



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN – DESDE EL 2005 HASTA EL 2010”

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

AUTORES:

Luis Alfredo Córdova Salcedo
Marcelino Cosme Torres Gualán

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lcda. Claudia Torres Montesinos

CENTRO UNIVERSITARIO: CARIAMANGA

2011



CERTIFICACIÓN:

Lic. Claudia Torres Montesinos.

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f).....
Loja, junio del 2011



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotros Córdova Salcedo Luis Alfredo y Torres Gualán Marcelino Cosme, declaramos ser autores del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos conocer y aceptar la disposición del Art. 67 de 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).....
CI. 1900085315

(f).....
C.I. 1102512728



AUTORÍA:

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

(f).....
CI. 1900085315

(f).....
C.I. 1102512728



DEDICATORIA:

Con todo afecto y consideración dedicamos este proyecto de Investigación a la Institución, por darnos la oportunidad de formarnos académica e intelectualmente. Por tal razón lo hacemos con el corazón lleno de alegría y emoción, para ti U.T.P.L

De igual manera a nuestra Familia, Docentes y Director de Tesis por estimularnos a cumplir con esta labor.

LOS AUTORES



AGRADECIMIENTO:

Agradecemos primeramente al Divino Creador por darnos la fortaleza y de manera especial a nuestras esposas, hijos e hijas por ese apoyo permanente e incondicional para que podamos seguir nuestros estudios superiores y realizar este proyecto de tesis que es parte de nuestra formación superior.

Gracias de todo corazón.

LOS AUTORES



ÍNDICE

Portada	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	7
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	7
3.1.4 El género y la profesión docente.....	8
3.1.5 Síntesis	10
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	11
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	12
3.2.3 Políticas educativas	13
Definiciones de políticas educativas	13
Carta Magna.....	14
Plan Nacional de Desarrollo	16
Plan Decenal de Educación.....	16
Ley de Educación.....	17
DINAMEP	18
3.2.4 Políticas micro institucionales	19
3.2.5 Síntesis	19



3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición	20
3.3.2 Competencias profesionales.....	21
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	22
3.3.4 Competencias profesionales docente	23
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	23
3.3.6 Síntesis	24

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación	26
4.2 Participantes de la Investigación.....	27
4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación	27
4.3.1 Técnicas	27
4.3.2 Instrumentos.....	27
4.4 Recursos	28
4.5 Procedimiento	28

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla N° 1	30
Tabla N° 2; (2a, 2b, 2c, 2d	32
Tabla N° 3; (3 a).....	36
Tabla N° 4; (4 a).....	37
Tabla N° 5	39
Tabla N° 6	40
Tabla N° 7	40
Tabla N° 8	41
Tabla N° 9	43
Tabla N° 10	44
Tabla N° 11	44
Tabla N° 12	45
Tabla N° 13	46



Tabla N° 14	47
Tabla N° 15	48
Tabla N° 16	49
Tabla N° 17	50
Tabla N° 18	51
Tabla N° 19	51
Tabla N° 20	52
Tabla N° 21	53
Tabla N° 22	54
Tabla N° 23	55

TABLAS DE DATOS Y GRÁFICOS DE EMPLEADORES

Tabla N° 1	56
Tabla N° 2	57
Tabla N° 3	57
Tabla N° 4	58
Tabla N° 5	59
Tabla N° 6	60
Tabla N° 7	61
Tabla N° 8	61
Tabla N° 9	62
Tabla N° 10	63
Tabla N° 11	64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones	69
6.2 Recomendaciones.....	70

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

71



8. ANEXOS 74

Cuestionarios para titulados

Cuestionarios para empleadores

Fotografías de los titulados

Fotografías de los empleadores

1. RESUMEN

Conocer, comprender y explicar desde una perspectiva vivencial y axiológica las características y expectativas individuales de cada uno de los titulados en ciencias de la educación como medio para iniciar acciones de seguimiento y de oferta de educación continua fue el objetivo primordial de esta investigación.

El presente trabajo investigativo trató acerca de la formación académica, situación laboral u ocupacional, condiciones de vida y requerimientos de capacitación de 18 titulados/as en la UTPL. Modalidad abierta de la Escuela de Ciencias de la Educación, año 2005 2010.

La presente investigación se realizó en la provincia de Loja, cantón Calvas. La muestra utilizada fue de 18 titulados y dos empleadores, para abstraer la información necesaria se aplicaron cuestionarios a titulados y empleadores diseñados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Con los resultados de la investigación se determinó que la mayoría de los titulados en la UTPL, modalidad a distancia desde el año 2005 hasta el año 2010, tienen una íntima relación entre la formación académica y su actividad laboral, se verificó que un 11.11% obtuvieron nuevas titulaciones como Diplomados y Maestrías, también se constató que las condiciones de vida han mejorado notablemente, los que no están laborando en instituciones educativas, laboran en instituciones relacionadas con la educación.

Reflexionando el resultado de esta investigación nos dimos cuenta que la herramienta más esencial y eficiente para la tarea educativa es la formación integral de cada docente, la misma que la podemos engendrar y fortalecer en la honorable UTPL.

2. INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo consistió en realizar un estudio sobre la Situación Laboral de los titulados en la modalidad abierta de la escuela de ciencias de la educación para conocer cuál es verdaderamente su trabajo después de su titulación. La Universidad Técnica Particular de Loja, bajo los diferentes lineamientos propuestos para conocer a cabalidad la temática nos ha hecho reflexionar sobre el continuo y permanente desafío del docente y conocer en forma total los fines y retos para enfrentar con responsabilidad, afecto y orgullo a su trabajo, ya que ser docente amerita tener vocación y como nos dice la visión de la Universidad desde el humanismo cristiano servir a la sociedad y no buscar que lo sirvan.

Antes de continuar, creemos pertinente hacer una ligera reseña histórica sobre la creación de nuestra universidad. Este significativo y conmemorable hecho se inicia en septiembre de 1976, cuando surge en el Ecuador la educación universitaria diferente, con pretensión de hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades, educación permanente y el derecho a la educación que tienen todas las personas sin distinción de raza, sexo, edad, ideología, lugar de nacimiento y situación geográfica. La Universidad Técnica Particular de Loja, gestiona la educación a distancia a nivel superior, presentando como primera oferta la facultad de ciencias de la educación en la mención de Pedagogía. Esta oferta permite llegar a todos los lugares donde exista un maestro deseoso de superación y de obtener un título académico de nivel superior.

