta la transformación de la realidad.

Se relaciona con la investigación participativa: combina la investigación y las acciones determinadas por el investigador, permite participación directa del investigado y persigue cambios en la población a fin de mejorar las condiciones de vida; con la investigación – acción: similar a la participativa, trata de construir una teoría efectiva

que conduzca a la transformación social; y la etnográfica: utiliza la observación para denotar hechos que completen la investigación.

Los métodos utilizados fueron el inductivo y deductivo.

Método inductivo

Parte de un estudio particular hasta llegar a un concepto colectivo, en este caso, con la entrevista realizada al grupo de docentes asignados, se puede determinar la situación laboral de los titulados de la UTPL. Para este estudio se contó con herramientas muy útiles en este método: la observación directa, la experimentación y las relaciones existentes entre estos fenómenos. Se pudo percibir al ambiente laboral, tipo de trabajo que desempeñaban cada uno de los titulados, condiciones de trabajo.

Método deductivo

Este método es opuesto al anterior, nace de una teoría general para llegar a un concepto particular, relacionado a este trabajo se puede decir que partimos de la situación de los docentes y su participación dentro del Magisterio de Educación ajustada a las Leyes de Educación, esto a fin de comprobar si lo requerido por el Estado está en las funciones ejercidas por los titulados de la UTPL. (Münich y Ángeles 2003).

4.2. Participantes de la investigación

20 fue el número de personas a investigar. Los grupos de titulados fueron asignados según el lugar de residencia de cada tesista por el equipo de Planificación de la UTPL, en este caso, los titulados a entrevistar estuvieron inscritos en los CUA ubicados en la Península de Santa Elena: Salinas, ESMA Salinas y Armada Nacional.

Algunos titulados se hallaban fuera de la provincia de Santa Elena, a continuación detallo el número y lugar donde se encontraba cada titulado.

- 2 en Quito
- 1 en Gualaquiza
- 1 en Cuenca
- 1 en Manabí
- 6 en Guayaquil
- 1 en Colonche
- 1 en Santa Elena
- 4 en Salinas
- 3 en La Libertad

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

La entrevista fue la técnica empleada para realizar este trabajo; ésta permite obtener datos partiendo de un diálogo entre dos personas: el entrevistado y el entrevistador “investigador”. Constituye una técnica indispensable para obtener información que de otra forma serían difícil de conseguir.

Empleo de la entrevista

- Cuando se necesite interacción y diálogo entre el investigador y la persona a investigar.
- Cuando la población sea pequeña y manejable.

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, los mismos que han sido tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), éstos han sido adaptados a los reglamentos de nuestro país por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Son dos cuestionarios:

Cuestionario 1, dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación docentes que se desea investigar, el mismo que constaba de preguntas acerca de sus estudios, situación laboral y datos personales (véase en anexos).

Cuestionario 2, orientado a los directivos/empleadores de los titulados, enfocado principalmente hacia la obtención de datos de la institución donde laboran los titulados y las actividades que desempeñan dentro de la misma (véase en anexos).

De igual manera se hizo uso de la observación para corroborar el objeto de estudio.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos

Se trabajó con el grupo de titulados que asignó la universidad según el centro al que pertenece el investigador, en este caso, la provincia de Santa Elena. Este grupo estuvo conformado por 20 titulados de los cuales sólo 9 se encuentran laborando dentro de la provincia; 3 en Libertad, 4 en Salinas, 1 en Santa Elena, 1 en Colonche. Los demás titulados residen y laboran en otras provincias: 6 en Guayaquil, 1 en Cuenca, 2 en Quito, 1 en Manabí, 1 en Gualaquiza.

De estos titulados, 18 ejercen la labor de docente, mientras que 1 titulada se encuentra laborando en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones y otro se desempeña como director en una institución educativa.

4.4.2. Institucionales

Todas las personas asignadas se encuentran laborando en diferentes instituciones educativas, ya sean fiscales, particulares o fiscomisionales, a excepción de una titulada que trabaja en una institución pública, ajena al campo educativo.

4.4.3. Materiales

Los materiales empleados para este trabajo fueron:

- Cuestionarios.
- Entrevistas.

- Pendrive.
- Internet.
- Teléfono convencional y celular.
- Útiles de oficina.

4.4.4. Económicos

A continuación gastos generados detalladamente:

COSTOS	
MATERIAL	COSTO
Útiles de Oficina	5,00
Anillados	12,00
Impresiones	50,00
Copias	9,00
Internet	160,00
Pen drive	20,00
Transporte y alimentación	150,00
TOTAL	\$ 406,00

4.5. Procedimiento

El proceso de investigación empezó con la Primera Asesoría Presencial realizada en la sede central de la UTP en la ciudad de Loja, donde proporcionaron el material bibliográfico.

A través de la página web de la universidad se tuvo acceso al listado e información sobre los 20 titulados asignados según los Centros Universitarios Asociados (CUA) de cada uno de los egresados, para este trabajo, contamos con los titulados inscritos en los centros pertenecientes a la provincia de Santa Elena, estos son: Salinas, ESMA Salinas y Armada Nacional.

El siguiente paso consistió en buscar datos o pistas que conduzcan a los titulados para realizarles las encuestas.

Gracias a llamadas, e-mails, recomendaciones y visitas se dio con la ubicación de algunos titulados, que a su vez daban información de otros, de esta manera se pudo

localizar a todos, pero no así a sus empleadores, ya que solo me concedieron la entrevista 19.

Cabe recalcar que solamente 12 titulados concedieron la entrevista personalmente, 3 lo hicieron vía telefónica, 4 por correo electrónico y 1 vía encomienda.

No así con los directivos, ya que solo se pudo contactar a 19, por esta razón una encuesta está en blanco, ya que su directivo se encontraba en Manabí y no respondió el e-mail.

Seguidamente se procedió a ingresar los datos en las hojas de cálculo y elaborar las tablas correspondientes.

No olvidar que todo este proceso se rigió a un cronograma establecido por el equipo planificador de la universidad y se contó con la asesoría de una tutora, dado este caso, la Mgs. Bertha Villalta.



INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

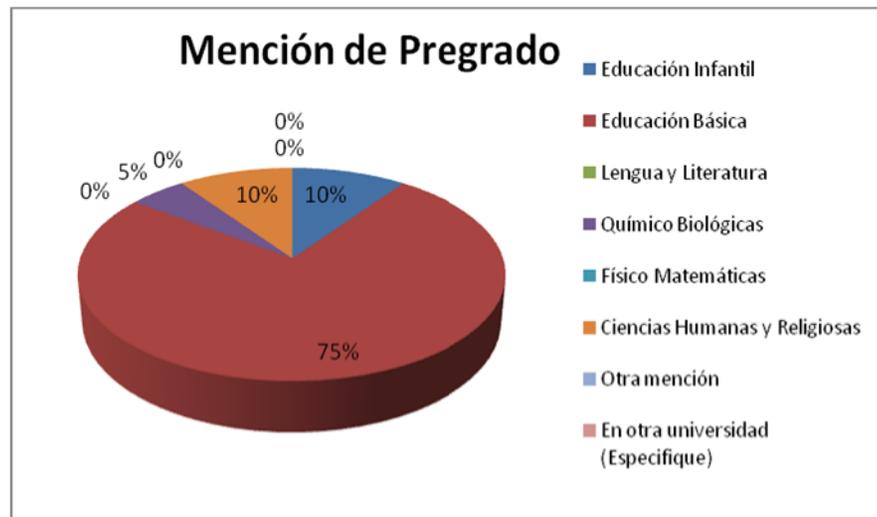
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La encuesta a los titulados permitió establecer: la caracterización sociodemográfica, la situación laboral, el contexto laboral y las necesidades de formación.

A continuación se presenta el análisis de los resultados:

5.1. Caracterización sociodemográfica

- Encaminada a conocer la mención que los titulados hayan obtenido en la UTPL en los últimos cinco años, estableció que de la Titulación en PREGRADO, el 75% la obtuvo en Educación Básica, el 10% en Educación Infantil, el 10% Ciencias Humanas y Religiosas, el 5% en Químico Biológicas y el 0% en Lengua y Literatura, Físico Matemáticas, otras y en otra Universidad.



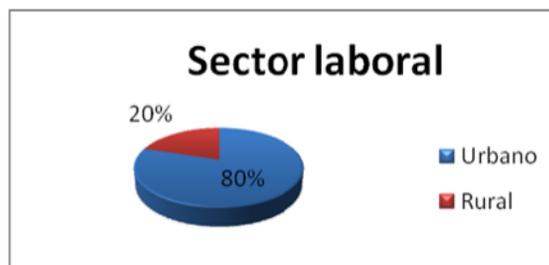
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- En cuanto a la Titulación de POSTGRADO se ha obtenido un 0% ninguno de los titulados tienen Especialidad, Diplomado, Maestría o Doctorado. La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. Al respecto, según la Fundación Ecuador, Contrato Social por la

Educación y Grupo Faro en el año 2005 sostenía “que si se aumentaba el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica, habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños para estudiar el bachillerato”. (Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo Faro 2005)

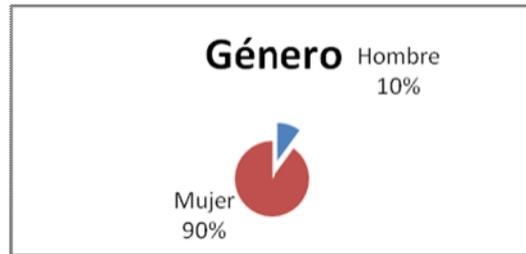
- En cuanto al sector donde se encuentra la institución educativa en el caso que el titulado trabaje como docente, se estableció que el 80% de docentes trabajan en el sector Urbano y un 20% en el sector rural. Estos resultados muestra que Ecuador es un país de población mayoritariamente urbana, sobre un 65% del total, lo que quiere decir que tiene un porcentaje de población rural mayor que en otros países vecinos.

Las migraciones, la emigración, ha sido una de las constantes más llamativas de la población ecuatoriana. El movimiento ha sido desde los pueblos de la Sierra hasta las ciudades de la Costa y el Oriente, especialmente Guayaquil, Machala, Portoviejo, Esmeraldas y Manta. En la Sierra los principales destinos han sido Quito, Cuenca, Ambato, Loja, Ibarra y Riobamba, esto refleja la necesidad de mayor cantidad de docentes en el sector Urbano.



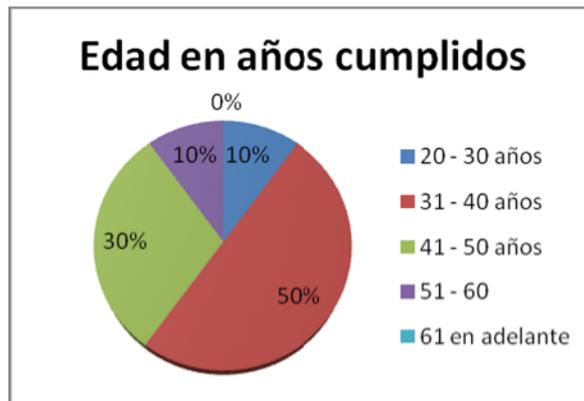
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
Elaborado por: La Autora

- En cuanto a los datos de clasificación, en la pregunta A.1 se obtuvo que el 90% de titulados eran mujeres y el 10% restante hombres.



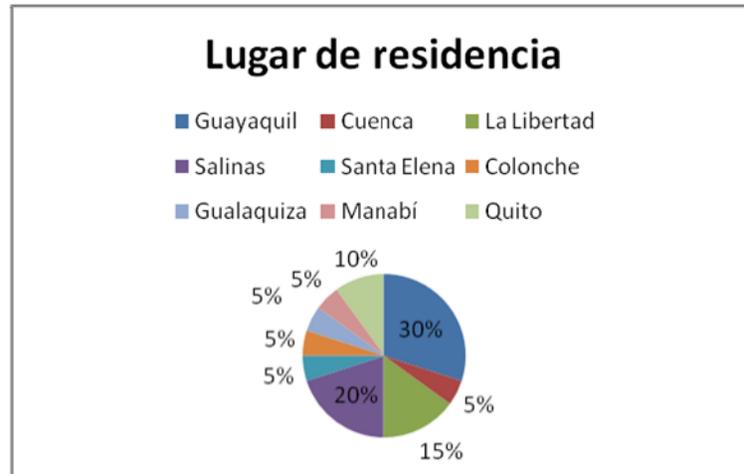
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- Referente a la edad en años cumplidos de los titulados los datos fueron: 10% de 20 a 30 años (2 titulados), 50% de 31 a 40 años (10 titulados), 30% entre 41 y 50 años (6 titulados), 10% de 51 a 60 años (2 titulados) y un 0% de 61 en adelante. Lo que significó que el mayor número de entrevistados oscilaba entre los 31 y 40 años de edad.



