



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”

Estudio realizado en la ciudad de Manta, provincia de Manabí en el año 2011.

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

AUTORA:

VALDIVIEZO NAVARRETE VICTORIA MARLENE

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Gonzalo Morales

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Gonzalo Morales

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f)-----

Loja, Junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete, declaro ser autora del presente trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)

C.I.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f)

C.I.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación, no sería posible haberlo realizado, sino fuera por la predisposición, amor y el aprecio que le he puesto al hacerlo, por esa razón dedico a Jehová Dios en primer lugar, quien nos ha dado una de las más hermosas de sus cualidades como es el amor, nos da la suficiente paciencia, voluntad y sabiduría para forjar nuestras actividades de la mejor manera en nuestras vidas.

De la misma manera con mucho cariño, dedico este trabajo, a mi familia y en especial a mi esposo quien ha sido pilar fundamental en mi vida, con su apoyo y ánimo han sido incentivos que me acompañan en este camino de la vida, que nos queda mucho trecho por continuar, con el deseo siempre de seguir adelante y de superarnos cada día, y de esta manera se esparza un sutil aroma de esperanza en los días venideros.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme permitido crecer profesionalmente, para con sus enseñanzas y formación educativa, transformar a los individuos en ser de docentes de calidad.

Es meritorio también agradecer a la señora Nuvia Coordinadora del Centro Asociado de Manta por estar siempre atenta a nuestras inquietudes y ayudarnos con sugerencias, y con todo lo que ha tenido a su alcance.

Con mucho cariño a nuestro Mgs. Gonzalo Morales, quién siempre nos ha atendido con amabilidad y ha sabido darnos las pautas necesarias para llevar a buen término este trabajo.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	Vii
1. RESUMEN	10
2. INTRODUCCIÓN	12
3. MARCO TEÓRICO.....	15
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	15
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	17
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	21
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	27
3.1.4 El género y la profesión docente.....	29
3.1.5 Síntesis.....	33
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	35
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	35
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	37
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	40
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	47
3.2.5 Síntesis.....	48

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	50
3.3.1	Definición.....	50
3.3.2	Competencias profesionales.....	50
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI...53	
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	54
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	56
3.3.6	Síntesis.....	58
4.	METODOLOGÍA.....	60
4.1	Diseño de la investigación	60
4.2	Participantes de la investigación.....	61
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	61
4.3.1	Técnicas.....	61
4.3.2	Instrumentos.....	61
4.4	Recursos.....	62
4.4.1	Humanos.....	62
4.4.2	Institucionales.....	62
4.4.3	Materiales.....	62
4.4.4	Económicos.....	63
4.5	Procedimiento.....	63
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	65
5.2	Situación laboral.....	67
5.3	Contexto laboral.....	75
5.4	Necesidades de formación.....	81
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84

6.1 Conclusiones.....	84
6.2 Recomendaciones.....	85
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	87
8. ANEXOS.....	89

1. RESUMEN

La necesidad de llevar a cabo esta investigación surge en la Universidad Técnica Particular de Loja, para ellos es necesario conocer “La situación laboral de los Titulados que se forman en su Escuela de Ciencias de la Educación.

Este trabajo de investigación se llevó a efecto en la ciudad de Manta en donde se encuentran radicados los diez Titulados a quienes se pudo acceder para recaudar la información necesaria de fundamental importancia para tener un trabajo veraz y confiable.

Se utilizó cuestionarios, para cada uno de los Titulados que nos fueron asignados para recabar la información así como también los respectivos cuestionarios para los directivos de las Instituciones Educativas, cabe anotar también que se nos atendió con amabilidad y cortesía.

Con el propósito de desarrollar este tema se investigó acerca de la situación laboral docente, que se refiere a l estado del Titulado en el mercado laboral, utilizando adecuadamente los conocimientos y habilidades que desarrolló en esta Institución.

Era fundamental también recordar lo que es la formación inicial y formación continúa porque, de esta manera, se pudo constatar que los Titulados cubriendo la expectativa de la UTPL, se encuentra inmerso en el campo laboral, aunque debido a la situación económica en algunos casos se ha complicado seguir con este proceso de formación continúa.

De manera general, al entrevistar a las autoridades o empleadores de los Titulados se pudo conocer que el desempeño es muy bueno cumpliendo a cabalidad con las funciones encomendadas además que siempre tienen buenas iniciativas.

Cabe mencionar que el desarrollo de esta investigación pretende sentar las bases de un sistema permanente de seguimiento de graduados a efecto de contar con información actualizada sobre la relación entre el mercado laboral y la educación universitaria.

2. INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta la situación actual del país, todavía refleja un porcentaje significativo de desempleo de personas que aún, con un título profesional no consiguen ubicarse en el campo laboral, es necesario investigar, si los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación están ubicados en puesto de trabajo relacionados con su profesión , puesto que la inversión del tiempo dedicado a los estudios de los titulados debe dar como resultado una fructífera producción del conocimiento adquirido por la inversión de tiempo y dinero que esta representa.

La Universidad a través de la Escuela de Ciencias de la Educación inicia un proceso de replanteamiento y reformulaciones históricas, el tema de la calidad de la educación superior cobra gran importancia en la actualidad pertinente con el plan de desarrollo nacional. De allí la importancia de indagar sobre la situación actual laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la escuela de Ciencias de la Educación, de esta forma tendremos un referente que servirá para hacer reajustes en las debilidades y fortalecer los aciertos en la labor académica con proyección social.

Es pertinente investigar la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación, para establecer los correctivos en caso de comprobar deficiencias en sus procesos y fortalecer las acciones acertadas en la programación de educación superior. Lo anterior llevará a implantar las políticas educativas nacionales que contribuyan a la calidad de la educación superior y con ella del recurso humano que recibió su formación en esta universidad. Además serviremos de referente para otras universidades del país.

La Universidad Técnica Particular de Loja Escuela en Ciencias de la Educación inicia su proceso de formación en 1976, ofertando la carrera en Ciencias de la Educación como una respuesta a la demanda social en educación y dentro de esta realidad surge a surge la modalidad educativa “a distancia” con la finalidad de cubrir la necesidad de la formación individual de quienes aspiran a crecer cultural y profesionalmente y que por razones económicas ,de residencia, laborales, y de otra índole como discapacidades físicas que impiden el desplazamiento, resultando difícil acceder a la educación universitaria convencional, es decir a la asistencia a las aulas de clase en forma regular lo que se conoce como educación presencial. Es así que este proceso se inicia con 1300 estudiante distribuidos en 34 centros universitarios en le país con resultados significativos hasta la presente, es por esta razón que partiendo del hecho de que vivimos en la era del conocimiento nuestra responsabilidad es de acceder a el de manera eficiente, renovadora y permanente. Solo así estaremos en consonancia con la calidad de los procesos de formación educativa, puesto que la educación después de la salud es el pilar fundamental para el desarrollo de cualquier país lo que nos lleva a reflexionar sobre el hecho de que todos los esfuerzos materiales, económicos que se inviertan en el mejoramiento de la educación siempre estarán bien utilizados.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en el periodo 2005 - 2010.

Objetivos Específicos

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

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

Se entiende por situación laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. (Onelio, 2011)

Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como mencionamos, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo. (Onelio, 2011)

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente. (Onelio, 2011)

En las situaciones laborales más frecuentes, existe una división del trabajo, que contempla la existencia de distintos puestos con distintas responsabilidades y beneficios en una misma empresa u organización y, en general, supone algún tipo de organigrama más o menos vertical u horizontal. (Victoria, 2008)

También y, en general, los aspectos laborales de cada individuo en una empresa son contemplados por un área o coordinación de recursos humanos, que idealmente procura el bienestar y conformidad del individuo en su puesto en pos del mayor beneficio para la empresa. Esta área suele ocuparse de considerar los planes de carrera de cada empleado en la institución, aumentos de salario correspondiente y potenciales ascensos o reubicaciones de personal. (Victoria, 2008)

La función principal de la universidad consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad, y más concretamente, en el mercado laboral. De esta manera, la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra tanto al sector productivo como a la universidad. (Allen, 2003)

Existe una gran brecha entre la oferta de profesionales formados en la educación superior y el mercado laboral, situación que se ve reflejada en la falta de congruencia entre las necesidades de personal cualificado por parte de las empresas, la sociedad y la formación que reciben las personas en la educación superior, entre los índices de desempleo estructural y los problemas de productividad y competitividad de las empresas. (Tobón, 2006)

La relación entre la Educación superior e inserción laboral es pertinente por dos aspectos principales:

La educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo. (Yorke, 2004)

Cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, mas probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral. (Yorke, 2004)

Se entiende por situación laboral el acceso al empleo y al desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en teoría, en una inserción laboral plena. (Figueroa, 2006)

Se debe tener en cuenta que de acuerdo a la interrelación que exista entre los perfiles profesionales y el mercado de trabajo, esto determinará en buena medida la calidad que las prácticas profesionales de un egresado tengan, y los niveles de desempleo que adquiera en el campo ocupacional específico en que se encuentra, propiciando con ello el cumplimiento de las expectativas académico- ocupacional, se habla entonces de la satisfacción profesional-laboral del egresado. (Figueroa, 2006)

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.

Los estudios de formación inicial son el primer contacto con la realidad educativa desde el punto de vista del profesorado; por tanto, deben dotar al futuro docente de un bagaje sólido en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal y deben tener como objetivo prioritario capacitarlo para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias, esto es apoyando sus acciones en una fundamentación teórica válida. (Imbernón, 2007)

Es importante que la formación del profesorado en su etapa inicial se replantee tanto los contenidos de la formación como la metodología con que éstos se transmiten, ya que el modelo de formación que se utiliza con los futuros docentes actúa siempre como currículum oculto de la metodología. En efecto, los modelos de transmisión con los que aprenden los alumnos se extienden con el ejercicio de la profesión, pues se convierten, de manera involuntaria, en modelos de su actuación.