Se conoce que desde su nacimiento la modalidad abierta ha tenido una amplia aceptación, en especial por la calidad de formación académica y humanística que ofrece en coherencia con el ideal de “formar al hombre en la búsqueda de la verdad, a través de la ciencia para que sirva a la sociedad con la verdad”; es notorio el incremento en su población estudiantil como sus ofertas académicas que son cada día más actualizadas e innovadoras.

La modalidad abierta y a distancia, con treinta y cuatro años de trabajo, en especial la escuela de ciencias de la educación, se han titulado cerca de veinte mil estudiantes, los cuales en la gran mayoría están inmersos dentro de la labor educativa, es por eso que la presente investigación es para conocer las diferentes situaciones laborales después de su titulación.

El tema de la investigación tiene por título “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja escuela de Ciencias de la Educación”, desde el año 2005 hasta el año 2010.

OBJETIVOS:

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

Objetivos Específicos:

- ◆ Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- ◆ Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- ◆ Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados en 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.

Esta investigación nos permitió conocer de la forma más verás sobre la actual actividad laboral de los titulados, mediante fases que resultan importantísimas para la Universidad como es la recolección de una base de datos que nos permitirá interpretar, analizar, cuestionar, definir y sacar conclusiones de cada una de sus respuestas.

La investigación planificada se enmarcó en sus principales expectativas ideológicas de cada uno de los procesos educativos, la misma que nos permitió emitir juicios de valor vinculados con los titulados en las diversas menciones que ofrece la carrera de ciencias de la educación, por ello es importante contribuir a la reconstrucción de las vivencias

estudiantiles y de trabajo de los titulados de ciencias de la educación, como un enlace para tener una visión clara sobre las principales ofertas académicas, profesionales, laborales de los titulados y así extraer un análisis completo donde nos podamos dar cuenta ¿qué factores han incidido en aspectos positivos? y las limitaciones que se presenten; todo esto con la finalidad de proceder a plantear y contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación y por ende una mejor oferta académica para beneficio de nuestra niñez y juventud.

El presente trabajo de investigación nos dio la oportunidad de conocer la calidad laboral, humana y espiritual de cada uno de nuestros cuestionados, ya que al conversar directamente con ellos supieron transmitirnos ese afecto y cordialidad que solo las personas con un alto nivel de autoestima y formación cultural lo reflejan y mucho más quienes se preparan profesionalmente en la UTPL, que tienen como misión formar al hombre para que sirva a la sociedad desde el humanismo cristiano como seguidores de Cristo, se realizó un trabajo muy profesional gracias a la colaboración de quienes participaron en la misma con toda decisión y amabilidad.

3. MARCO TEÓRICO.

En nuestro país existen algunas instituciones educativas de nivel superior donde se forman profesionales en diversas ramas o especialidades. Entre una de ellas se encuentra la UTPL. Que ha sido considerada una de las primeras en el país ya que con la modalidad a distancia o abierta ha acogido a estudiantes de todos los rincones del país como de otros países del mundo, la característica primordial de la UTPL. Ha sido, es y será la formación, capacitación e idoneidad de profesionales de la educación en todos sus niveles.

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

La formación y el aprendizaje de la profesión, a lo largo de toda la carrera docente es, sin duda, una de las vías de obligado recorrido para facilitar la mejora de la educación, aunque al mismo tiempo aparece como uno de los problemas más difíciles de resolver de modo adecuado. Esto es especialmente cierto si tenemos en cuenta la actual cultura y política universitaria en materia de formación del profesorado y desarrollo profesional. En esta contribución se aboga por la necesidad de elaborar un marco teórico y práctico que permita tratar de forma comprensiva con las facetas culturales políticas y estratégicas, que modulan la formación y desarrollo profesional de los docentes universitarios.

La formación inicial del profesorado no debería ignorar los nuevos espacios de aprendizaje. La actuación del profesorado no puede pensarse sólo en un aula situada en un espacio físico, entre los muros del aula. Por ello, el rol del profesorado va a ir cambiando notablemente, lo que supone una formación mucho más centrada en el diseño de las situaciones y contextos de aprendizaje, en la mediación, tutorización y en las estrategias comunicativas. El objetivo fundamental de este artículo es precisamente analizar las necesidades formativas del profesorado en su formación inicial y continua teniendo como eje central la creación de espacios virtuales de aprendizaje.

El principal problema de los profesores de la generación digital es que la sociedad actual ha cambiado de forma muy rápida y el profesorado se encuentra con una situación complicada: se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y la gestión de la escuela mientras que la sociedad ha cambiado de forma rápida, **los niños actuales necesitan otro tipo de formación. Carrillo M (2002)**

Comprender lo que se aprende y aprender a aprender son algunos de los aspectos más repetidos en toda la bibliografía sobre el tema, y ello es aplicable tanto a los estudiantes como a los propios profesores. Los cambios en los profesores no pueden hacerse al margen de cómo se comprende el continuar del profesorado.

Existe un claro consenso que la actualización docente, es una de las claves para la implementación de procesos de enseñanza innovadores, que potencien más y mejores aprendizajes. Las TIC pueden apoyar los procesos de formación continua de los docentes a través de los espacios virtuales de aprendizaje creando instancias formativas donde la interacción, la colaboración y el aprendizaje en compañía de los pares y apoyados por un tutor se transformen en ricos escenarios para la actualización docente.

Gros B. y Silva J.(2003)

La formación permanente en la cultura y tradición universitaria está llamada a sostener con la cultura, valores y tradiciones preexistentes y mucho más enraizadas en la institución universitaria, es el mundo de significados y atribuciones del profesorado.

La mayor parte de los sistemas educativos de los países en vías de desarrollo transitan un periodo de profundas reformas, constituyen una condición de posibilidad nodal de tales reformas la participación activa y creativa del personal docente con actitudes y competencias específicas, ha tenido lugar un proceso de formación docente, especialmente de aquellos orientados a la formación continua de los docentes en servicio. Sin sobrevalorar la formación de los docentes, ya que ella diluye su potencial de cambio si no se articula con procesos de reforma de alcance institucional, puede convertirse en una función nuclear. **Chaves Orlando.(2005)**

3.1.2 La contratación y la carrera profesional.

¿Puede concebirse la actividad docente como una *profesión*?

Desde una cierta perspectiva sociológica de las profesiones, en su vertiente funcionalista, diversos estudios definen la docencia como una **semi-profesión**, en tanto que no cumple con los requisitos básicos para constituirse en profesión. En este marco, se intentaron procesos de **profesionalización docente** buscando corregir aquellas “deformaciones” que no conforman los rasgos esperables de una profesión.

Esta concepción de profesionalización y la creciente “*responsabilización*” del conjunto de la problemática educativa que suele atribuírsele a los docentes tienden a aparecer vinculadas, aunque de modo paradójal, con procesos de **proletarización e intensificación** de su trabajo.