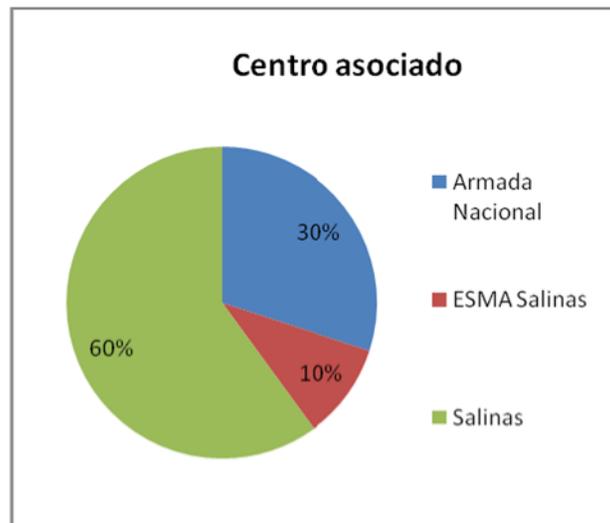
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- Gracias a la entrevista se obtuvo sobre el lugar de residencia de los titulados que: el 30% residía en Guayaquil (6), el 5% en Cuenca (1), 15% en La Libertad (3), 20% en Salinas (4), 5% en Santa Elena (1), 5% Colonche (1), 5% Gualaquiza (1), 5% Manabí (1), 10% Quito (2). El mayor número de titulados se encontraban en Guayaquil.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- Sobre el lugar del Centro Asociado se pudo observar que la mayoría de titulados se encontraban registrados en el Centro Salinas. Los resultados obtenidos fueron: 60% del centro Salinas, 30% del centro Armada Nacional y 10% ESMA Salinas.

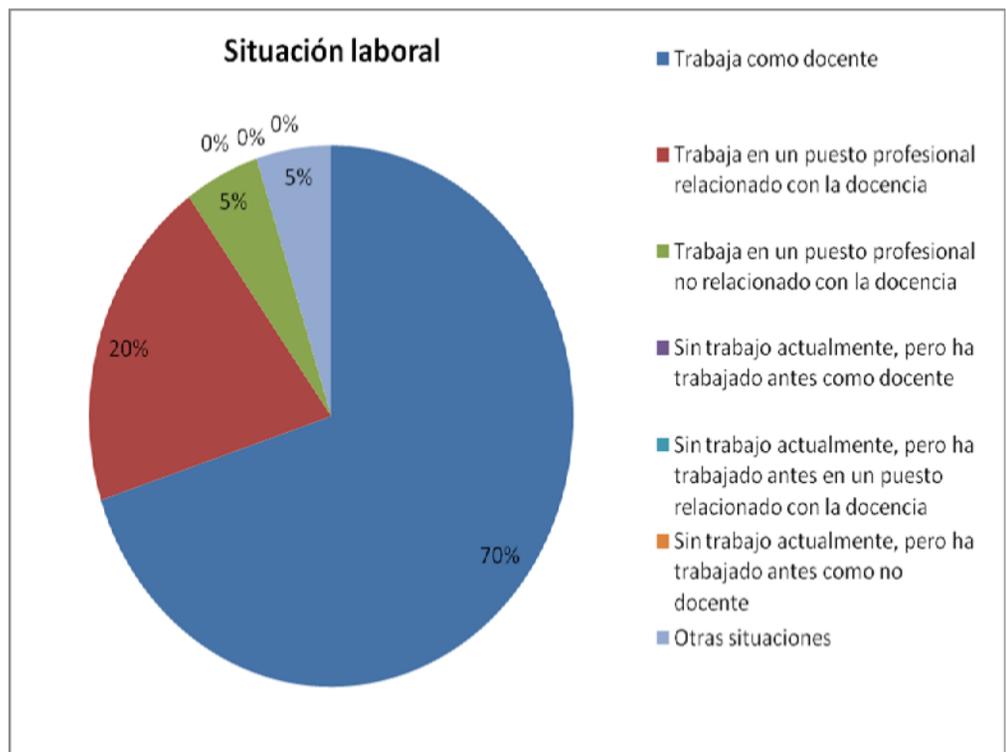


Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

5.2. Situación laboral

- El 70% de los titulados trabajan como docentes, el 20% trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia, el 5% trabaja en un puesto no relacionado

con la docencia y el 5% Otra situación. Estos resultados reflejan que los titulados en la UTPL tienen mejor acogida laboral en relación a los titulados de otras Instituciones. La Universidad Técnica Particular de Loja, se encuentra entre las mejores universidades del Ecuador, según el Informe del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), sobre la situación Académica y Jurídica de las Universidades del Ecuador. Según el estudio que fue entregado el viernes 21 de agosto de 2009 al Congreso Nacional.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El 95% de los titulados habían laborado anteriormente como docentes, mientras que el 5% no.



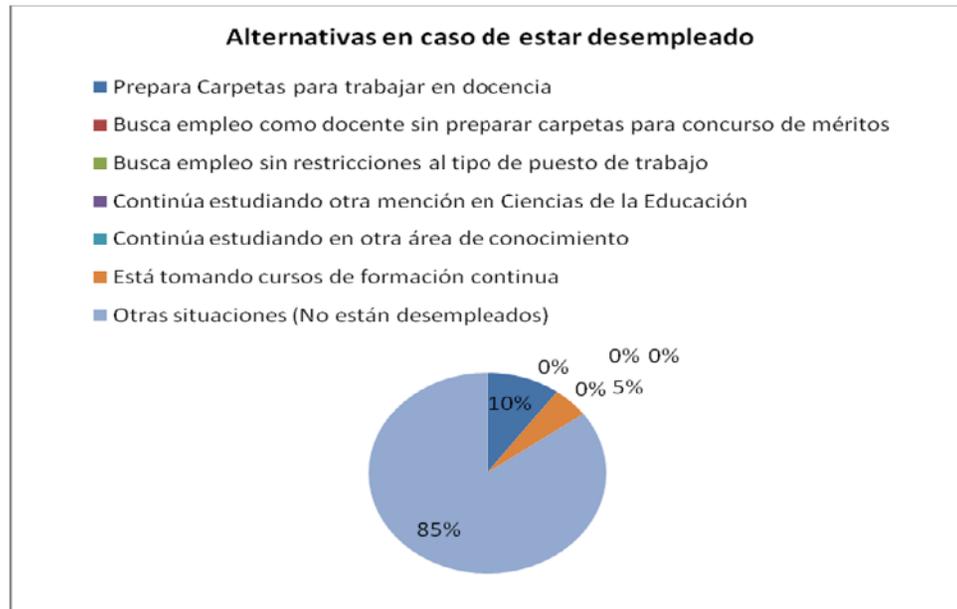
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
Elaborado por: La Autora

- Los titulados a más de laborar como docentes, se desempeñaban en algún cargo o actividad no relacionados a la docencia. El 75% solo se desenvuelve en el área docente, mientras que el 25%, si se desempeña en otra actividad.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
Elaborado por: La Autora

- La situación de los titulados en caso de hallarse desempleados mostró que: el 10% preparaba carpetas (2), 5% se encontraba en cursos de capacitación continua (1), mientras que el 85% laboraba.