La formación inicial debería dirigirse al desarrollo del pensamiento práctico, incluyendo los procesos cognitivos y afectivos que inciden en la práctica educativa del profesorado. Este pensamiento práctico debería desarrollarse en el proceso de formación, ya que no es algo que se enseña, sino que se va aprendiendo a lo largo del proceso. De ahí la importancia de las prácticas en centros escolares. (Imbernón, 2007)

El profesorado novel presenta una problemática muy específica. La concepción teórico-práctica que se han formado sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje durante la formación inicial choca con una realidad compleja: la vida cotidiana del centro y del aula en la cual hay que estar tomando decisiones constantemente, sin tener unos parámetros de actuación a los cuales recurrir ni una formación que facilite la reflexión sobre la actuación diaria. (Imbernón, 2007)

Ante el desconcierto, la angustia y la inestabilidad, el profesorado principiante inicia su tarea profesional con una tendencia a solucionar las situaciones problemáticas a través del aprendizaje vicario, que se basa en la observación de los profesionales más cercanos a él.

Así, el profesorado principiante pasa del conocimiento provisional, normalmente teórico intuitivo, experiencial y de carácter predominantemente técnico por la formación inicial recibida, a un conocimiento estratégico

espontáneo que se irá sedimentando en un conocimiento automatizado, y muchas veces, sin una reflexión previa. (Imbernón, 2007)

Estrategias para la formación del profesorado novel.

Algunas de las estrategias que deben tenerse en cuenta para la formación del profesorado novel son las siguientes:

Aportaciones desde la experiencia por parte de los profesores más experimentados (sobre todo en observación y en diagnóstico) Se podría incluir aquí la supervisión de compañeros o el asesoramiento externo.

Seminarios de soporte y reflexión sobre los errores y aciertos de la propia práctica cotidiana.

Intercambios de experiencias y análisis global de situaciones educativas.

Tutorización mediante mentores o supervisores.

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, etc.

La formación del profesorado se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programado de forma sistemática, cuyo primer eslabón sea una formación inicial, dirigido tanto a sujetos que se están formando para la docencia (doctorandos y becarios) como a docentes en ejercicio. (Imbernón, 2007)

La tarea docente es tan compleja que exige al profesor el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza.

El diseño de programas de formación para la mejora de la docencia universitaria debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución, en general, y sus miembros, en particular. La indispensable implicación de los profesores en su proceso formativo se inicia con la participación de éstos en el estudio de dichas necesidades. Esto hace que todo programa de formación debe estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda acción formativa, como es la pertinencia, ya que un programa es pertinente si responde a las necesidades existentes. Tener en cuenta las necesidades del profesorado es un óptimo inicio para la mejora de la calidad de la enseñanza universitaria, y para diseñar una formación didáctica realista del docente (COX, 2002)

La formación continua referida al profesorado experimentado, está directamente relacionada con la perspectiva que se tenga sobre sus funciones profesionales. Por ejemplo, si se prioriza la visión del profesorado que enseña de manera aislada, la formación se centrará en las actividades del aula, se concibe al profesorado como un aplicador de técnicas, la formación se orientará hacia la disciplina académica y los métodos y técnicas, de enseñanza, si se basa en un profesional reflexivo-crítico, se orientara hacia el desarrollo de capacidades de procesamiento de la información, análisis y reflexión crítica, diagnóstico, decisión racional, evaluación de procesos y reformulación de proyectos.

Es el proceso mediante el cual, los profesores se capacitan, se actualizan, perfeccionan, y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan

críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente. (Ramsden,1992).

Es importante la formación continua en los docentes porque a través de ella los educadores obtienen una mejor calidad de educación y por ende tienden a enriquecer el aprendizaje de los estudiantes. (Yorke, 2004)

3.1.2. La contratación y la carrera profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que tengan los docentes en las instituciones donde prestan sus servicios. (Allen, 2003)

La contratación de docentes es un proceso que involucra a dos sectores en particular que son la Unidad Académica que es en donde nace la necesidad de contratación, y Ministerio de Educación que es el encargado de gestionar todas las peticiones de contrato de los docentes recibidas por cada institución.

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

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- Poseer título docente reconocido por la Ley.

- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

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

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

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

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

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

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

Estatuto de la profesión docente:

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

El Estatuto se fundamenta en los siguientes principios:

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

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

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

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

Tiempo de trabajo docente:

El profesor de nivel pre primario y primario trabaja a tiempo completo 30 horas semanales. El profesor de nivel medio trabaja un promedio de 24 horas semanales, de acuerdo con el horario de clases.

El profesor universitario de acuerdo con su categoría trabaja así:

- Tiempo exclusivo 40 horas semanales

- Tiempo completo 30 horas semanales
- Cuarto de tiempo 12 horas semanales
- Tiempo parcial 8 horas semanales

Carrera:

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

Se establece la siguiente carrera docente:

Para el servicio docente

- Profesores.
- Administradores.
- Supervisores.

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

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

Salarios:

Los criterios de remuneración los establece el Estado. Los salarios de los docentes están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación

inicial de los docentes, por títulos, está entre la cuarta y séptima categoría del escalafón.

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional contempla que siempre que se produzca incrementos en el salario mínimo vital general, se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad.

En los ascensos de categoría se reconoce un 10% sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante documento legal.

La tabla de funcionales es elaborada por el Ministerio de Educación y Cultura, y los valores no son menores del 30% ni mayor del 100% entre uno y otros cargos. La diferencia será siempre de un 10%.

Los porcentajes funcionales se pagan exclusivamente a quienes se encuentren desempeñando las funciones para las que fueron designados.

Cuando un cargo se hallara vacante por circunstancias de servicio y el titular se encontrara desempeñando otras funciones o en comisión de servicio, quien lo reemplace tiene derecho a percibir el porcentaje funcional que le corresponde al titular, considerando el sueldo del reemplazante o subrogante. Este beneficio es percibido a partir del trigésimo día de ejercicio del reemplazo.

Las asignaciones complementarias a que tienen derecho los docentes amparados por esta Ley son las siguientes:

- Subsidio familiar mensual por cada carga, con un límite máximo de cuatro;
- Compensación pedagógica que será pagada en doce cuotas mensuales;
- Subsidio de antigüedad.
- Gastos de representación y subsidio de transporte en beneficio de los docentes que los vinieren percibiendo en los valores actualmente vigentes; y

- Subsidio a favor de los docentes que laboran en las zonas rurales comprendidas hasta los veinte kilómetros de la línea de frontera y los de la Provincia de Galápagos, que se paga en forma igual y adicional al de antigüedad.

Jubilación:

El magisterio nacional recibe los beneficios del régimen del Seguro Social, I.E.S.S., en los términos de su Ley, Estatuto y Reglamentos.

Están sujetos al régimen del seguro social obligatorio, entre otras, las personas que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo o por nombramiento; esto es, los empleados privados, los obreros y los servidores públicos. Los maestros trabajan por nombramiento y están considerados como servidores públicos.

El Seguro Social protege al maestro contra los siguientes riesgos:

- Enfermedad
- Maternidad
- Invalidez, vejez y muerte
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Cesantía
- Otros (con financiación propia)

El maestro tiene derecho a la jubilación por razones de vejez, años de servicio o imposibilidad, con derecho a pensión. De hecho cesa en el ejercicio de su carrera.

Regularmente, el docente que ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad puede tramitar su jubilación; es decir, cumplir la edad indicada y tener 420 imposiciones (420 meses de aportación).

Organización sindical.

A nivel nacional existe como organización gremial la Unión Nacional de Educadores, UNE, y la confederación de Establecimientos Educativos Católicos.

A nivel provincial, Unión Provincial de Educadores.

En el nivel medio hay:

- La Asociación Nacional de Rectores de Colegios e Institutos Técnicos Superiores (ARECISE)
- La Federación de Colegios Particulares Laicos
- La Federación de Establecimientos Educativos Católicos.

A nivel universitario, existe:

- Asociación de profesores de cada Escuela
- Asociación de profesores de la Facultad
- Federación de profesores universitarios

A nivel del Ministerio de Educación y Cultura y Direcciones Provinciales:

- Asociación de Profesores del Ministerio de Educación y Cultura (APROMECA)

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje deben permitir que el estudiante se apropie del conocimiento de forma tal que pueda enfrentarse a una realidad social en la cual debe participar, deben permitir generar habilidades y destrezas con las cuales pueda dar solución a los conflictos que se le presentan, esto exige la creación de ambientes escolares acordes con las necesidades de cada institución educativa y por lo tanto un mejoramiento de las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.

El mejoramiento de las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje implica tener en cuenta el contexto social en el cual se encuentre una institución educativa, sus principios y filosofía, misión, visión y horizonte institucional, es por esto que se deben tener en cuenta los enfoques y modelos pedagógicos empleados, la infraestructura escolar y las propias condiciones en las cuales se encuentran los estudiantes, estos últimos son los que determinan el desarrollo de un proceso de enseñanza debido a sus grados de motivación y sus propias concepciones.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados aprendizajes y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

En este marco el empleo de los medios didácticos, que facilitan información y ofrecen interacciones facilitadoras de aprendizajes a los estudiantes, suele venir prescrito y orientado por los profesores, tanto en los entornos de aprendizaje presencial como en los entornos virtuales de enseñanza.

La selección de los medios más adecuados a cada situación educativa y el diseño de buenas intervenciones educativas que consideren todos los elementos contextuales (contenidos a tratar, características de los estudiantes, circunstancias ambientales...), resultan siempre factores clave para el logro de los objetivos educativos que se pretenden.