Ello refleja la baja valorización que el docente tiene de sí mismo, así, como la sociedad tiene de la docencia, como una labor feminizada, rutinaria, intraáulica, que no requiere mayor cualificación.

Considerando estos preámbulos el docente debe tomar en cuenta:

La obligación moral, El compromiso con la comunidad, La competencia profesional

Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículum caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados.

Es por eso que estamos llamados a estar permanentemente informándonos de los acontecimientos científicos y avances de la tecnología que son para nosotros las herramientas de nuestra tarea como docentes formadores de la sociedad en pleno desarrollo y estar acorde con las exigencias del mundo actual. **Godoy A. (1991)**

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

"La formación de la escuela Normal para la instrucción primaria importa, pues, los sistemas de enseñanza más ventajosamente concebidos y que en otros países se hallan

en una serie larga de mejoras, que apoyándose recíprocamente entre sí, e impulsándose unas a otras den por resultado final echar en todas las poblaciones un fecundo germen de civilización y prodigar a todas las clases de la sociedad aquella instrucción indispensable para formar la razón de los que están llamados a influir más tarde, con sus luces o su ignorancia, en la suerte futura del país.

Los docentes plantean como prioritario el tema salarial, pero al mismo nivel el prestigio profesional. La sociedad ha cargado sobre las espaldas de los docentes hasta la violencia social, de la cual la escuela no está excluida pero de la que no es responsable.

Por un lado no podemos desconocer que muchas veces trabajamos con chicos que lo único que comen en el día es el guiso que les ofrece la escuela. Pero como la contracara de esta realidad es la pérdida de confianza del docente respecto de la capacidad de aprendizaje de los alumnos.

Si podemos discutir estos temas a nivel nacional, si tenemos por delante otro horizonte y se empieza a cumplir la nueva Ley de Financiamiento, si hay una mejora genuina de las condiciones de trabajo y podemos debatir lo sustantivo de la carrera docente, quizá nos encontremos en una situación privilegiada. **Tedesco. (1999)**

Es claro y evidente que las autoridades gubernamentales y de educación de nuestro país se han empeñado en mejorar de manera excelente la educación de todos los educandos pero cargando todo el peso a los docentes, no contemplan las diferentes situaciones que influyen en el proceso, reconocen que de el docente depende la educación y se olvidan que para hacerlo debe ser atendido en sus necesidades para vivir adecuadamente

3.1.4 El género y la profesión docente.

Respecto al género de los docentes, no se encontrarán diferencias en el estilo atributivo ni en las variables asociadas contempladas (depresión ansiedad y estrés laboral o burnout)

Atendiendo a las atribuciones específicas que e licitan los profesores para el rendimiento de sus alumnos, sí cabe esperar algunas diferencias en lo que respecta a la mayor confianza que depositan las profesoras, en comparación con los profesores, en el rendimiento de sus alumnos.

Hasta el momento, la controlabilidad ha sido la única dimensión analizada en función de la experiencia docente. **McIntyre, (1983).**

En cuanto a las atribuciones específicas existen estudios que entienden que en una profesión mayoritariamente femenina como es la docente, la mujer no sólo presentaría atribuciones adaptativas en la misma proporción que el varón, sino que es previsible que en algunos aspectos mejore las del hombre. En concreto, algunos autores sitúan estas diferencias a favor de la mujer en lo concerniente a las creencias sobre la viabilidad de incrementar el rendimiento del alumnado. **Brennan & Robison, (1995)**

En este sentido, y coincidiendo con los autores anteriores, hemos observado que las mujeres docentes muestran unos índices de controlabilidad más acusados que los del profesorado varón respecto de las causas del fracaso de los alumnos. Es de suponer que ello influirá en las estrategias de enseñanza que utilizan las mujeres docentes, beneficiando por tanto al alumnado. Al igual que en otros trabajos no hemos hallado diferencias por sexo para la depresión, tampoco para la ansiedad ni para el estrés laboral o burnout. **Jurado G.(1998)**

El trabajo de enseñar y las dinámicas de género se tejieron de modos particulares desde sus configuraciones iniciales. A diferencia de otras profesiones, la presencia de mujeres y hombres se asocia, de modo ineludible y a la vez diferenciado, con la configuración del lugar de los que enseñan.

Para el imaginario social del siglo pasado, el ideal femenino prevaleciente era la maternidad y la familia, y su ámbito privilegiado, el hogar. Se suponía la existencia de una diferencia entre varones y mujeres que no sólo pasaba por lo anatómico o fisiológico. Las mujeres madres debían ser "ángeles del hogar", único lugar simbólico y material de existencia natural y feliz. **Nari, (1995)**

La compatibilidad entre femineidad y trabajo asalariado fue planteada en términos morales. El trabajo asalariado femenino fuera del hogar era cuestionado porque ponía en peligro la supuesta naturaleza maternal de las mujeres, las opciones de salida "decentes" para las mujeres eran pocas y todas ellas se vinculaban con el cuidado de los "otros": la beneficencia, la docencia y la atención de enfermos eran permitidas.

En América Latina en la segunda mitad del siglo XIX se fomentó la salida de algunas mujeres hacia un trabajo como: la enseñanza a niños pequeños y también hacia la

beneficencia constituyéndose aquí uno de los sistemas más desarrollados del mundo.

Ciafardo, (1990)

En el caso del magisterio, se trata de un proceso de incorporación temprana: ya en 1822, en la ciudad de Buenos Aires, el 75% de la docencia primaria era femenina, profesión de más alto rango que podían ejercer las mujeres en el sistema público, la mayoría de los empresarios escolares que instalaron escuelas propias fueron mujeres: ellas llegaron a administrar más de las 2/3 partes de los establecimientos educativos.

Con la construcción de un sistema educativo público masivo y de propuesta homogénea, se regula el espacio de estas escuelas también ocupado por iniciativas femeninas.

La presencia femenina también fue transformándose con los cambios políticos educativos. **de la Torre C. y Godoy A. (1991)**

3.1.5 Síntesis.

De todo lo expuesto anteriormente se pudo definir qué: dentro de la situación laboral del docente están inmersos algunos puntos de vista que inciden directamente en esta labor.

En el primer punto encontramos la formación inicial docente y formación continua de los mismos, según las investigaciones de los estudiosos de la rama nos han hecho conocer que el docente se inicia en su carrera con el estudio de las asignaturas y la docencia como una ciencia, luego de empezar la labor el docente se encuentra con múltiples vacíos o espacios desconocidos para desenvolverse eficientemente en su tarea, en algunos de los casos los docentes optan por adquirir actualización permanente en los conocimientos y para ello han escogido la distinguida UTPL. La misma que brinda las facilidades en su modalidad a distancia, tomándola como la única de las alternativas para la obtención de nuevos conocimientos y mejoramiento de títulos profesionales.