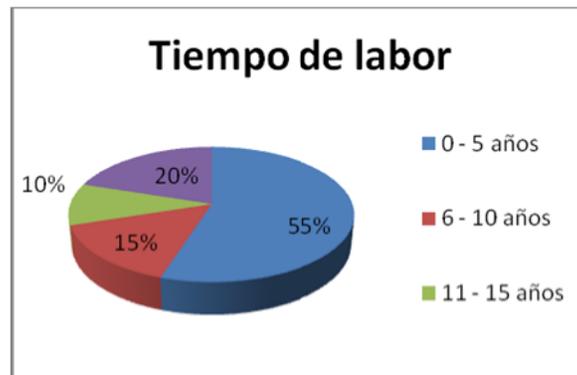
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El 95% trabajaba en el ámbito de su especialidad y un 5% lo contrario. Estos resultados demuestran que una educación de buena calidad facilita la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social. Una sociedad más educada puede traducirse en índices de innovación más elevados, una mayor productividad global y lo cual es satisfactorio para todas las personas que estudian en una institución de alto nivel académico.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- En cuanto al tiempo que han trabajado o están trabajando como docentes, se estableció que el 55% están entre 0 a 5 años, el 15% entre 6 a 10 años, el 10% entre 11 a 15 años y el 20% de 16 años en adelante. Estos resultados indican que más de la mitad de titulados entraron a laborar una vez que se titularon en la UTPL, lo cual concuerda con la pregunta número dos y cuatro.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
Elaborado por: La Autora

- El 95% estaban trabajando como docentes antes de iniciar sus estudios y el 5% lo contrario. Esto implica que para mantener su trabajo tenían que obtener un título por lo que optaron por estudiar en la UTPL, lo cual les sirvió para su mejoramiento laboral y económico.



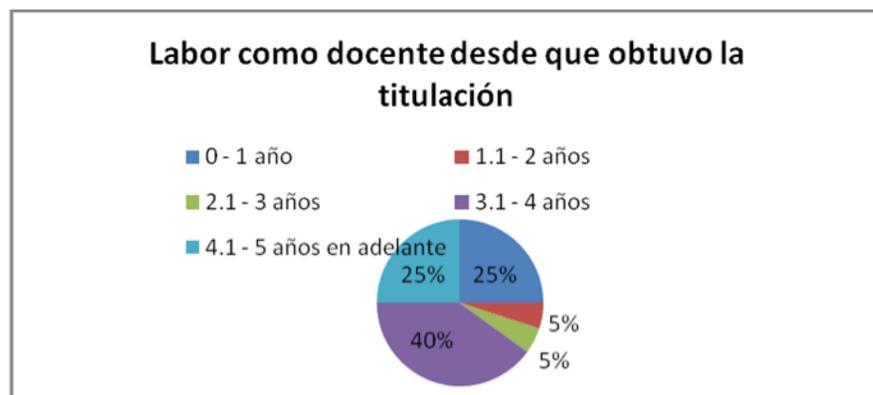
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
Elaborado por: La Autora

- El 15% se tardó menos de un año en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación, el 30% ya trabajaban y el 55% no contestaron. Esto permite establecer que los titulados de la UTPL están capacitados también para desempeñarse en otras áreas y las instituciones tienen preferencia por los titulados en la UTPL.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El tiempo que los titulados llevaban laborando desde que obtuvieron la titulación fue: 5 titulados, es decir, el 25% llevaba de cero a un año, 1 titulado representado por el 5%, de 1.1 a 2 años, el mismo porcentaje lo obtuvo 1 titulado que laboraba de 2.1 a 3 años, el 40%, 8 titulados, se encontraban laborando entre 3.1 a 4 años, mientras que el 25%, 5 titulados, llevaban entre 4,1 años en adelante.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- Al momento de determinar el tiempo que los titulados han trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvieron la titulación, se obtuvo que apenas el 10% trabajó como no docente entre 0 a 1 año, el 5% entre 2 a 3 años y el 5% entre 4 a 5 años, y un 80% no contestaron. Lo que establece claramente que los titulados ya trabajaban antes de obtener el título lo que concuerda con la octava pregunta.



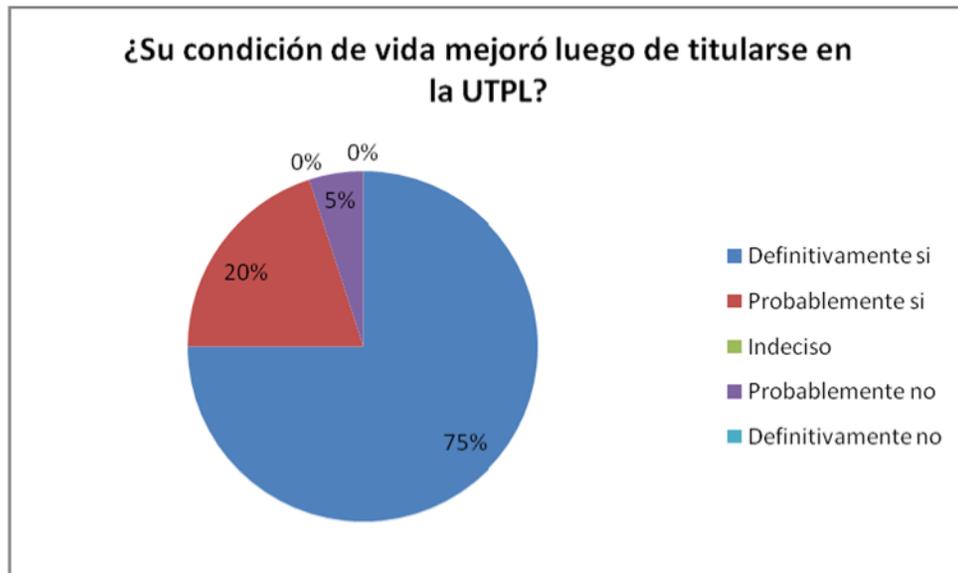
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El 80% de los titulados no le demandó cambiar de lugar de residencia, en cambio al 20% si les demandó tal cambio. Como se pudo apreciar los trabajos de los titulados se encontró que el 80% laboraba en el sector urbano y el 20% en el sector rural, de acuerdo a los resultados de la pregunta número 2.a, asimismo que el 85% ya trabajaba en la docencia antes de obtener la titulación y se quedaron trabajando en el mismo lugar luego de titularse.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- Cuando se quiso conocer si la condición de vida luego de titularse en la UTPL mejoró, se estableció que el 75% definitivamente si mejoró, el 20% probablemente mejoró y el 5% definitivamente no mejoró. Es ineludible que la preparación y capacitación es fundamental para mejorar la calidad de vida y por ende repercutiendo en el ámbito de la educación.