3.1.4. El género y la profesión docente.

La historia, la literatura y la filosofía de los tiempos que no vieron brillar la divina lumbre del evangelio de Jesucristo, constituyen el insulto más procaz que se ha lanzado contra la dignidad de la mujer criada por Dios, para que fuera la amable compañera del hombre. A medida que las generaciones, olvidadas de la revelación primitiva, ibanse hundiendo en los abismos de la depravación. No vieron sino en ella la causa que afligen al género humano.

Es por esta razón que la mujer siempre estuvo relegada, por lo cual siempre tuvo que ocuparse de los oficios domésticos, sus tareas eran moler el trigo, cocer el pan, cuidar de sus hijos, etc. Y aún las más hacendosas hacían túnicas y ropas preciosas para la construcción del tabernáculo.

No fue, sino a mediados del siglo XIX que la mujer poco a poco ha ido escalando espacio tal es así que los maestros en las escuelas siempre eran varones, debido a que ellos estaban inmiscuidos en la política y se les era más fácil realizar esas funciones, solo tenían que saber leer y escribir y ciertas operaciones matemáticas, y pasaban a ser maestro de escuelas.

Como podemos ver en nuestros tiempos la mujer ha dado pasos agigantados, está inmiscuida en la política, en el ejercicio profesional de cualquier ámbito y en el campo de la docencia ha demostrado su capacidad y profesionalismo, tanto así que la población docente en el Ecuador la mayoría son mujeres.

La formación y desarrollo profesional han estado considerados de manera aislada: una comprendía la cultura y otra la técnica. Esta consideración era coherente con el concepto técnico y estanco de profesionalización; pero en la actualidad resulta obsoleto, ya que se analiza la formación como una síntesis de cultura y conocimiento, de disciplina y competencia, de metodología y didáctica, y como elemento imprescindible para la socialización profesional en

una determinada praxis. Formación y desarrollo profesional forman un tándem beneficioso para el desempeño de la profesión.

Hoy en día se considera que los profesores pueden ser verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza aprendizaje, facilitando las ocasiones de aprendizaje y enseñando a aprender, y que puedan intervenir en los complejos sistemas que conforman la estructura social. (Sánchez Nuñez,2002)

Para el logro de una acción docente que permita los factores de cambio, el desarrollo de un nuevo docente que realice funciones y competencias que coadyuven al mejoramiento de la enseñanza aprendizaje; es necesario que exista un desarrollo profesional y formación profesional que permita practicar técnicas como: el aprender a aprender, una evaluación formativa, un docente práctico reflexivo, crítico e investigador; y que realmente cambie los paradigmas rutinarios que se han venido practicando.

Para que surjan cambios, es importante tomar en cuenta los factores de cambio como el de la explosión escolar (aumento de escolaridad obligatoria), la irrupción de nuevos medios de comunicación en masas que implica que el docente se replantee en su trabajo y aprenda a utilizar nuevos medios computarizados y audiovisuales.

Además interfiere la acelerada evolución de la sociedad y el desarrollo de nuevas corrientes pedagógicas que exigen un nuevo docente con un alto grado de capacidad autónoma, que sepa diagnosticar la situación del aula y de cada alumno, el ritmo de desarrollo y aprendizaje, las peculiaridades de los procesos didácticos y las exigencias del conocimiento académico disciplinar e interdisciplinario, y que al mismo tiempo sea capaz de incorporar las demandas sociales a los programas educativos.

Realmente realizar cambios en el escenario de la docencia es complejo; porque existen componentes sociológicos, psicológicos y biológicos que intervienen en la definición de los objetivos, en la selección y organización de los contenidos, en la elección de los medios, recursos, estrategias y técnicas; para lo cual es necesario realizar la función docente como investigador, como profesional en el diseño, desarrollo y evaluación de la propia práctica con capacidades cognitivas que permitan desarrollar una identidad profesional propia.

El desarrollo profesional y formación personal es un proceso que significa crecimiento, cambio, mejora y adecuación, en relación con el propio conocimiento y con las actitudes en y sobre el trabajo, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional y las necesidades organizativas, institucionales y sociales.

La acción formativa entonces: consiste en el desarrollo de políticas de formación inicial y de desarrollo profesional, la creación de un clima institucional positivo, la formación en el centro educativo, la formación en la práctica profesional, la creación de grupos sensibilizados, la creación de una cobertura institucional flexible y receptiva, la potenciación de la evaluación y la autoevaluación formativas, la investigación y experimentación dentro del mundo laboral, las relaciones humanas y las estructuras de los currículos.

Al hablar de profesionalización nos referimos al conjunto de conocimientos adquiridos por el profesor de acuerdo a sus características como la ocupación, la vocación, la organización, la formación, la orientación de servicio, la autonomía; los que el docente debe mejorar constantemente; para ello es necesario formar nuevos modelos profesionales que ayuden a cumplir la acometida.

Es así como se proponen algunos modelos profesionales a partir de la formación y desarrollo de los docentes de acuerdo su profesionalización.

Dentro de estos modelos podemos describir los siguientes.

El Modelo Igualitario: Agente de cambio social, miembro de una comunidad educativa, consejero de alumnos, facilitador de ocasiones de aprendizajes, reconocedor de las necesidades de los alumnos, evaluador del proceso, encargado de desplegar relaciones personales que permitan dirigir disciplinariamente el aprendizaje y responder a la comunidad educativa en su acción.

El Modelo Reflexivo: Profesional flexible y abierto en el escenario de interacciones de la práctica, la reflexión en la acción para conseguir el aprendizaje significativo.

Modelo Reflexivo-Crítico: Realiza el proceso educativo a través de una acción y reflexión con carácter de crítica y de autocrítica, con una claro compromiso social.

Modelo del Profesor Investigador: El proceso lo realiza por medio de la acción investigadora crítica en donde puede desarrollar o modificar el conocimiento profesional para que se adapte a múltiples circunstancias.

La profesión docente dependerá de la voluntad que se tenga para realizar los cambios ideológicos, sociales y tecnológicos para formar un nuevo perfil docente, una renovación en la labor docente y tener un desarrollo continuo para el mejor desarrollo de la enseñanza aprendizaje.

La educación o formación puede darse desde varias perspectivas: conceptual, técnica, humanística y práctica en la formación inicial y en la formación permanente; tomando en cuenta que el centro educativo es el núcleo de la

formación del profesorado como educando y como inductor. Por supuesto que esto dependerá de la formación contextualizada y colaborativa de los asesores y de las instituciones de formación permanente, de los medios, recursos y políticas del sistema educativo que los implante, promueva y evalúe.

Para finalizar haré énfasis en el proceso de formación docente, el cual tiene como requisito indispensable a la profesionalización; que implica el cambio de un modelo profesional, el manejo de funciones y competencias docentes de acuerdo al contexto y realidad cultural y el cumplimiento del nuevo perfil profesional. Para hacer cumplir lo anterior, es necesario imponer un modelo de formación con perspectivas que contribuyan a la formación inicial, la novel y la continua para que en su contrastación se pueda evaluar en los diferentes ámbitos y así tener una mejor educación.

3.1.5. Síntesis

Al hacer un bosquejo de la situación laboral docente, entendemos que se refiere a la situación en la que se halla inmerso el titulado de la Universidad Técnica Particular de Loja, en el mercado laboral, utilizando adecuadamente los conocimientos y habilidades que desarrolló durante los años de estudio en esta universidad, fusionando la teoría con la práctica.

Se debe tomar en cuenta también, que el éxito del titulado dependerá de la formación académica que recibió, y, para lo cual fue formado.

Aunque hay situaciones como las habilidades adquiridas y la capacidad mental académica que en ciertos casos ayudan o complican en otros, para la inserción en el mundo laboral.

En lo que se refiere a la formación inicial plantea conocimientos que desarrollan el pensamiento, incluyendo procesos cognitivos y afectivos que inciden en la

práctica educativa del docente. Se debe tener en cuenta que este es un proceso que se va aprendiendo a lo largo del quehacer educativo.

La formación continua, es el proceso mediante el cual los titulados amplían y se perfeccionan constantemente, se actualizan para cumplir a cabalidad este proceso de enseñanza aprendizaje.

En la contratación docente, están involucrados dos sectores que son las Instituciones Educativas, y el Ministerio de Educación, este último encargado de gestionar las partidas de nombramientos para los docentes.

La carrera profesional es sinónimo de progreso , de tener visión para el futuro pues el docente no se estanca, sino que va expandiendo el abanico de posibilidades, en búsqueda de conocimientos que darán como resultado oportunidades de ascenso, consecuencia del mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

Si bien es cierto la tarea del docente es muy compleja es por esta razón que los programas de formación académica deben diseñarse respondiendo a las necesidades de la comunidad en donde está insertada. De otra forma resultarían contradictorios y poco prácticos.

Las condiciones de enseñanza aprendizaje deben estar enmarcadas en tres aspectos fundamentales: lo cognitivo, lo afectivo y lo comporta mental sin descuidar también el ambiente físico en donde se imparta.

Las Instituciones deben tener claras y ser consecuentes con la MISION Y LA VISION que las sustenta como también los fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos y especialmente pedagógicos. El modelo pedagógico debe estar acorde con la realidad, que responda a los fundamentos que lo sustentan y no por esnobismo.

EL profesor es considerado como un agente social porque planifica, gestiona el proceso educativo. Participando de manera activa en los complejos sistemas sociales.

Aprender a aprender es uno de los desafíos que el docente debe aplicar en su cotidianidad, debe empezar por él siendo reflexivo crítico investigador para desterrar de los salones de clase la rutina.