Esto por la distribución de los centros educativos de educación básica que es muy dispersa a nivel nacional y quienes laboran en ellos no pueden asistir a centros de educación superior regular. La formación continua en muchos de los docentes no se ha dado hasta hace algunos años, ahora con la aparición de nuevas tecnologías, el docente se ha visto en la necesidad de seguir su formación permanentemente ya que la sociedad, la naturaleza y los conocimientos no son estáticos, si no, que evolucionan a cada paso del tiempo.

En lo referente a la contratación y carrera profesional, la mayoría de los profesionales de la educación han buscado una plaza sin considerar el lugar o el ingreso económico, lo que dio lugar a que muchos de ellos abandonaran el puesto, dedicándose a otras actividades más rentables en lo económico, también se detectó que varios docentes realizan otras actividades en horas no laborables.

Por otro lado se constató que para ingresar a formar parte del magisterio lo han hecho contratándose en instituciones privadas o particulares donde no han sido reconocidos con todos sus derechos y que aún siguen prestando servicios en esas modalidades.

Podemos notar muy claramente y de acuerdo a los documentos referentes a la tarea educativa de años atrás y que comparándola con la actual se estima que existe un apego en todas las dimensiones a la enseñanza tradicional, empezando por los espacios físicos, recursos didácticos, metodologías, técnicas, estrategias, evaluaciones que son exactamente similares a las utilizadas hace cincuenta años. Actualmente son pocas las instituciones que cuentan con todo lo requerido para el proceso de enseñanza-aprendizaje, de la misma manera, docentes que teniendo acceso a la nueva tecnología no saben hacerlo o no quieren hacerlo.

Se puede comprender que en el desempeño de la profesión docente no se estima género alguno desde hace varios años y que la mujer se encuentra ocupando puestos docentes por todo el país, los resultados no presentan diferencias al evaluar alumnos egresados de una mujer o de un varón docentes. En la antigua escuela la mujer era considerada incapaz de hacer cosas de relevancia social, e incluso se la consideraba como escasa de razonamiento y que solamente servía para labores dentro del hogar.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

Comunidad escolar es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos.

Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes.

Busca no solo impartir instrucción sino la educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio ya que se encuentra en constante desarrollo, es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo más concretamente

La mejora en la calidad de la educación debe realizarse contando con la participación activa de todos los actores implicados.

profesores y alumnos como elementos primarios y los padres como elementos muy directamente interesados.

En cuanto a la protección familiar la Constitución suprema mencionada protege a la familia a los niños y adolescentes, dándoles derechos y deberes con rango constitucional, asimismo indica y reitera la gratuidad de la enseñanza hasta el nivel de pregrado, señalando que la misma es función del Estado. **Adams F. (1970)**

3.2.2 La demanda de educación de calidad.

Un tema impostergable en la agenda educativa de los países latinoamericanos es redoblar esfuerzos a fin de que las escuelas que atienden a las comunidades más remotas y marginadas cuenten con los elementos necesarios para brindar una educación de calidad, para elevar la calidad de la educación es muy importante la formación y capacitación de los maestros siendo flexible, con mayor pertinencia, equidad y calidad.

Vázquez J. (2007)

En el ámbito de la familia y de la escuela se encuentran las principales variables vinculadas a esa mejora con el surgimiento de nuevas estructuras familiares de esfuerzo de adaptación. Tanto en el hogar como en el aula es necesario destacar la importancia de los refuerzos y las expectativas de cara al aprendizaje, así como su papel a la hora de explicar y modificar la conducta. Aspectos como la convivencia, la prevención y la resolución de conflictos pueden abordarse con la introducción de mejoras en la comunicación y mediante la profundización en los valores

Las relaciones entre educación y trabajo, denotan las exigencias de la competitividad que, desde lo económico reclaman el uso intensivo del conocimiento y de la educación. Formar para el trabajo y formar para la ciudadanía reclaman las mismas actividades.

Pero el conflicto, la tensión, la crisis, vuelven a denotarse en lo cuantitativo: definir cuántos y quiénes tendrán acceso a esta formación y al conocimiento.

Hablar de calidad en el sistema educativo, es repensar una serie de variables propias de nuestro sistema educativo, vemos entonces, que la crisis de la calidad aún no se disuelve.

Por otro lado, el sistema educativo se estructura en base a la relación educación y trabajo, es decir, la relación entre formación ciudadana y formación laboral. **Gómez A (2000)**

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

DEFINICIONES DE POLÍTICA EDUCATIVA

"Política educativa": trata las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y, dicha en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos. **Imen P. (2006)**

Política educativa como acción del Estado sobre la educación sistemática, restringe una concepción de educación permanente como derecho inalienable de todos los ciudadanos a lo largo de su vida "Las políticas no sólo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. **Sirvent T. (1993)**

Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no sólo un programa político, sino un "Programa ideológico en el que todos nos vemos envueltos." **Contreras J.(1997)**

“La política Educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas.

“La política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación Pública, determina la actuación del Estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los establecimientos escolares para la realización de tales fines” **Ghioldi (2006)**

Se busca formar sujetos de derecho, personas con autonomía de pensamiento que puedan participar de un proyecto colectivo, hombres y mujeres omnilaterales (en el pensar, en el hacer y en el sentir).

♦ CARTA MAGNA

La **Constitución** o **carta magna**.- es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado soberano, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado (poderes que, en los países occidentales modernos, se definen como poder legislativo, ejecutivo y judicial) y de éstos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. Este documento busca garantizar al pueblo con sus derechos y libertades.

La Constitución, como todo acto jurídico, puede definirse tanto desde el punto de vista formal como desde el punto de vista material. Desde el punto de vista material, la Constitución es el conjunto de reglas fundamentales que se aplican al ejercicio del poder estatal. Desde el punto de vista formal, Constitución se define a partir de los órganos y procedimientos que intervienen en su adopción, de ahí genera una de sus características principales: su supremacía sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico.

La constitucionalidad

La constitucionalidad trata de los mecanismos de revisión de la adecuación de las leyes y de los actos del Estado o de los particulares a la suprema ley de un país. Existen diversas clasificaciones atendiendo a diversos criterios. La rama del Derecho especializada en este estudio es el Derecho Procesal Constitucional

Historia del constitucionalismo

En la Edad Media comienza el desarrollo y expansión de las constituciones. En esta época se extienden las *cartas*, especialmente locales, que regulan la existencia de los burgos, marcando los derechos y garantías correspondientes al pueblo.