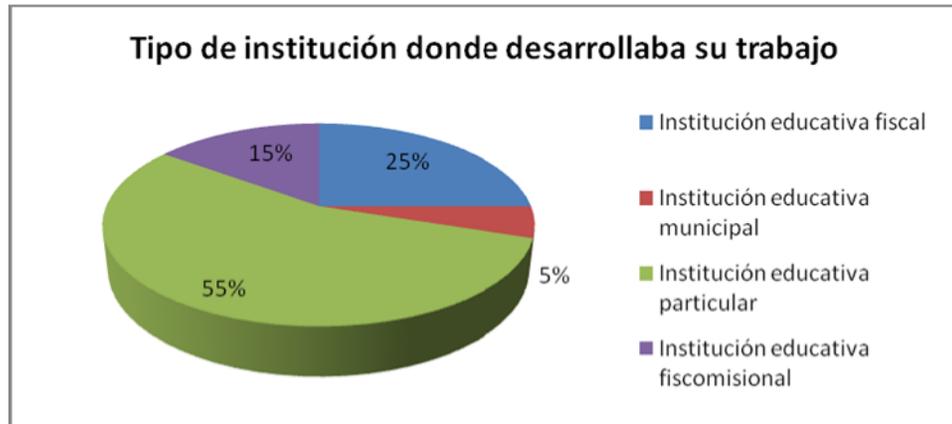


Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

5.3. Contexto laboral

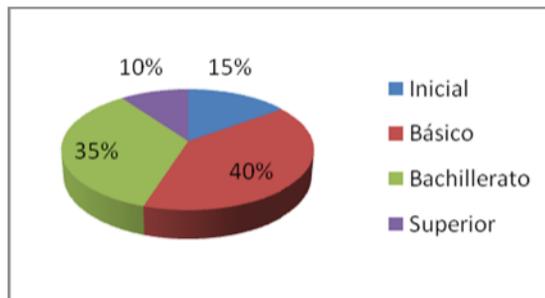
- Para conocer el tipo de institución donde desarrollaba su trabajo, se estableció que el 55% laboraba en instituciones educativas particulares, el 25% en instituciones educativas fiscales, el 15% en instituciones educativas fiscomisionales y el 5% en instituciones educativas municipales.
- Según el resultado se pudo observar que las instituciones educativas particulares que representa más de la mitad, son las que contrataban personas sin título profesional en docencia para desempeñar en esta área, lo cual obliga actualmente

a que sus docentes obtengan un título en ciencias de la educación para poder mantenerse en su trabajo.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El nivel de la institución educativa en la que se desempeñaba o desempeña, se determinó cuando se obtuvo que: el 40% es de nivel Básico, el 35% es de nivel Bachillerato, el 15% de nivel Inicial y el 10% de nivel Superior. Relacionando estos resultados con la pregunta uno en la que el 75% tiene un título en Pregrado en Educación Básica, se estableció que el 48% aproximadamente de los titulados no laboran en Instituciones de Nivel de Educación Básica.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

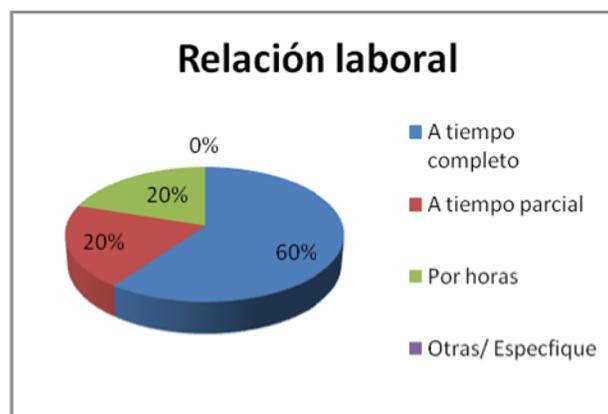
- El tipo de relación que tenía o tiene con la institución educativa, se estableció que el 45% tiene contrato indefinido, el 40% ocasional, 10% nombramiento y el 5%

reemplazo. Los datos obtenidos nos indica que existe un 45% más un 10% de titulados que no tienen que preocuparse en la situación que quedaran cada vez que termina un año lectivo, en cambio el resto está supeditado a las necesidades que tendrán las instituciones educativa.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- La relación laboral, se obtuvo que el 60% labora a tiempo completo, el 20% a tiempo parcial y el 20% por horas. Estos resultados mostraron que un 40% que no labora a tiempo completo, actualmente la ley de educación obliga a las instituciones educativas a que los docentes laboren a tiempo completo, esto ayudará a llegar a obtener una educación de excelencia.



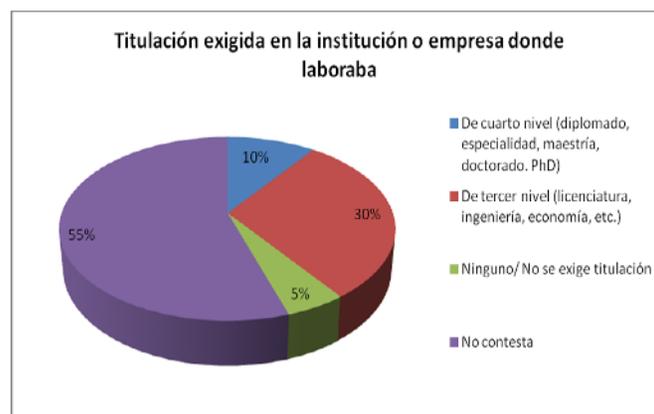
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- La pregunta que permitió conocer el tipo de institución o empresa en que se desarrollaba o desarrolla su trabajo como no docente, se obtuvo como resultado que el 70% no contestó, lo que afirmó que tal porcentaje desarrolla su trabajo como docente, el 15% en la empresa privada, el 10% Administración pública, el 5% Empresa Familiar. Esto indicó que el 30% de titulados no desarrollaban o desarrollan su trabajo como docente.