La responsabilidad social del maestro y maestra es abrumadora si no se cuestiona con verdadera vocación va a enfrentarse a los grandes desafíos de los cambios - El desarrollo de la nuevas corrientes pedagógicas – realizar cambios en el escenario de la docencia es un verdadero reto.

Por lo tanto el perfil del maestro en al actualidad debe responder a parámetros como el humanismo que engloba valores universales que harán de sus discípulos personas capaces de enfrentarse a los desafíos de un mundo en acelerado cambio en todos los ámbitos.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno Educativo.

A pesar de los esfuerzos del M.E.C. (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador) por mejorar la calidad de educación, la situación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitarán disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía. Con el propósito de contar con un

panorama de la situación de la universidad revisaremos algunos aspectos datos y cifras que nos permitan apreciar el espectro de la educación superior ecuatoriana. La población estudiantil ha crecido en los últimos años y por ende el interés de acceder a estudios de nivel superior. Desde la década de los setenta, Ecuador experimento notables cambios en la educación superior. Situación que trajo consigo una movilidad social a consecuencia de la expansión de oportunidades educativas. Esta tendencia masificó la educación superior y comportó el tránsito de una educación superior de élite a un modelo de accesos de masa. Esto acarreo un impacto en materia de democratización, que facilito la incorporación de sectores previa y tradicionalmente excluidos. A partir de los ochenta, la educación superior empezó a tener un papel protagónico en el desarrollo de nuestros pueblos. (CONEA, 2004)

En este periodo se vio el crecimiento de universidades público, lo que se explica por el alto número de universidades públicas, lo que se explica por el alto número de instituciones aprobadas.

Solo a partir de 1972, se crearon 54 universidades, y en los últimos 20 años se ha creado 33 universidades privadas. El total de las matrículas según el CONESUP, 2007 (Consejo Nacional de Educación Superior del Ecuador) llega a 443.509 estudiantes.

Las universidades supieron responder a este mayor interés de la sociedad, a tal punto que una de las más significativas revoluciones en el sistema universitario fue la masiva incorporación de estudiantes .mujeres, con el consiguiente impacto laboral después de su formación. Del mismo modo, el número de instituciones de educación superior creció progresivamente. Según el CONESUP hay 28 universidades y escuelas politécnicas pública, 9 universidades privadas cofinanciadas, 34 privadas, 3681 carreras con 502.913 alumnos, 875 posgrados con 28554 estudiantes. Se debe recalcar también que aunque los profesionales recién graduados dispones de habilidades muy

notorias y de una capacidad mental académica, sin embargo carecen de las habilidades prácticas necesarias para una inserción sin complicaciones en el mundo laboral. El total de la matrícula según el CONESUP (2007) llega a 443.509 estudiantes. (MEC, 2004)

La educación superior en el Ecuador debe ser concebida como factor de desarrollo integral, de creación y fortalecimiento de las condiciones sociales para una modernización con equidad social, dentro del contexto contemporáneo. Los procesos de transformación que se llevan a cabo a nivel global y los problemas nacionales que requieren de estrategias solventes y de largo alcance exigen nuevos conceptos sobre la educación superior y la ampliación correlativa de las funciones tradicionalmente asignadas a las universidades y escuelas politécnicas. (MEC, 2004)

La formación humana integral el entrenamiento de la fuerza laboral de alta capacitación, la producción y aplicación de nuevos conocimientos y tecnologías, la creación cultural y la difusión de valores y conductas democráticas, convierten a la educación superior en un factor decisivo para la construcción de una ciudadanía moderna y en elemento clave para el logro de la equidad social y de niveles de competitividad que requiere la economía nacional en el marco de la globalización creciente.

En la actualidad, la universidad ecuatoriana se encuentra en un proceso de reformas en donde se proponen cambios sobre todo los que tienen que ver con las certificaciones de calidad. (CONESUP, 2008).

Dichos cambios exigen al sistema educativo y el mercado de trabajo. En este sentido es necesario empezar a reconocer que la relación de correspondencia entre los títulos y los puestos de trabajo ya no existe, está en crisis o, por lo menos, se ha vuelto más compleja.

3.2.2. La demanda de educación de calidad.

Los diversos sectores de la sociedad ecuatoriana, plantean a las universidades y escuelas politécnicas encaminadas a obtener una mejor calidad y eficiencia en la formación profesional y un más sostenido esfuerzo y mayor pertinencia en la investigación, mayor vinculación con las necesidades específicas de los empleadores y creatividad para poder responder a los grandes problemas sociales. (CONESUP, 2008)

Se puede aseverar que la calidad de la educación que imparten las Universidades y Escuelas Politécnicas, así como sus tasas de eficiencia interna y externa muestran diferencias notables, no solamente entre instituciones, sino entre áreas de conocimientos y disciplina científicos y técnicos. Sin embargo, se puede establecer que en conjunto la educación superior ecuatoriana requiere un fundamental impulso cualitativo y que es necesario corregir tendencias generales al deterioro en la calidad de la formación profesional así como de superar la notoria insuficiencia y la poca pertinencia de la investigación científica y tecnológica.

Los factores que han incidido en el deterioro cualitativo de la educación superior son de diverso orden y convergentes. Entre ellos, cabe destacar.

Las políticas de admisión, ligadas al deterioro de la educación media, en especial en su ciclo diversificado, lo cual provoca la creación de cursos de nivelación o propedéuticos, a menudo masivos, a la vez que incide en las tasa de deserción y repitencia.

El bajo componente de los académicos a tiempo completo con que cuentan las instituciones universitarias, pues apenas un 35% del personal académico presta su servicio a tiempo completo, y ello sin considerar la flexibilidad que han tenido que incorporar muchas instituciones sobre el régimen de tiempo completo, frente al deterioro de las remuneraciones.

La falta de recursos y de políticas para mejorar permanentemente la capacidad de los académicos.

La tendencia de la mayoría de las instituciones orientada a contratar básicamente a sus propios egresados para su planta académica, lo que contribuye a cerrar la institución frente a procesos de innovación y de enriquecimientos del conocimiento.

Las políticas de remuneración de la mayoría de las instituciones, que no crean incentivos para la producción científica, tecnológica, cultural y pedagógica de los académicos.

La falta de equipamiento, locales, laboratorios y, de manera extremadamente grave, de bibliografía y otras fuentes de información científico-tecnológica.

La debilidad del vínculo de las universidades con el sector externo, se reconoce actualmente por parte del sector universitario, como de los empresarios, los medio de comunicación y organismos estatales, que el vinculo que han mantenido las instituciones educativas con el sector externo ha sido extremadamente débil y circunstancial, existen recelos mutuos y no se ha desarrollado una cultura de diálogo y entendimiento para promover acciones comunes.

Sin embargo, en los últimos años algunas universidades han iniciado procesos de reforma académica de carácter global. Si bien es necesario esperar un tiempo de duración para tener certezas acerca de los beneficios que se alcanzarán a través de esas reformas, es indudable que esas experiencias aportan criterios metodológicos de indudable relevancia, que ya pueden ser aprovechados todas las instituciones educativas. (CONESUP, 2008)

3.2.3. Políticas educativas

Carta Magna.

La nueva Carta Magna de Ecuador está compuesta de un preámbulo, 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, un régimen de transición de otros 30 artículos y dos disposiciones adicionales, una derogatoria y otra final.

Elaborada en ocho meses, fue aprobada en referendo el pasado 28 de septiembre del 2008 con el 64 por ciento de los votos.

Esta es la Constitución número 20 que rige en el país desde 1830, año de inicio de la vida republicana.

La Carta Magna es uno de los antecedentes de los regímenes políticos modernos en los cuales el poder del monarca o presidente se ve acotado o limitado por un consejo, senado, congreso, parlamento o asamblea. Lo que pide la carta magna es una limitación de poder por parte de los normandos. Procesos similares se habían producido con anterioridad en la Península Ibérica, en las Cortes de León de 1188. Entre otras cosas exigidas, se pedía el favor de no prevertir el derecho; y se formó, en otras palabras, el derecho al debido proceso; también se separó la iglesia del estado.

En la constitución encontramos en la sección quinta del capítulo segundo del título II un tema muy importante para este trabajo acerca de la educación y aquí están los siguientes puntos.

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

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa Individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada

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

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

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

Plan Nacional de desarrollo.

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

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

El Plan fue elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, conforme el Decreto Ejecutivo 1577 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado, para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado para este período de Gobierno PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009 – 2013 plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, a la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural, para finalmente alcanzar el “Buen Vivir” de las y los ecuatorianos.

- Objetivo 1: AUSPICIA LA IGUALDAD, COHESIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL EN LA DIVERSIDAD.

“Estamos comprometidos en superar las condiciones de desigualdad y exclusión, con una adecuada distribución de la riqueza sin discriminación de sexo, etnia, nivel social, religión, orientación sexual ni lugar de origen.

Queremos construir un porvenir compartido sostenible con todas y todos los ecuatorianos. Queremos lograr el buen vivir”.

- Objetivo 2: MEJORAR LAS CAPACIDADES Y POTENCIALIDADES DE LA CIUDADANÍA.

“Trabajamos por el desarrollo integral de los y las ciudadanas, fortaleciendo sus capacidades y potencialidades a través del incentivo a sus sentidos, imaginación, pensamientos, emociones y conocimientos”

- Objetivo 3: MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN.

“Buscamos condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familias y colectividades respetando su diversidad. Fortalecemos la capacidad pública y social para lograr una atención equilibrada, sustentada y creativa de las necesidades de ciudadanas y ciudadanos”.

- Objetivo 4: GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LA NATURALEZA Y PROMOVER UN AMBIENTE SANO Y SUSTENTABLE.