El constitucionalismo moderno parte de la época de las revoluciones liberales del siglo XVIII (Revolución de Córcega, Revolución francesa, emancipaciones americanas, etc.) como respuesta al Antiguo Régimen y su sistema absolutista o autoritario. El siglo XIX supuso un desarrollo constante de esta idea de constitución, de división de poderes y de establecimiento del derecho moderno como hoy lo conocemos. Así, con el liberalismo, las constituciones se concretan y desarrollan mucho más que en ningún otro momento histórico.

Las primeras constituciones modernas (empezando con la estadounidense de 17 de septiembre de 1787) estableciendo los límites de los poderes gubernamentales, y de protección de los derechos y libertades fundamentales con las primeras enmiendas de 15 de diciembre de 1791 conocidas como Declaración de Derechos **Bill of Rights. (1791)**

El siguiente hito fundamental fue la Segunda Guerra Mundial, luego de la cual el proceso iniciado levemente en la Revolución francesa tuvo un gran desarrollo y aceptación. Este proceso fue el reconocimiento de los Derechos Humanos que, desde entonces y de manera creciente, tiene una mayor aceptación como parte esencial de toda constitución.

Hasta el día de hoy el proceso demostró un desarrollo gracias al cual el modelo inicial del sujeto poderoso y violento pasó al pueblo soberano y superior en sus derechos a cualquier expresión del Estado. Hoy el sujeto poderoso no es una persona sino que es

una entelequia creada por el pueblo y ocupada por él según las normas que este mismo estableció a través de una Constitución. **Políticas educativas. 2002**

♦ **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND)**

En nuestro país se han creado instituciones que redactan los diversos códigos, reglamentos y leyes con la finalidad de proteger y velar por el bienestar de todos los ciudadanos, entre una de las planificaciones más importantes tenemos al PND.

Este plan compromete a las autoridades e instituciones a trabajar por un bien social y a la ciudadanía a actuar de manera coherente con la realidad de su entorno y convivir con sus semejantes inmediatos de manera racional y solidaria.

Los objetivos son los siguientes:

- ♦ Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial
- ♦ Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía
- ♦ Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población
- ♦ Promover un medio ambiente sano y sustentable
- ♦ Garantizar la soberanía nacional, la paz y la integración latinoamericana
- ♦ Garantizar el trabajo estable, justo y digno
- ♦ Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común
- ♦ Afirmar la identidad nacional y fortalecer la interculturalidad
- ♦ Fomentar el acceso a la justicia
- ♦ Garantizar el acceso a la participación pública y política
- ♦ Establecer un sistema económico solidario y sostenible
- ♦ Reformar el Estado para el bienestar colectivo.

♦ **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN**

Desde que en mil quinientos y más años se fundaron las primeras escuelas “para indios”, “para hijos de caciques”, en función de su “castellanización” e “indoctrinación” en nuestro territorio recién conquistado por los españoles, y la primer escuela “para

españoles”, mucha agua ha corrido bajo el puente. Mucha historia se ha escrito para contar.

Desde entonces, se ha avanzado en educación. Aunque algunas de aquellas desigualdades continúan con otros nombres. Hay logros importantes. Igual problemas y enormes desafíos que deben ser asumidos en los Planes Decenales de Educación tomando en cuenta las realidades y diferencias existentes desde los hogares las comunidades, municipios, departamentos, regiones autónomas y a nivel nacional. ¿Se ha realizado alguna evaluación de ese plan? No. ¿Y por qué entonces se elaboraran nuevos? Nos damos cuenta que la tarea no es fácil, se sigue cargando el peso a los docentes.

En el campo de la educación y en muchos otros, no hemos sido capaces de crear una política de Estado, un sistema educativo de interés y utilidad para el desarrollo integral de todos y todas las personas. Por ello, aun somos el segundo país más empobrecido de América Latina. Y con mayores desigualdades. **Quintana M. (2002)**

♦ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN

Es una institución creada considerando la necesidad de armonizar las normas sobre educación con los principios constantes de la Constitución Política; La utilidad de recoger las experiencias y el resultado del amplio debate en materia educativa realizado entre los funcionarios del Ministerio de Educación y los representantes de los distintos sectores que conforman el área educativa.

Para mejor solvencia en su aplicabilidad está redactada contemplando Objetivos, Principios, acuerdos y fines. **Ley Orgánica de educación. (2008)**

En todo grupo social, empezando por la familia, deben existir reglamentos que se deben cumplir y hacer cumplir para que los integrantes se mantengan en equilibrio y así no estar echando siempre la carga a unos y evadir las responsabilidades los otros.

♦ **DINAMEP.**

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

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

Su planificación la fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación, Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 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 de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP– investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación, 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. **Sistemas educativos Nacionales. 2002**

Siendo la DINAMEP la encargada de fortalecer los conocimientos de los docentes en servicio, es nuestra obligación estar en frecuente alerta para receptar las ofertas que planifica a nivel nacional y pasar a ser un docente actualizado capaz de dar y recibir conocimientos.

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Se denomina política micro institucional a todos los instrumentos que tiene y debe manejar el docente en el desempeño de sus funciones, tales como:

- ♦ PEI; Proyecto Educativo Interno.
- ♦ PCI; Proyecto Curricular Institucional.
- ♦ Planes y Programas de estudio.
- ♦ Plan Didáctico anual.
- ♦ Plan de clase.
- ♦ Código de Convivencia.
- ♦ Otros reglamentos elaborados en la institución

Reforma Curricular Básica Mayo 1997.

3.2.5 Síntesis.

En el capítulo número dos Contexto Laboral, hemos encontramos una serie de referentes a la profesión docente, es así que todo profesional de la educación está imbuido en un complejo sistema donde necesariamente debe cumplir con requerimientos indispensables. Primeramente conocer su entorno social y geográfico, las demandas de la actual reforma educativa, las necesidades de los educandos y las necesidades de la comunidad.

Para todo esto debe estar actualizado en lo que se refiere a políticas educativas, decretos y leyes vigentes, de la misma forma conocer las instituciones que emiten los diversos esquemas de control y planificación para el proceso del aprendizaje significativo, considerando a los educandos como el recurso primordial y centro del que hacer educativo.

Todo este capítulo se centra en el cambio permanente del docente, lo orienta a estar constantemente revisando los documentos que a diario maneja dentro del aula. Así mismo hace referencia a los derechos que le proporciona el estado y las leyes que protegen su integridad dentro y fuera del establecimiento donde labora.