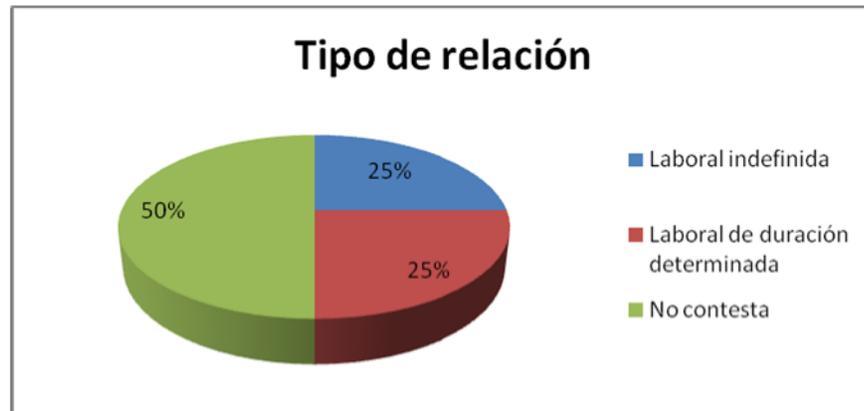
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El título que exigía la institución o empresa en donde trabajaba o trabaja para el puesto que ocupaba u ocupa, se llegó a establecer que el 55% no contestó la pregunta, el 30% de tercer nivel, el 10% de cuarto nivel y el 5% ninguna.



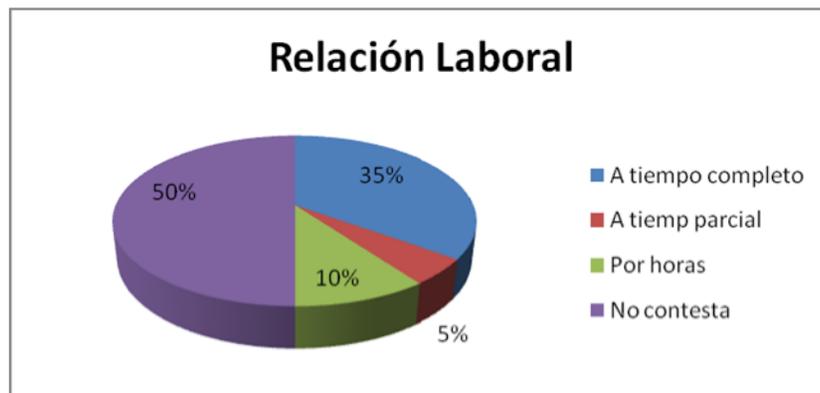
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El enfoque permitió conocer el tipo de relación laboral que tenía o tiene en un puesto no docente, el 50% no contestó la pregunta, el 25% relación laboral indefinida y el 25% relación laboral de duración determinada.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- En relación al conocimiento del tipo de relación laboral en un puesto no docente, el 50% no contestó, el 35% tiempo completo, 10% por horas y el 5% a tiempo parcial.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- El tiempo que llevaba trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje, el 30% respondió entre 0 a 5 años y el 70% no contestó lo que indicaba que el último empleo trabajó como docente.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

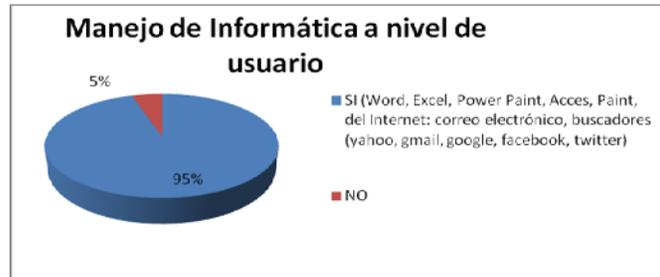
5.4. Necesidades de formación

- Con respecto a que si los titulados se comunicaban con soltura en una segunda lengua distinta al español, se obtuvo que el 5% hablaba también portugués, el 10% inglés y el 85% no hablaba otro idioma. Estos datos mostraron claramente que los titulados necesitaban aprender otra lengua y más aún porque nos encontramos en un mundo globalizado en el cual predomina el idioma inglés.



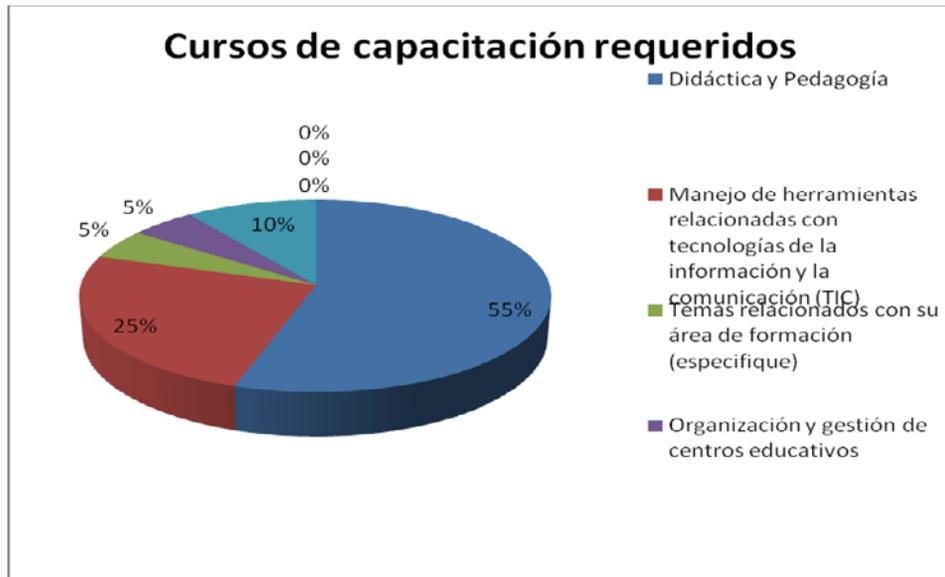
Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

- En cuanto a que si los titulados manejaban la informática a nivel de usuario, se obtuvo que el 95% manejaba la informática y el 5% no. Con estos datos se indicó que los titulados de la UTPL se encontraban capacitados para el manejo de NTICs.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
Elaborado por: La Autora

- El 55% de los titulados respondió que necesitaban cursos de capacitación para su actualización profesional, el 25% necesitaban cursos de manejo de Herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación, el 10% requerían cursos en Diseño y Planificación Curricular, el 5% cursos en temas relacionados con su área de formación y el otro 5% cursos en organización y gestión de centros educativos.
- Actualmente la educación en el Ecuador ha tenido algunos cambios en la nueva forma de la enseñanza/aprendizaje y con la introducción de Nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTICs) en la educación necesariamente todo docente está obligado a actualizarse en didáctica y pedagogía.