“Promovemos el respeto a los derechos de la naturaleza. La Pacha Mama nos da el sustento, nos da agua y aire puro. Debemos convivir con ella, respetando sus plantas, animales, ríos, mares y montañas para garantizar un buen vivir para las siguientes generaciones”

Plan decenal de educación.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el

Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. (MEC, 2006)

DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional).

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

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

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

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.

- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

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

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

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

3.2.4. Políticas micro: institucionales.

Los nuevos paradigmas en el mundo actual exigen cambios en la educación de modo que al realizar estos se produzcan las necesarias reformas educativas que adecuen la formación de los alumnos con las nuevas necesidades de un mundo que avanza con paso firme para el siglo XXI. Es importante que el docente se haga una idea de la importancia que tiene la concepción de una reforma educativa acorde con los tiempos. (Figueroa, 2006)

Esta constituye la forma más ambiciosa de las medidas de política educativa, un cambio de la concepción total del sistema educativo, pues no se trata de dar nuevas formas al sistema vigente, como podría creerse de acuerdo con el significado literal del término, sino de dar una nueva orientación y de prodigar energía vital a todo aquello que ha perdido actualidad.

Se trata de analizar la eficacia de las grandes políticas que se ponen en marcha en el ámbito de la educación. Debemos buscar, de forma prioritaria, la relación entre la existencia de una política y los resultados en el plano de la educación, o, como dice Kallen, de forma explícita “toda política, toda reforma, ha de comportar su propia evaluación para que tenga pleno impacto en la política y en la práctica educativa”.

Desde hace algún tiempo, los maestros y profesores están en el centro del problema educativo, pero también son el factor estratégico de su solución. De hecho, ellos ocupan un lugar de privilegio en el escenario de la política educativa latinoamericana a la hora de pensar las políticas educativas.

La reforma educativa demanda un cambio radical en la actitud, en el pensamiento y en el modo de concebir la labor del docente. Es indudable que el docente es mucho más importante que cualquier clase de recurso pues es él quien traduce de manera real y objetiva los principales diseños, programas,

proyectos y logros de la reforma educativa. El docente es el guía, el facilitador de los aprendizajes que llevan al alumno hacia el perfeccionamiento humano. Por tanto, y como consideración final, la reforma educativa es una responsabilidad histórica y seria de los Gobiernos, las Instituciones, el pueblo y los docentes.

3.2.5. Síntesis

Entorno Educativo.- De manera general la educación en el Ecuador es matizada con algunos factores como la incidencia del analfabetismo, bajo nivel de rendimiento, deserción escolar, mala calidad de educación y aunque se hallan hecho cambios sustanciales la situación no ha cambiado de la manera como quisieramos muchos. Lo que si ha crecido desmesuradamente es la población estudiantil y para los cuales asistir a una institución educativa es casi un reto.

La Educación Superior en nuestro país es por ende una roca firme donde se sustenta el desarrollo integral de los individuos con un conocimiento que le permite en el futuro mejorar las condiciones sociales para la transformación y superación de los pueblos.

La demanda de la educación de calidad.- La educación superior en nuestro país necesita dar un viraje en lo que se refiere a la calidad de la formación profesional, aunque caabe destacar que el gobierno vigente a puesto mucho énfasis a la excelencia educativa requiriendo así, profesionales que cumplan a cabalidad su papel de maestros eficientes para poder solucionar los meollos o vacios que se encuentran en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Entre los aspectos de manera general que interfieren en la calidad educativa tenemos:

Programas educativos ineficientes, el crecimiento de la población estudiantil, la falta de infraestructura adecuada para el buen desempeño del educando, etc.

En la carta magna encontramos algunos artículos de mucha importancia en el área educativa pero destacamos los siguientes:

Los artículos 27-28-y 29 destacan el derecho que tiene todo individuo a educarse para de esta forma lograr superarse para su beneficio y el de los pueblos además todos tenemos acceso a la educación , es gratuita y está garantizada por el gobierno.

Plan Nacional de Desarrollo.- Es un instrumento que utiliza el estado para articular políticas que sirvan para consolidar el cambio de los hombres y mujeres de nuestro país.

Plan decenal de Educación.- Es un organismo conformado por diversos sectores de la educación cuya tarea es la formulación de un plan consultivo del sector educativo para sentar las bases para futuros años para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y también una revalorización del docente.

Dinamep.- Tiene a su cargo elaborar procesos de capacitación y perfeccionamiento profesional de los docentes orientados a la cualificación de la educación.

Las políticas educativas. Son aquellas que permiten al sistema vigente poner en marcha nuevas orientaciones que sirven para la eficacia en el proceso de enseñanza, en donde el maestro juega un papel muy importante ya que traduce de manera real y eficaz los modelos de proyectos y logros en la política educativa.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición.

EL término competencia, aun siendo antiguo y conocido, sobre todo en el ámbito universitario, ha irrumpido con fuerza en la actualidad en las etapas de Educación Primaria y de Educación Secundaria obligatoria, como consecuencia de su consideración como el elemento esencial del currículo que establece la Ley Orgánica de Educación. (LOE, 2006) para esas etapas educativas.

Al tratar de un concepto polisémico y complejo, se presta a múltiples matices e interpretaciones, dependiendo del contexto desde el que se aborde, así lo entiende Román (2005), cuando manifiesta: el concepto competencia es confuso, equivoco, multifacético y de alto riesgo en educación. Es por esta razón, por la que existen diferencias importantes en la forma de concebir el término competencia, dependiendo de si se aborda desde el contexto industrial, profesional, o desde el contexto escolar ámbito educativo.

3.3.2. Competencias profesionales

La concepción que se tiene del término competencia en el ámbito profesional enlaza directamente con el aprendizaje de los contenidos necesarios para desempeñar adecuadamente una profesión y de su aplicación práctica. Bajo esta concepción, lo esencial es aprender los conocimientos necesarios que habiliten para ser un buen profesional, y llevarlos satisfactoriamente a la práctica, demostrando una actitud adecuada. El aprendizaje de los conocimientos necesarios debe venir acompañado de una aplicación práctica, que no siempre se realiza directamente, sino que puede ser simulada en aparatos que reproducen las condiciones en las que se llevará a la práctica en

realidad (simuladores). Se trata de un aprendizaje por entrenamiento o por repetición, más que por comprensión como parte esencial de la adquisición de competencias profesionales. De este modo, llega a ser un buen profesional cuando la conjunción de los conocimientos necesarios más la aplicación práctica de los mismos alcanza un nivel satisfactorio, que suele estar predeterminado por escalas que facilitan la medición o valoración de actuaciones acordes con la actividad para la que el profesional pretende cualificarse. Cuando alcanza el nivel mínimo requerido en dichas escalas, se dice que el profesional es competente, o está cualificado para desempeñar determinada actividad profesional, se trata del “hacer” entendido como competencia. De esta manera se llegan a constituir perfiles profesionales cada uno de los cuales tiene establecidas las competencias que lo constituyen y la práctica necesarios para su consecución.

Adquirir competencias profesionales supone estar capacitado para realizar tareas propias de una profesión, tales como: manejo adecuado de informaciones, capacidad de comunicación, capacidad de planificación, capacidad para tomar decisiones en función de criterios, capacidad para reflexionar sobre las actuaciones llevadas a cabo y para evaluar sus resultados, etc. Poniéndose de manifiesto que ante los nuevos compromisos laborales, las competencias de segundo y tercer nivel aparecen cada vez más, como elementos sustantivos del quehacer de los trabajadores modernos.

La competencia profesional consiste en: un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, valores normas, etc.) que se integran sobre la base de un serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de personalidad, aptitudes, etc.) Tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y manifestándose mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo, y añade el significado de competencias como satisfactoriedad, pretendiendo dar idea de su individualidad.

Las competencias proporcionan la capacidad para saber actuar, y según BARREIRA (2003) Integran diferentes capacidades (psicomotoras, cognoscitivas y afectivas), que combinadas entre si y movilizadas adecuadamente, permiten la realización de un desempeño profesional efectivo. Conocimientos, destrezas y actitudes bien asimilados y movilizadas se hallan en la base de la acción competente de un profesional que desarrolla con éxito su actividad en un contexto determinado.

Conviene resaltar que una buena parte de la literatura sobre competencias está ligada al ámbito profesional, y enfatiza el carácter teórico y práctico de las mismas de forma simultánea, su estrecha relación con la acción en un puesto de trabajo y en un determinado contexto, así como la movilización de saberes técnicos y académicos que implica su puesta en práctica.

Es conveniente resaltar que muchos autores consideran las competencias definibles solamente en la acción en situaciones laborales, por lo que las definen en términos de acción profesional, encaminadas y orientadas hacia el logro de unos objetivos. Desde esta perspectiva, cada contexto profesional exige tener adquiridas y desarrollar unas competencias determinadas en un momento concreto. Las competencias así entendidas constituyen un conjunto de propiedades inestables que deben someterse a prueba y a actualización continua. En función de los objetivos a conseguir en cada momento, lo que depende de las habilidades que posea cada persona, entendiendo por habilidad la disposición para responder a una determinada situación con destreza suficiente, una habilidad debe ser definida por dos dimensiones:

-Por su eficiencia, para conseguir el fin que se ha definido.

-Por su proximidad a un patrón conductual y ético.

No puede entenderse la habilidad sólo desde una de las dos perspectiva , es decir no es habilidad la competencia en términos de eficiencia para alcanzar los

fines a cualquier medio, ni es habilidad la utilización de unos medios con independencia de los efectos que puedan tener.

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

La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para el desarrollo de la Educación, el Arte y la Cultura).- explicitó en 1996 los cuatro pilares sobre los que debe sustentarse la educación: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a convivir y aprender a hacer.