Otro de los puntos sobresalientes en este capítulo ha sido la prioridad del estudiante, busca el bienestar total en todos los ámbitos, la integridad personal, la salud, la alimentación y el cuidado de sus progenitores o tutores, a demás el respeto a sus ideas y la atención a sus necesidades, de la misma manera enriquecer sus conocimientos y desarrollar sus potencialidades.

Todos quienes estamos inmersos en esta profesión estamos llamados a conocer y poner en práctica todos estos reglamentos para de esa manera entregar a la sociedad individuos activos y útiles a la sociedad local, regional, nacional e internacional.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición.

El siguiente trabajo constituye una investigación sobre las necesidades de formación de los docentes. El mismo se inscribe dentro del enfoque de Formación Permanente del Profesorado, entendido como el proceso de desarrollo humano, personal y profesional, que los educadores en servicio cumplen a partir de su práctica pedagógica.

La investigación tiene como propósito fundamental explorar los intereses y necesidades de mejoramiento y actualización profesional de los docentes, a objeto de plantear mecanismos que coadyuven a facilitar un proceso educativo acorde con las particularidades del contexto. **Becerra Gladys. (2005)**

Una realidad patente es que, muchos de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Acto importante es retomar la capacidad, creatividad,

disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo integral tanto profesional como personal. **Martínez I. (2005)**

3.3.2 Competencias profesionales.

Conceptualización

El concepto de Competencia Profesional emergió en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra.

Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, España..., avanzaron diferentes experiencias que fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo. **Mertens L. (1991)**

¿Qué son las competencias? Algunas definiciones.

- ◆ “Conjunto estabilizado de saberes y saber-hacer, **Montmollin. (1984).**
- ◆ “Posesión y el desarrollo de destrezas, **FEU. (1984).**
- ◆ “La capacidad l para emprender, **Federación alemana de ingeniería.(1985).**
- ◆ “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas, **Hayes.(1985).**
- ◆ “La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes **Prescott. (1985).**
- ◆ “Capacidad de realizar las actividades de una profesión, **MSC. (1985).**
- ◆ “La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos, **NVCQ. (1985).**
- ◆ ”Conjunto específico de destrezas para desarrollar trabajos **Jessup: (1991).**
- ◆ “Conocimientos, y comportamientos estructurados, **Gilbert y Parlier. (1992).**
- ◆ “Resolver problemas profesionales de forma autónoma, **Bunk. (1994).**
- ◆ “La competencia es poder y querer actuar” **Le Boterf. (1994).**
- ◆ “Resolver problemas específicos relevantes” **Belisle y Linard. (1996).**
- ◆ “Capacidad para realizar una tarea profesional “**Belisle y Linard. (1996).**

- ♦ “Son razonamientos, meta cognitivos **Montmollin. (1996).**
- ♦ “Conocimientos que unos dominan mejor que otros,” **Levy-Leboyer. (1997).**
- ♦ “Comportamientos observables en la realidad” **Levy-Leboyer. (1997).**
- ♦ “Producto de una combinación de recursos. **Le Boterf. (1997).**

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

La educación del siglo XXI está estructurada en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, o Pilares del Conocimiento, estos son:

1.- Aprender a Conocer

Consiste en poseer una cultura general amplia, con conocimientos básicos de una gran cantidad de temas y conocimientos profundos específicos de algunos temas en particular. Implica aprender a aprender para continuar incorporando nuevos conocimientos a las estructuras ya establecidas.

2.- Aprender a hacer.

Descripción: Se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en equipo.

3.- Aprender a ser.

Descripción: Este aspecto implica potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, la toma de decisiones responsables, el equilibrio personal, la adquisición de valores como la autoestima positiva, el respeto hacia uno mismo.

4.- Aprender a convivir.

Descripción: Este aspecto se refiere a la capacidad de las personas de entenderse unas a otras, de comprender los puntos de vista de otros aunque no se compartan, de realizar proyectos comunes en bien de todos. Es aprender a vivir juntos. **Jacques D. (1996)**

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio, las nuevas competencias docentes y el desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad, la información y la comunicación.

Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo.

No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas.

A tenor de las actuales circunstancias tecnológicas, culturales y sociales, el profesor deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI. Siguiendo a Salinas (1996) estos objetivos son:

Educación para: el empleo, la vida, el mundo, auto-desarrollo y ocio. **Fernández R, (1996)**

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en las estructuras de lo que se debe enseñar, pero sin que esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

De lo anterior se derivan dos conceptos fundamentales que son la **profesionalización docente y el desempeño profesional** de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño.

Por lo anterior, es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma, es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características:

- ◆ Experto de los contenidos que planifica.
- ◆ Establece metas, hábitos de estudio, perseverancia y autoestima.
- ◆ Planea, regula y evalúa los aprendizajes.
- ◆ Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- ◆ Procura la, creatividad y el interés por aprender de la realidad.
- ◆ Enseña qué, cómo, por qué, para qué y regula los comportamientos.
- ◆ Desarrolla los valores y actitudes positivas.

Duhalde M. (1990)

3.3.6 Síntesis.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.

Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país.

Por lo antes expuesto es de gran importancia la orientación en las instancias educativas, que definitivamente reflejan un gran apoyo para los alumnos en su aprendizaje.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.

Para la investigación se utilizó el diseño Mixto, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema.

Este diseño nos permitió analizar, describir y explicar el caso de la investigación.

El Método que nos facilitó desarrollar este trabajo ha sido el Descriptivo, el mismo que consiste en medir, evaluar o recolectar datos sobre diversos conceptos o variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, es decir que se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas y luego describir lo que se investiga. **Hernández, Fernández, y Baptista. (2006)**

Para la elaboración y estructura del marco teórico nos hemos orientado en la guía de trabajo facilitada por la UTPL. La misma que nos conllevó a buscar y encontrar la información requerida en las diversas fuentes de consulta, que en su mayoría fueron del internet. Luego de obtenida la información se procedió a la estructuración del marco teórico haciendo dos o más lecturas de lo encontrado para anotar todo lo que tenga una coherencia y sentido referente a lo requerido. Así mismo tuvimos que hacer comparaciones entre textos que parecían similares para luego comprobar a que se referían exclusivamente y ubicarlos donde era conveniente.

Una vez que se nos facilitó los nombres de los titulados y los cuestionarios para titulados y empleadores procedimos a localizarlos y de acuerdo a sus residencias planificamos la fecha y hora para solicitarles la entrevista. La entrevista fue directa con cada titulado y empleador, después de haber entrevistado a todos, empezamos a tabular los datos en las tablas diseñadas por la UTPL, y que se encuentran en el EVA.