Fuente: Investigación (encuestas a titulados UTPL)
 Elaborado por: La Autora

Según los resultados obtenidos en las encuestas, la mayoría de los titulados de la UTPL laboraban y ejercían la docencia en sus lugares de residencia, sin olvidar que se les debe impartir cursos de capacitación y actualización en las diferentes áreas del conocimiento, porque para ser activos en el nuevo espacio social se requieren nuevos conocimientos y destrezas que habrán de ser aprendidos en los procesos educativos.

Pudo concluirse que la situación laboral fue buena para los titulados encuestados de la UTPL ya que el 100% se encontraba laborando pero de este grupo, solamente una titulada ejercía un puesto profesional no relacionado con la docencia, estos datos mostraban claramente que el 95% de los entrevistados se desempeñaba en el ámbito de su especialidad.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Dentro del desarrollo de este trabajo de investigación para conocer la situación laboral de los titulados de la UTPL, se pudo obtener las siguientes conclusiones:

- Los profesionales graduados en la UTPL se encontraban en su totalidad trabajando, la mayoría desempeñando cargos relacionados al área de su competencia, sólo una titulada labora como secretaria en una empresa estatal.
- Los profesionales de la UTPL, están capacitados para desenvolverse en otras áreas, no solo para la que estudiaron.
- En su mayoría son profesionales colaboradores, prestos a proporcionar la información requerida.
- Gran parte de titulados se encontraban laborando en instituciones particulares, uno de ellos se desempeñaba como director en una unidad educativa particular.
- Por falta de dinero, muchos titulados no han podido continuar con sus estudios de cuarto nivel.
- La relación laboral del 90% de los entrevistados quienes laboran como docentes era por contrato, solamente una titulada trabajaba con nombramiento.
- Solamente el 15% hablaba otro idioma.

6.2. Recomendaciones

- La preparación continua es de suma importancia, ya que las instituciones están exigiendo títulos de cuarto nivel, por ende los profesionales deben avanzar con sus estudios y tomar cursos o talleres de preparación. Solamente siete de los veinte titulados estaban siguiendo una maestría.
- Los establecimientos educativos deben exigir capacitación y preparación continua, a fin de mejorar la calidad de enseñanza.
- Ciertos profesionales debían mejorar su actitud en cuanto a prestación de colaboración ya que algunos se negaban a otorgar la entrevista.
- Debido a que nos encontramos en un mundo globalizado, es importante que los profesionales aprendan una segunda lengua, empezando por el Inglés ya que es el idioma que predomina actualmente.
- Los profesionales deben aplicar convenios y plan de becas para continuar con sus estudios superiores, en caso de no contar con recursos económicos suficientes para hacer maestrías u otros estudios en la institución, lugar y condiciones de su preferencia.



R E F E R E N C I A S B I B L I O G R Á F I C A S

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

«(<http://www.competenciasprofesionales.es/> s.f.)» (último acceso: Diciembre de 2010).

«Evaluación y desempeño de la carrera profesional docente.»
www.scribd.com/.../Evaluacion-del-Desempeno-y-Carrera-Profesional-Docente (último acceso: diciembre de 2011).

«Evaluación y desempeño y carrera profesional docente.»
www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco (último acceso: Diciembre de 2010).

Guerra. «www.monografias.com/trabajos57/competencia-profesional.» 2003. (último acceso: Diciembre de 2010).

«<http://www.competenciasprofesionales.es/>.» (último acceso: Diciembre de 2010).

«La formación del profesorado ante los retos de la multiculturalidad.»
www.ugr.es/~recfpro/rev41ART5.pdf (último acceso: Diciembre de 2010).

«www.me.gov.ar/consejo/documentos/doc_A14/funciones.html.» (último acceso: Diciembre de 2010).

«www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf.» (último acceso: Diciembre de 2010).



ANEXOS

ANEXOS



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

- | | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

- | | |
|---|---|
| ▪ Laboral indefinida | 1 |
| ▪ Laboral de duración determinada | 2 |
| ▪ Otras situaciones (especifique) | 3 |

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

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

- | | |
|---|---|
| ▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación..... | 1 |
|---|---|

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twiter	1
▪ No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

▪ Definitivamente si.....	1
▪ Probablemente si.....	2
▪ Indeciso	3
▪ Probablemente no	4
▪ Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado:

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador:

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

SI NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

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

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) Descríbalas: (*graduados en la UTPL*)

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

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

Gracias por su colaboración

ANEXO FORMATO PARA INGRESO DE DATOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>		P.1																				P.2								Urb
		PREGRADO										POSTGRADO (Maestría)					Diplomado / Especialidad													
		1	2	3	4	5	6	7	8	NC-3	1	2	3	4	5	NC-6	1	2	3	NC-4	1	2	3	4	5	6	7	NC-8	1	
SAE1		2													6				4	1								1		
SAE2		2													6				4	1								1		
SAE3		2													6				4		2							1		
SAE4		2													6				4		2							1		
SAE5		2													6				4	1								1		
SAE6		2													6				4	1								1		
SAE7		2													6				4	1								1		
SAE8	1														6				4			3						1		
SAE9						6									6				4							7		1		
SAE10		2													6				4	1								1		
SAE11		2													6				4	1								1		
SAE12				4											6				4	1								1		
SAE13						6									6				4	1								1		
SAE14	1														6				4	1								1		
SAE15		2													6				4		2							1		
SAE16		2													6				4	1								1		
SAE17		2													6				4	1								1		
SAE18		2													6				4		2							1		
SAE19		2													6				4	1								1		
SAE20		2													6				4	1								1		
TOTALES	2	15	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	20	14	4	1	0	0	0	1	0	16		

ANEXO FORMATO PARA INGRESO DE DATOS DE EMPLEADORES

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>		Tipo de establecimiento educativo:		Fiscal [1]		SAE 1	
				Particular [2]			
				Fiscomisional [3]			
PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS			(resuma en)
	1	2		manifestó, <i>una idea por cada fila</i>)			
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?				Título de Docente			
				Experiencia			
				Responsabilidad			
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	1			En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?			6
3. ¿Requiere de más personal docente?	1			NIVEL		ÁMBITO DE CONOCIMIENTO	
				Educación General Básica		Lenguaje	
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				CON EXPERIENCIA		DOCENTES QUE RECIÉN INGRE	
				Bueno			
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?			
				Seminarios de Cultura General			
				Todos Somos Patrimonio			
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos				Diplomas			
				Asistencia a Seminarios			
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				La responsabilidad			
				Actualización			
				Puntualidad			