APRENDER A CONOCER.-Combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

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

APRENDER A VIVIR.- Juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua, paz y empatía.

APRENDER A SER.- Para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna

de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas., están en disposición de actualizarse permanentemente.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

Es preciso resaltar la amplitud y diversidad de funciones que incluyen en el concepto de competencia profesional. En sentido estricto, y por lo tanto restringido, el docente debe estar preparado para diseñar, analizar y evaluar racionalmente su propia práctica en sentido amplio y dependiendo de su función educadora esencial, tiene que ser capaz de relacionarse con los alumnos, con los otros profesores, con los padres y con el entorno social próximo.

En el ámbito educativo, fue en la Universidad donde se utilizó antes el término competencia.

En la actualidad, el término competencia no puede entenderse de forma unívoca o unilateral al margen del contexto socio-histórico en el que se desarrollan. Sabemos ya que se trata de un término difícil de definir por intentar acotar un concepto polisémico y complejo que se presta a múltiples matices e interpretaciones, pero que siempre está significando la importancia que en su adquisición tiene la experiencia.

Según un documento de trabajo de la UNESCO, el término “life skills” traducido a menudo al castellano por habilidades para la vida, surgió hace algunas décadas como respuesta a la necesidad de incluir en el currículo escolar elementos que pudieran ayudar a los alumnos a tomar decisiones y a hacer frente a riesgos y a situaciones de emergencia y de supervivencia que les pudieran tocar. Life Skills se refería además a la necesidad de fomentar el desarrollo personal de los estudiantes, ayudarlos a desarrollar su potencial y a disfrutar de una vida privada y social exitosa. A menudo se hace referencia a este tipo de competencias específicas bajo el término psychosocial skills, o habilidades psicosociales. Más recientemente, se ha entendido el término life skills en el sentido de capacidades (saberes, habilidades, aptitudes, valores, actitudes, comportamientos) para enfrentarse exitosamente a contextos y a problemas de la vida cotidiana privada, social y profesional, así como a situaciones excepcionales.

En el ámbito universitario, y con un carácter pre-profesional, el Proyecto Tuning (2000) constituyó un modelo experimental de proyecto piloto llevado a cabo en más de 100 universidades europeas. En él se entiende por competencias: conocimientos, actitudes y responsabilidades. En su primera fase identificó 17 capacidades que denomina competencias, y las identifica con verbos en infinitivo. Este modelo es criticado por algunos autores (Román 2005), quien considera que esta concepción de las competencias supone una vuelta a la educación tradicional, por lo que bajo esta concepción es imposible que la escuela y la academia ingresen en la sociedad del conocimiento. Se trata de equiparar competencias con capacidades.

En la actualidad, el enfoque basado en competencias está contribuyendo a transformar los procesos de enseñanza- aprendizaje, en la medida en que articula la teoría con la práctica, y obliga al profesorado a replantear y reformular todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

Bajo este prisma se pretende orientar la organización de los contenidos hacia el logro de objetivos y de competencias básicas, integrando el saber conocer con el saber-ser y con saber-hacer. Paralelamente, los cambios sociales experimentados en los últimos años, en los que se han ido promulgando diferentes leyes educativas, ha ido presentando cambios significativos en los objetivos, que se han ido ajustando a las nuevas realidades socioeducativas de cada momento.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

El CONUEP, (Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas). Expresando criterios sentidos por la mayoría de los sectores universitarios y politécnicos del país, ha reconocido que los cambios operados en el país y en el mundo, la función que adquieren la inteligencia y el conocimiento en la actualidad, los cambios tecnológicos y su incidencia en la formación de recursos humanos especializados, deben impulsar profundas y urgentes transformaciones de la educación superior, a fin de responder a las demandas de la sociedad. Pero a la vez ha expresado que estas transformaciones, si bien deben contar con una base sólida de apoyo y decisión en la propia comunidad universitaria, no pueden realizarse sin que se forje una voluntad nacional democrática. El desarrollo de la Universidad Ecuatoriana compromete al Gobierno Nacional, al Congreso, a las distintas agrupaciones sociales y políticas, a los medios de comunicación, y no solamente a profesores, estudiantes y empleados universitarios.

La Universidad y, más ampliamente, la educación superior, a través de la formación de recursos humanos (profesionales, técnicos superiores), de la investigación, de la difusión cultural y otras formas de la extensión universitaria, interviene decisivamente en la economía, la organización política, la cultura, los cambios sociales. La universidad Ecuatoriana no solo que debe comprender la complejidad de los retos que se le plantean, sino que para responder

adecuadamente a las exigencias de cambio, necesita el concurso de amplios sectores de la sociedad civil y del Estado.

El desarrollo de las bases productivas para volver competitiva a la economía nacional, la solución de los problemas sociales, la posibilidad de acortamiento de la brecha tecnológica con respecto a los países desarrollados y aún a países de la región que han alcanzado un mayor desarrollo relativo, plantean al Ecuador la urgencia de impulsar la investigación científica y tecnológica.

Si es cierto que las posibilidades de los países en desarrollo son limitadas en cuanto se refiere a la capacidad para producir nuevos conocimientos científicos en el campo de la ciencia naturales y matemáticas, no es menos cierto que los cambios que se están operando a nivel de los circuitos de información y de interrelación en la comunidad científica, así como la conversión de la ciencia en tecnologías, y por tanto, su incorporación como fuerza productiva directa, crean las condiciones de posibilidad para iniciar la incorporación nacional a la producción de conocimientos y la necesidad de fundamentar en esa incorporación los desarrollos a nivel tecnológico.

Por otra parte, hay zonas del conocimiento científico y de la innovación tecnológica que han sido abiertas precisamente en países en vías de desarrollo, gracias a la preservación y el impulso de sus bases científicas. En algunos países en desarrollo se ha producido innovaciones a nivel de software, por ejemplo. En otros, se ha alcanzado una notable competencia en áreas vinculadas con la biotecnología, la base de ello está en el interés social y el fomento estatal de los núcleos científicos.

En el caso ecuatoriano, ciertamente se constata un débil desarrollo científico y tecnológico. Hasta el presente, no existe un real sistema de ciencia y tecnología. Los cambios que últimamente se han introducido, a la par que corroboran la debilidad institucional en que se debatió el CONACYT durante

años, parecen augurar que el Estado emprenderá en políticas de fomento de la investigación. A más de las universidades y escuelas politécnicas, que realizan sin duda una parte considerable de la investigación científica y tecnológica, son pocos los organismos que llevan a cabo tareas investigativas, sobre todo en los campos de la ciencia naturales y matemáticas y las tecnologías.

3.3.6. Síntesis

Las competencias profesionales, no son reducibles ni al saber, ni al saber – hacer. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos.

Saber, además, no es poseer es utilizar, a sea que lo importante es aprender a tener conocimientos y luego llevarlo a la práctica.

Competencias profesionales docentes.- El maestro debe estar preparado para auto calificar su desempeño en el momento que prepara, analiza y evalúa su gestión en el entorno en que se desenvuelve, ayudando a los estudiantes a tener conocimiento y para con la práctica puedan y estén capacitados para hacer frente a cualquier situación que se le presente.

Los cuatro pilares de la educación.

1.- Aprender a Conocer.- Significa adquirir los conocimientos necesarios para enriquecer el intelecto y poder desarrollar la creatividad.

2.- Aprender a hacer.- El individuo desarrolla su capacidad en algo específico y puede también impulsar trabajos en equipo.

3.- Aprender a vivir.- Aprende a interrelacionarse con los demás mediante trabajos en grupos.

4.- Aprender a ser.- Tiene que ver con la realización personal del individuo, donde desarrolla, espiritualidad, valores, responsabilidad.

Necesidades de Formación en el Ecuador.- La sociedad ecuatoriana plantean a las universidades y escuelas politécnicas, obtener una mejor calidad y eficiencia en la formación profesional, un más sostenido esfuerzo y mayor pertinencia en la investigación, mayor vinculo con las necesidades específicas , y creatividad para proponer respuestas a los grandes problemas de la sociales.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

Se utilizará el diseño mixto ya que es un proceso de recolección de datos y será complementado con el análisis descriptivo-explicativo. Para identificar aspectos relevantes de la realidad, (descriptivo) y para tratar de buscar la explicación del comportamientos de las variables (explicativo).

Metodología y Muestra:

- PARTICIPANTES: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL durante los últimos cinco años.
- AMBITO GEOGRAFICO: Ecuador.
- TIPO DE INVESTIGACIÓN: Mixta.
- TECNICA DE INVESTIGACIÓN: Encuesta personal.
- TAMAÑO Y DISTRIBUCION: 10 Titulados por investigador o 20 titulados por grupo (encuesta)
- MUESTRAL: Dos autoridades educativas (cuestionario)
- CUESTIONARIO: No 1 (para Titulados)
No 2 (para Empleadores).

4.2. Participantes de la Investigación

Los Titulados a investigar, fueron designados por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, se realizó la selección de los participantes considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

Para la realización de éste proyecto se utilizó la “Encuesta personal” como técnica de investigación y la entrevista que se la realizó a los empleadores de las escuelas donde laboraban los titulados.

4.3.2. Instrumentos

Para este proyecto de investigación se ha utilizado dos clases de entrevistas:

- 1.- Para los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- 2.- Para los Empleadores- Directivos de las Instituciones Educativas.

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

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos

La población a investigar fueron un grupo de diez Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL los cuales fueron designados por la misma, además los directores de las escuelas que participaron en las entrevistas, la señora coordinadora del centro asociado de Manta, el tutor de nuestra investigación así como también el señor director del proyecto de investigación nacional y la señora coordinadora académica de este proyecto.