4.2 Participantes de la investigación

Dentro de una investigación deben existir investigados e investigadores, es por eso que para ser investigados, la UTPL. Ha creído conveniente seleccionar a los titulados en la Escuela de Ciencias De la Educación mención Educación Básica como participantes para la investigación, los mismos que fueron sugeridos y seleccionados por el equipo de planificación de la UTPL. Para ello se han tomado en cuenta el lugar de residencia de los investigadores y el centro donde se titularon los investigados. Esto nos permitió que logremos una entrevista personificada como lo pidió la UTPL. Para la selección de los empleadores se nos concedió que nosotros mismo los seleccionemos de entre las instituciones donde se encuentren laborando los titulados a encuestar.

Para realizar la aplicación de las encuestas se nos asignaron 18 personas tituladas en la UTPL. en los años 2005, hasta el 2010 y dos empleadores donde se encuentren laborando los titulados a encuestar.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas.- La técnica de investigación que se aplicó fue la encuesta y la entrevista personal, que consistió en proporcionarles el material impreso para que cada uno de ellos desarrolle los Ítems de acuerdo a sus condiciones reales.

4.3.2 Instrumentos.- para llevar a cabo la investigación se aplicó cuestionarios tanto para los titulados como para los empleadores. Dichos cuestionarios fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA. Adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. A la reglamentación y entorno nacional.

- ◆ Cuestionario 1 para titulados
- ◆ Cuestionario 2 para empleadores y/o directivos

En lo que respecta a los cuestionarios fueron hojas con 21 preguntas referentes a la caracterización sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación, para los titulados desde el año 2005 hasta el año 2010.

Así mismo el cuestionario para los señores empleadores y/o directivos estuvo diseñado con 11 preguntas relacionadas con el desempeño profesional de los titulados, necesidades de recursos humanos en su establecimiento y otras con su cargo que desempeñan.

4.4 Recursos:

4.4.1 Humanos.- 18 titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica desde el año 2005 al 2010; 2 empleadores/directivos de las instituciones educativas

4.4.2 Institucionales.- Unidad educativa “Santa Juana de Arco La Salle” de y Unidad Educativa María Auxiliadora de Cariamanga.

4.4.3 Materiales: Cámara fotográfica, Cuestionarios para titulados, Cuestionario para empleadores y/o directivos, Archivadores.

4.4.4 Económicos: Transporte, Carpetas, Impresiones de hojas, CD, Flash memory, Llamadas telefónicas

4.5 PROCEDIMIENTO

Nuestro trabajo fue elaborado gracias al apoyo y orientación de quienes hacen la organización de proyectos de Tesis en la UTPL. Al hacer una ligera descripción sobre el proceso y actividades desarrolladas, para poder llegar a culminarlo, en primer lugar damos gracias al divino creador que con su fortaleza y permanente protección nos permitió realizarlo.

Cuando iniciamos nuestro trabajo empezamos por recibir las orientaciones dadas por los personeros de la UTPL, luego de darnos el tema, la guía y más indicaciones, nos pusimos de acuerdo realizar el trabajo en grupo formado por Luis Córdova y Marcelino Torres, para ello se nos pidió firmar una acta de compromiso.

Se empezó por elaborar un marco teórico considerando los temas dados en la guía de trabajo, para ello recurrimos a los centros de Internet de donde se obtuvo la información, también le fuimos agregando reflexiones personales a cada tema.

Una vez que se nos asignó a los señores titulados para que sean nuestros investigados procedimos a buscar información sobre dónde viven, cómo llegar a ellos y cuándo visitarlos, para eso elaboramos un plan estratégico de actividades las mismas que nos permitieron localizar de forma breve a los titulados y aplicar las encuestas respectivas.

En el plan estratégico trazamos un itinerario de recorrido empezando en el orden de lista de los titulados, dimos inicio con las entrevistas y una vez entablado el diálogo solicitamos la colaboración para que nos desarrollen el cuestionario previsto. Todos/as aceptaron sin ningún inconveniente y se manifestaron que lo harían con mucho gusto ya que para ellos/as era un honor haber sido tomados/as en cuenta para esta investigación.

Dicho trabajo nos llevo dos semanas debido a que algunos habían salido a otros lugares por razones familiares o de trabajo. Después de haber terminado con los titulados asignados dimos paso a seleccionar los dos empleadores o directivos, al solicitar a los rectores de la Salle y María Auxiliadora la respuesta fue positiva por lo que de inmediato les entregamos los documentos con los cuestionarios y con toda amabilidad se dignaron desarrollarlos.

Con los cuestionarios desarrollados por titulados y empleadores pasamos a organizar el material y ordenar los datos en un borrador para luego ingresarlos en las tablas respectivas facilitadas por la UTPL, haciendo referencias con el marco teórico pudimos comprobar que se relaciona directamente con lo que habíamos recolectado en las encuestas.

Prosiguiendo con el trabajo pasamos a elaborar las tablas estadísticas de cada una de las preguntas con la finalidad de analizar y construir gráficos representativos que nos ayuden a demostrar y comprobar lo expresado en la teoría, para luego pasar a completar el marco definitivo, redactar la introducción y el resumen.

Nuestro trabajo se basó en la teoría y se comprobó en la aplicación de los cuestionarios, siendo así que luego de tabular, graficar e interpretar la información dimos paso a la elaboración del informe final hasta llegar a su feliz término.

Queda en nosotros la satisfacción de haber cumplido con la tarea encomendada y nuestras mentes con un valioso cúmulo de saberes y experiencias que se reflejarán en las aulas donde modestamente prestamos nuestros servicios profesionales.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

ELABORACIÓN Y GRAFICACIÓN DE TABLAS DE RESULTADOS.

P.1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL. en los últimos 5 años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?

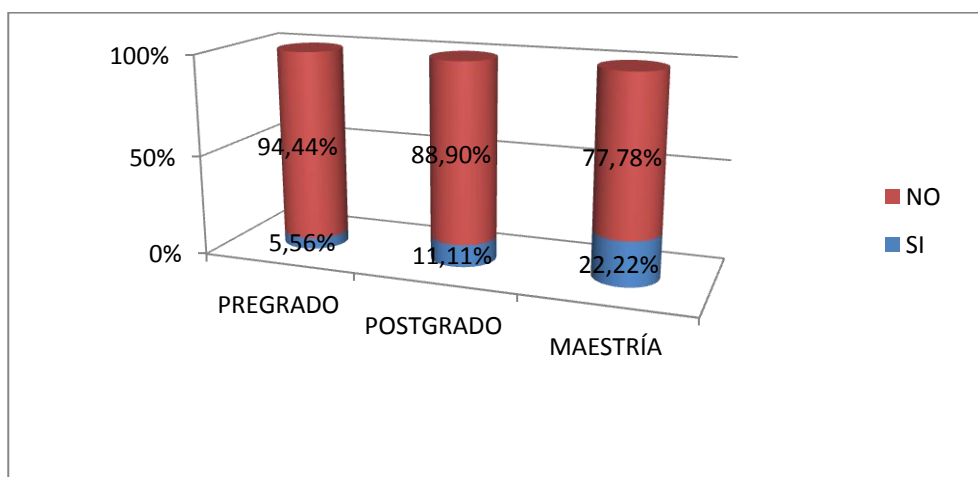
TABLA N° 1 Niveles de estudio de los titulados