ANEXO INGRESO DE DATOS GENERALES DE TITULADOS

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
SAE1	CARRILLO LUQUE TERESA	Escuela "Lct. José Merchán Montenegro"	Guayaquil-Guasmó Sur-Cooperativa Miramar-Mz-4122 Villa 18	25000333		teresa.carrilloluque@hotmail.com
SAE2	CEDEÑO BANCHON LUPE OLINDA	Unidad Educativa "Nuevo Continente"	Guayas-Guayaquil-Cooperativa	289124		
SAE3	RUÍZ SANCHEZ ADALGISA VERONICA	Eso. Amalitis Fuente Alóivar	Guayas-Guayaquil-Ayacucho 4408 y la 17	2485708		adalgis_ruiz@hotmail.com
SAE4	SUAREZ RODRIGUEZ NARCISO FERMIN	U.E. Espíritu Santo	Guayaquil-Cda: María de Robles-Manzana 112-villa	2887200		narso2491@hotmail.com
SAE5	TOMALA GARCIA FATIMA LUCIA	Jardín-Esuela Particular "ASIA LAURA"	Guayas-Guayaquil-Azuay 22-23 y Guerrero Martínez	2340679		NO TIENE
SAE6	TUMBACO FRANCO EUGENIA ROSA	Centro de Audición y Lenguaje	Guayas-Guayaquil-José Mascote 49-50 y Esmeraldas	42452231		eugeniatumbaco-65@hotmail.com
SAE7	CAIMINAGUA CAMINAGUA DELIA MARIM	Eso. Manuel Vega	Azuay-Cuenca-calles: Las culebrillas y sin retorno	827966800		maina-caiminagua@uafhoos.es
SAE8	PERERO RAMIREZ SANDRA GISELLA	C.N.T. Santa Elena	Santa Elena-La Libertad	2776024-2788438		sandra.perero@ent.gob.ec
SAE9	GARCIA BAIDAL PEDRO FERNANDO	U.E. Virgen del Cisne	Santa Elena-La Libertad-Barrio Enrique Gallo junto a la Clínica Virgen del Cisne	2786443		emeseo@hotmail.com
SAE10	HANZE MORENO AUREA ELENA	Universidad Técnica Equinoccial	Santa Elena-Salinas-sector La Carolina	42930051-2786896		aurea1213@hotmail.com
SAE11	MORENO CORDOVA MILDRED MARILUXI	Eso. Comienzos	Santa Elena-La Libertad-Barrio Mariscal Sucre y Tercera Avenida	2786572		lcmildredmoreno@hotmail.es
SAE12	ROJAS GONZALES MERY ELIZABETH	Colegio Fiscal "La Libertad"	Santa Elena-Salinas-Parroquia Anconito-Barrio 9 de Octubre	2782658		lcmavug@hotmail.com
SAE13	ROSARIO RAMIREZ BREMILDA ESMELDA	Colegio D.R. Camilo Gallegos Domínguez	Morona Santiago-Gualaquiza-Cda: La Carolina-Calle: León Espinoza	72780100		
SAE14	SOLANO SORIANO NORMA ALEXANDRA	Jardín de Infantes "Ernesto Albán Mosquera"	Quito El Condado, Piedras Negras N° 70211 y Pablo Picasso	224733616		alejandrasolano20@hotmail.com
SAE15	ARTEAGA GARCIA MIRIAM ELENA	Unidad Educativa "Cristo Rey"	Manabí - Portoviejo	52631659		manana_arteaga@hotmail.com
SAE16	MONCAYO CASTILLO IRMA JEANNETH	Eso. Juan Pablo Segundo	Pichincha-Quito-La Magdalena Purbuá 421	22638862		irmitom@uafhoos.com
SAE17	ROCAFUERTE ORRALA IGNA CIA MARITZA	Colegio "San Alberto Magno"	Santa Elena - Santa Elena-Barrio Tiburcio Rosales	2623881		ignacia_rocafuerte@hotmail.com
SAE18	TLACHI CARRETO PATRICIA	Colegio "Jesús El Salvador"	Santa Elena - Santa Elena-Barrio "Los Ceibos" atrás de la gasolinera "PRIMAX" Calle SIN	2940739		patytl@uafhoos.com
SAE19	TOMALA TUMBACO KATHYUSKA VERONICA	U.E.E. Colegio Militar "Eugenio Espejo"	Santa Elena - Salinas - Barrio Centenario	2774442-2772305-2771188		k.kathyua72@hotmail.com
SAE20	VERA ROCA FRANCIA LOURDES	U.E.E. Colegio Militar "Eugenio Espejo"	Santa Elena - Salinas-Barrio E Montenegro Cl 25	2774442-2772305-2771188		franciadecar1999@uafhoos.com

ANEXOS FOTOGRAFIAS



Lcda. Teresa Carrillo y su Directora
Docente Escuela José Merchán
Guayaquil.



Lcdo. Narciso Suárez
Director U.E. Espíritu Santo
Guayaquil.



Lcda. Fátima Tomalá
Secretaria CNT
Salinas



Lcda. Sandra Perero
Docente Escuela Asia Laura
Guayaquil



Lcda. Eugenia Tumbaco
Docente Centro Municipal de Audición y Lenguaje
Guayaquil.



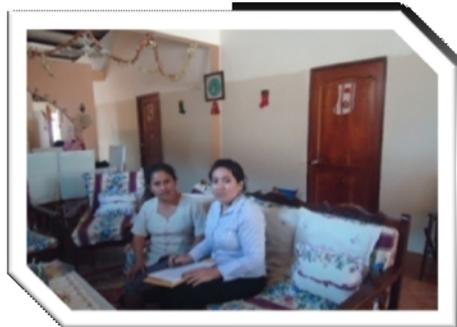
Lcdo. Pedro García
Docente en la U.E. Virgen del Cisne
La Libertad



Lcda. Mildred Moreno
Docente Escuela Comienzos
La Libertad



Lcda. Mery Rojas
Docente en el Colegio La Libertad
La Libertad



Lcda. Ignacia Rocafuerte
Docente Colegio Magno
Colonche



Lcda. Patricia Tlachi
Docente Escuela Jesús el Salvador
Santa Elena



Lcda. Katyuska Tomalá
Docente U.E. Eugenio Espejo
Salinas



Lcda. Francia Vera
Docente U.E. Eugenio Espejo
Salinas