4.4.2. Institucionales

Las instituciones donde se encontraban los Titulados laborando son:

- La Universidad Técnica Particular de Loja
- Las escuelas que nos brindaron la oportunidad de realizar las encuestas.

4.4.3. Materiales

Para ésta investigación se utilizaron los siguientes materiales:

- 10 cuestionarios para los Titulados.
- 2 cuestionarios para los Directivos.
- 1 Cámara fotográfica.
- 1 CD
- 1 Computadora
- 200 Hojas bond
- 1 Impresora

4.4.4. Económicos

700 dólares son los costos por gasto de internet, impresiones, transporte, alimentación, llamadas telefónicas, etc.

4.5. Procedimiento

Una vez que se tomó la decisión de realizar o participar en este proyecto de investigación, asistimos a la Universidad Técnica Particular de Loja al seminario de asesoría, en donde se nos dió a conocer el tema a investigar, desde que le escuche me pareció una gran opción, aquí me entregaron la guía didáctica en donde se encontraban las pautas centrales para la ejecución de este trabajo.

Luego con las pautas que nos habían dado el director del proyecto el Mg Fabián Jaramillo y la Coordinadora del proyecto la Mgs. Tania Valdiviezo, tenía claro de lo que primero que debería realizar, y en el mes de diciembre comencé a recopilar toda la información que encontraba a través del internet, libros, revistas para así comenzar armar el marco teórico.

En este mes también empecé a contactarme con los Titulados para a la vez programar las citas para aplicar las encuestas, este trabajo se amplió hasta mediados del mes de enero que fue cuando terminamos de realizar las entrevistas con los directivos de las escuelas.

Una vez que se obtuvo la información, aplicando una encuesta a cada uno de los Titulados, luego se aplicaron a las entrevistas respectivas a dos de los Directivos de las escuelas, se procedió a la recopilación de los datos para de esta manera registrarlos y enviarlos en la fecha prevista por la universidad.

No fue tan fácil este trabajo puesto que unos titulados nos recibieron a regañadientes y nos hicieron esperar por muchas horas y otras fueron amables y nos recibieron con cordialidad, cabe indicar que me refiero en plural , puesto que me tocó el mismo grupo de graduados con otra compañera para lo cual nos unimos para realizar las entrevistas. Cabe indicar que la población objeto de nuestro estudio, pertenece al género femenino y radican en la provincia de Manabí.

Al término de las entrevistas, en los siguientes meses terminamos de estructurar el marco teórico consiguiendo mucha información para luego de leer y releer extraer lo que a nuestro criterio fuese más fundamental.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Caracterización socio demográfica

Tabla#1

A continuación la/s mención/es que han obtenido los Titulados de la UTPL.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	2	20,0
Educación Básica	8	80,0
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticos	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	10	100,0
TOTAL	10	100,0

NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	-	-
Diplomado	-	-
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	100,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como podemos ver en la tabla existen muy pocos en educación infantil y la mayoría en educación básica, no existe ninguna continuidad en los estudios, no tienen nivel de postgrado.

Tabla #2^a

En este cuadro estadístico veremos el lugar en donde laboran los titulados

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	F	%
Urbano	9	90,0
Rural	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Las docentes tituladas todas trabajan en el sector urbano a excepción de una.

Tabla#A1

En esta tabla indica que el género de los titulados.

GENERO	F	%
Masculino	-	-
Femenino	10	100.00
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como podemos apreciar en la tabla, todos los Titulados pertenecen al sexo femenino.

Tabla#A2, A3, A4

La mayoría de las tituladas no contestaron, y muy pocos pasan de los 30 años, todas residen en Manabí y todas fueron matriculadas en el centro de Manta.

5.2.Situación laboral

Tabla #2

En el siguiente cuadro vamos a verla situación laboral de los titulados

ALTERNATIVA QUE SE AJUSTA MEJOR A LA SITUACIÓN ACTUAL	f	%
Prepara carpetas para trabajar mejor en docencia	-	-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	1	10,0
Otras situaciones	-	-
No contesta	9	90,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

En la tabla demuestra que muy poco de los titulados continúan capacitación por medio de cursos y la mayoría no contesta debido a que no siguen capacitándose,

Tabla #2b.

En el siguiente cuadro veremos si los titulados han trabajado alguna vez como docentes.

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	&
Si	9	90,0
No	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como podemos ver la mayoría ha tenido experiencia como docente y muy poco no ha tenido nada de experiencia con niños.

Tabla#2c

En esta tabla estadística observaremos si los titulados tienen otro trabajo adicional.

TRBAJA EN OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	4	40,0
No	6	60,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Casi la mitad de los docentes tienen un trabajo adicional, debido a los bajos salarios.

Tabla#2d

En esta tabla nos indicara alternativas en caso de que el titulado no este laborando.

ALTERNATIVA QUE SE AJUSTA MEJOR A LA SITUACIÓN ACTUAL	f	%
Prepara carpetas para trabajar mejor en docencia	-	-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	1	10,0
Otras situaciones	-	-
No contesta	9	90,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

La mayoría no opinó, debido a que la mayoría labora y solo uno sigue cursos de capacitación.

Tabla#4

A continuación veremos si los titulados trabajan o trabajaron en el ámbito de su especialidad

TRABAJA O TRABAJÓ EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	10	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Todas ejercen en su profesión.

Tabla#4^a

El siguiente cuadro nos indica en que campo ejercen las tituladas

ÁMBITO QUE EJERCE O EJERCÍA	f	&
Educación infantil	2	20,0
Educación básica	7	70,0
Lengua y literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	1	10,0
Otra/s	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

La mayoría de los titulados ejerció o ejerce en educación básica, muy poco en educación infantil y ciencias humanas y religiosas

Tabla#7

En el siguiente cuadro veremos el tiempo que trabajan los titulados como no docentes

TIEMPO QUE TRABAJA O TRABAJÓ COMO DOCENTE	f	%
0-5 años	6	60,0
6-10 años	1	10,0
11-15 años	2	20,0
15-+ años	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

La mayoría de los titulados han tenido pocos años trabajando como no docente, pocos llevan muchos años.

Tabla #8

En la siguiente tabla estadística veremos si los titulados trabajaban cuando iniciaron los estudios.

TRABAJÓ COMO DOCENTE	f	%
Si	8	80,0
No	2	20,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como vemos en la tabla la mayoría ya trabajaban cuando iniciaron sus estudios.

Tabla#8^a

En el siguiente cuadro observaremos que tiempo tardaron en conseguir su primer empleo como docente desde que tuvo la titulación.

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
0-1 años	1	10,0
1-2 años	-	-
2-+ años	1	10,0
No contesta	8	80,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Los titulados en la mayoría no contestaron, y muy pocos en poco tiempo consiguieron trabajo.

Tabla#14.

En el siguiente cuadro veremos el tiempo tardaron en conseguir un empleo como no docente

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE	F	%
0-1 años	-	-
1-2 años	-	-
2-+ años	-	-
No contesta	3	30,0
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	7	70,0
TOTAL	10	30,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

La mayoría ya tenía una opción más de ingreso cuando obtuvo la titulación, y unos pocos no contestaron.

Tabla #15

En el siguiente cuadro veremos el tiempo que los titulados han trabajado como docentes desde que obtuvieron la titulación

TIEMPO TOTAL	F	%
0-1 años	2	20,0
1.1-2 años	-	-
2.1-3 años	3	30,0
3.1-4 años	5	50,0
4.1-5 años	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como podemos apreciar en la tabla la mitad tiene más de 3 años y el resto menos tiempo.

Tabla#16

En el siguiente cuadro estadístico veremos el tiempo que tienen los titulados laborando en un puesto profesional no docente.

TIEMPO TOTAL	f	%
0-1 años	-	-
1.1-2 años	-	-
2.1-3 años	-	-
3.1-4 años	-	-
4.1-5 años	3	30,0
No contesta	7	70,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

La mayoría no contesta ya que la mayoría no tiene otro trabajo formal.

Tabla#17

En el siguiente cuadro veremos si los titulados debieron cambiar de residencia debido a su trabajo

EL TRABAJO LO DEMANDO A CAMBIAR DE RESIDENCIA	f	%
Si	1	10,0
No	9	90,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

La mayoría de los titulados no tuvo la necesidad de cambiar de residencia.

Tabla#21

En el siguiente cuadro estadístico veremos si su condición de vida cambio después de titularse de la UTPL.

HA MEJORADO CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	10	100,0
Probablemente si	-	-
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Todos coincidieron en que si les cambio la condición de vida.

Empleadores/Directivos

Pregunta #6

En la pregunta numero 6 habla sobre los incentivos que dan a los empleadores a su cargo y pudimos apreciar que en una de las instituciones no dan ninguna clase de incentivos mientras que en la otra se entregan certificados por colaboración.

Pregunta #8

En la pregunta número 8 se trata de las expectativas que tienen las instituciones educativas respecto a su personal docente.

En una de las escuelas se considera que deben tener metodologías y métodos de enseñanza, y en la otra que deben actualizar los conocimientos y tener una formación continua.

Pregunta #10

En esta pregunta analizaremos si los docentes realizan otra actividad aparte de la carga docente. En las dos instituciones solo se desempeñan como docentes.

Pregunta #11

En esta pregunta analizaremos si los docentes tienen un valor agregado a la docencia.

En una de las instituciones educativas indican que no tienen nada mientras que en la otra si ayudan en la parte artística.

5.3.Contexto laboral

Tabla #3

A continuación en el cuadro estadístico que muestra el tipo de institución donde se desarrollan los titulados.

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	6	60,0
Institución educativa municipal	-	-
Institución educativa particular	4	40
Institución educativa fiscomisional	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como podemos notar la mayoría de los Titulados están ejerciendo en instituciones fiscales y unos pocos en particulares.

Tabla #3^a

En el siguiente cuadro observamos el nivel de enseñanza de las instituciones donde laboran los Titulados.

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN	f	%
Inicial	2	20,0
Básico	4	40,0
Bachillerato	4	40,0
Superior	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Notamos que unos trabajan en el nivel de bachillerato, otros en el nivel básico y unos pocos en el nivel inicial.

Tabla #5

En el siguiente cuadro estadístico se dará a conocer la relación laboral que tienen los titulados.

TIPO DE RELACION LABORAL	f	%
Nombramiento	5	50,0
Contrato indefinido	3	30,0
Contrato ocasional	1	10,0
Reemplazo	-	-
Otras	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

La mitad de los titulados tienen nombramiento, otros se desempeñan con contrato indefinido y el restante con un contrato ocasional.

Tabla #6

En el presente cuadro se muestra el tiempo en que laboran los titulados.

LA RELACIÓN ERA/ES	f	%
A tiempo completo	9	90,0
a tiempo parcial	1	10,0
Por horas	-	-
Otras	-	-
no contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Podemos notar que la mayoría ejercen sus labores educativas a tiempo completo.

Tabla #9

En el siguiente cuadro se observa la institución donde desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Administración pública	-	-
Empresa privada	-	-
Empresa familiar	3	30,0
Trabajador/a por cuenta propia	2	20,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como nos indica el cuadro los pocos titulados que contestaron se desempeñan por cuenta propia y otros laboran en empresas familiares.

Tabla #10

En el presente cuadro apreciaremos la Titulación que se requiere para desempeñarse como no docente.

TITULACIÓN	f	%
De cuarto nivel	-	-
de tercer nivel	3	30,0
Ninguna	2	20,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Podemos notar que solo pocos necesitan títulos de tercer nivel.

Tabla #11

A continuación observaremos el tipo de relación laboral que tienen los titulados.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	4	40,0
Laboral de duración determinada	-	-
Otras situaciones	1	10,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Los pocos que contestaron tienen relación laboral indefinida.

Tabla #12

El presente cuadro nos indica el tiempo que trabajan los titulados como no docentes.

LA RELACIÓN ERA/ES	f	%
A tiempo completo	-	-
a tiempo parcial	5	50,0
Por horas	-	-
Otras	-	-
no contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

De los que contestaron, notamos que trabajan a tiempo parcial.

Tabla #13

En la siguiente tabla se considera el tiempo que trabaja/trabajó como no docente.

TIEMPO QUE TRABAJA O TRABAJÓ COMO NO DOCENTE	f	%
0-5 años	1	10,0
6-10 años	2	20,0
11-15 años	-	-
15-+ años	2	20,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Nos indica que la mayor parte de los Titulados no contestaron la pregunta y los restantes que contestaron tienen un promedio de 6-15+ años y otro de 0-5 años de labor como no docente.

Empleadores/Directivos

Pregunta #1

En la pregunta número uno habla sobre los requisitos que exigen las instituciones educativas.

En las dos instituciones indican que deben tener título, tener experiencia mínima de dos años mientras que la otra.

Pregunta #2

En la pregunta número dos nos indica que tan a menudo reciben solicitudes de empleo

En una institución no reciben y en la otra seis solicitudes.

Pregunta #3

En esta pregunta veremos si las instituciones educativas requieren más personal docente

En una escuela nos indica que si y en otra que no.

Pregunta #4

En esta pregunta analizaremos como considera el desempeño de los nuevos docentes y los con experiencia.

En las dos instituciones consideran que los docentes con experiencia tienen mejor desenvolvimiento y los nuevos son innovadores.

Pregunta #5

En esta pregunta analizaremos si en las instituciones educativas se han planificado cursos de formación continua

En ambas instituciones si han planificado cursos.

5.4.Necesidades de formación

Tabla #18

Esta tabla nos indica la comunicación que tenían los Titulados con una segunda lengua distinta al español.

IDIOMA	f	%
Quichua	-	-
Inglés	-	-
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros	-	-
No	10	100,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo

En la presente tabla se puede apreciar que fue nula la respuesta de los Titulados.

Tabla #19

La siguiente tabla nos muestra si los Titulados manejan la informática.

MANEJA INFORMATICA	f	%
Si	10	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo

Como podemos observar todos los Titulados manejan la informática y no registran mayor problema con aquello relacionado.

Tabla #20

El presente cuadro nos da a conocer los cursos de capacitación que requieren actualización profesional.

LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN SON:	f	&
Didáctica y pedagogía	3	12,5
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y comunicación	1	4,2
Temas relacionados con su área de formación	3	12,5
Organización y gestión de centros educativos	2	8,3
Diseño y planificación curricular	8	33,3
Educación en valores	4	16,7
Otros	3	12,5
No me interesan	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	24	100,0

Fuente: 10 Titulados de la UTPL 2011

Autora: Marlene Victoria Valdiviezo Navarrete

Como podemos observar en esta tabla todos los cursos de capacitación requerían actualización profesional por lo que un buen índice de Titulados han recalcado aquello actualizando los cursos ya antes nombrados.

Empleadores/Directivos

Pregunta #7

En la siguiente pregunta analizaremos cuales son los factores para considerar un buen desempeño laboral.

En las instituciones educativas hacen énfasis en el buen desenvolviendo del docente, carisma y puntualidad de sus jornadas.

Pregunta #9

En la siguiente pregunta los directivos nos indicaran las tareas que ejecutan los docentes de la UTPL

En una de las instituciones ayudan en la parte pedagógica y en la otra institución solo se desempeñan como docentes.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El análisis de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, considerando, tanto las fuentes bibliográficas como los instrumentos de recolección de datos, permitió establecer las siguientes conclusiones:

1. Los Titulados encuestados no han continuado formándose, a pesar de que tienen muy claro lo que significa la formación continua, en el proceso de enseñanza.
2. En el sector que mayoritariamente ejercen los Titulados es urbano, todos pertenecen al género femenino, viven en Manabí, y pertenecen al centro asociado de Manta.
3. La situación laboral de los profesionales formados en la UTPL, se puede decir que es muy buena, porque todos los Titulados encuestados están ejerciendo su profesión.
4. Es relevante señalar que el 50% de los Titulados, a más de ejercer su profesión cumplen actividades formales en el campo laboral.
5. Significa entonces, que los Titulados al ser formado, bajo la visión de que los estudiantes adquieran conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes en el uso del trabajo tienen a bien tener éxito en el mundo laboral.

6. Todos los encuestados trabajan en el ámbito de su especialidad, cabe anotar también que unos ya trabajaban antes de iniciar sus estudios y otros consiguieron trabajo al poco tiempo de titularse.
7. La información que se pudo recabar de parte de las autoridades educativas destaca que los Titulados cumplen con las expectativas que de demandan de ellos, son puntuales, innovadores y aunque quisieran retribuir de alguna manera su desempeño con algún tipo de incentivo es difícil puesto que no hay presupuesto para el mismo.
8. También se puede mencionar que los Titulados están ejerciendo una parte en instituciones fiscales y otros en instituciones particulares, de la misma manera trabajan en el nivel básico y bachillerato y unos pocos en el nivel inicial.
9. De acuerdo a los las autoridades educativas manifestaron que uno de los requisitos para postularse a un puesto en la institución era poseer título profesional, aunque los nombramientos se tramitan a través de la dirección de educación, y que si necesitaban más personal docente.

6.2.Recomendaciones

Es importante recomendar que los resultados del presente estudio sean tomados en cuenta a la hora de diseñar las estrategias para mejorar la enseñanza en la UTPL.

Se recomienda a la UTPL, realizar un plan de formación pedagógica para lograr la especialización en el campo de la docencia, como en la actualidad existe, pero que se tome muy en cuenta los costos, ya que muchos quisieran seguir con sus estudios pero resulta difícil cuando estos tienen precios muy elevados.

Se recomienda establecer mecanismos que permitan el seguimiento permanente de los Titulados con el fin de retroalimentar el proceso de formación profesional.

Que la Universidad Técnica Particular de Loja, tome muy en cuenta los requerimientos de los cursos de capacitación que requieren los Titulados para la actualización profesional, y puedan ofertarlos.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, j. (2003). *La medición de las competencias de los titulados universitarios*. Universidad de León.

CONEA, Informe 2004

CONESUP, Informe 2008

COX, R. (1993): "Conceptos sobre aprendizaje, vida profesional y formación pedagógica en la enseñanza superior", en LÁZARO, L.M. (ed.): *Formación pedagógica del profesorado universitario y calidad de la educación*. CIDE.

Figuerola, P. (2006). *La inserción del universitario en el mercado del trabajo*. Barcelona: EUB.

Imbernón, F. (2007). Barcelona: GRAO.

Onelio,A.(2011)*Monografías*.Obtenidode<http://www.monografias.com/trabajos84/prestaciones-laborales-guatemala/prestaciones-laborales-guatemala.shtml>

Ramsden,P. (1992) : *Learning to teach in higher education*. Londres, Routledge.

Sánchez Nuñez.(2002), J. A. *Formación inicial para la docencia universitaria*. Universidad Politécnica de Madrid, Madrid.

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Proyecto Mesesup.

Victoria. (2008). Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/laboral.php>

Yorke, M. (2004). *citado en Educación terciaria y mercado laboral - Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Una revisión de la literatura internacional, Judith Scheele y José Joaquín Brunner.

8. ANEXOS



Entrevista con uno de los titulados de la UTPL



Entrevista con una Empleadora de los titulados



Entrevista con una titulada desempeñándose en un trabajo no docente



Entrevista con una titulada desempeñándose en un trabajo docente



Entrevista con una empleadora de los titulados de la UTPL