PREGRADO	f	%
Educación Infantil	1	5.55
Educación básica	16	88.90
Lengua y literatura	1	5.55
Químico biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otras/s mención/es (especifique)		
En otra universidad (especifique)		
TOTAL	18	100.00
POSTGRADO		
Especialidad		
Diplomado	3	16.67
En otra universidad	1	5.55
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	14	77.78
TOTAL	18	100.00
MAESTRÍA		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional		
Maestría en Pedagogía		
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia		
Otra maestría	1	5.56
En otra universidad		
NC.	17	94.44
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres

Gráfico. N° 1



De acuerdo a los resultados de la encuesta demostramos que en el nivel de pregrado, las especialidades en las cuales se han titulado los encuestados en los años 2005 al 2010 son Educación Infantil el 5.55%, Educación Básica el 88.90% y el Lengua y Literatura el 5.55%. Esto porque la mayoría de los titulados ya se encontraban trabajando en la docencia. Así mismo hemos podido constatar que en el nivel de Maestrías el 5.56% lo hizo en otro Postgrado y el 94.44% se limitó a no contestar, definiendo por lo tanto que no han progresado en la formación.

En los resultados del Postgrado identificamos que el 16.67% realizó diplomados, el 5.55% lo hizo en otra universidad y el 77.78% no realizó ninguno, por lo tanto no han habido notables mejoramientos profesionales.

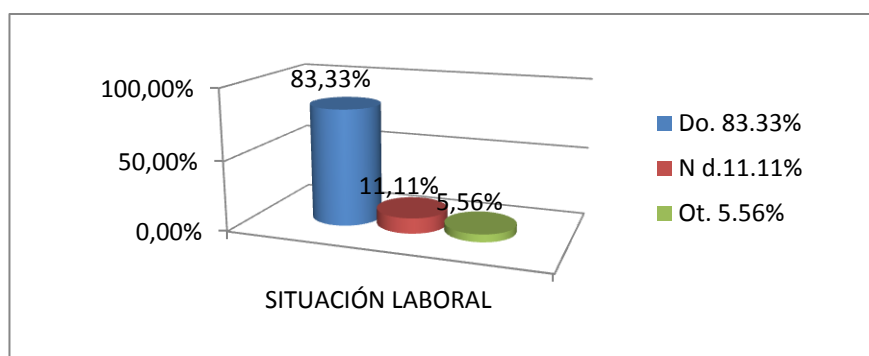
TABLA N° 2 Situación laboral actual de los titulados

P. 2 ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?	f	%
Trabaja como docente	15	83.33
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, etc.)	-	-
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	2	11.11
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo, pero ha trabajado antes como no docente		
Otras situaciones	1	5.56
TOTAL	18	100.

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 2



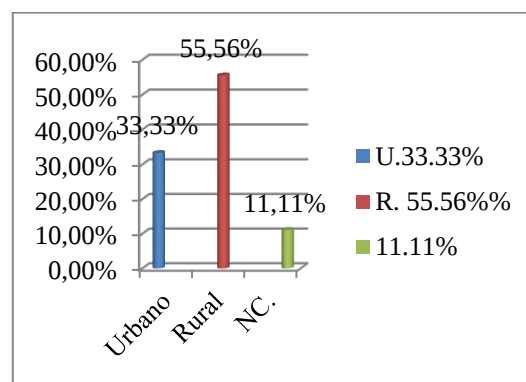
De los titulados hemos recogido la información de que el 83.33% son docentes, el 11.11% laboran en puestos no relacionados con la docencia y el 5.56% en otras situaciones como la radiodifusión

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

TABLA 2 a. Sector donde laboran los titulados.

	f	%
-Urbano	6	33.33
-Rural	10	55.56
-No contesta	2	11.11
TOTAL	18	100.00

Gráfico. 2 a



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

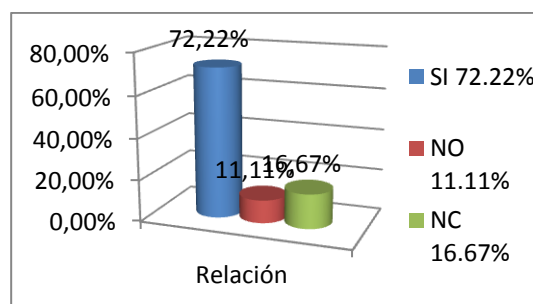
De acuerdo a los datos recolectados se pudo definir que el 33.33% labora en el sector urbano, el 55.56% lo hace en el sector rural y el 11.11 no contestó.

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

TABLA 2b. Relación del trabajo anterior.

	f	%
-Si	13	72.22
-No	2	11.11
-N C.	3	16.67
TOTAL	18	100.00

Gráfico. 2b



De los 18 titulados y según los datos, demostramos que, 13 trabajaban en puestos relacionados con la docencia, equivalente al 72.22%; dos que no laboraban representando el 11.11% y tres que no contestaron equivalente al 16.67%, demostrando

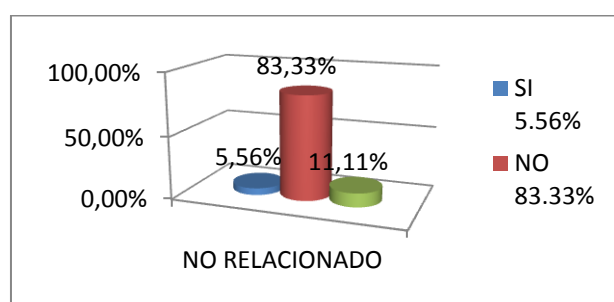
así que la mayor parte de titulados ya se encontraban trabajando en la docencia desde antes de titularse en la UTPL.

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

TABLA 2c. Tienen otro trabajo?

Gráfico 2c

	f	%
Si	1	5.56
No	15	83.33
N C.	2	11.11
TOTAL	18	100.00



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

De los resultados obtenidos, el resultado en este ítem es que el 5.56% labora en un puesto no relacionado con la docencia, el 83.33% no y el 11.11% no contestó, pudiendo definir que el mayor porcentaje de los titulados están laborando en la rama que se titularon.

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

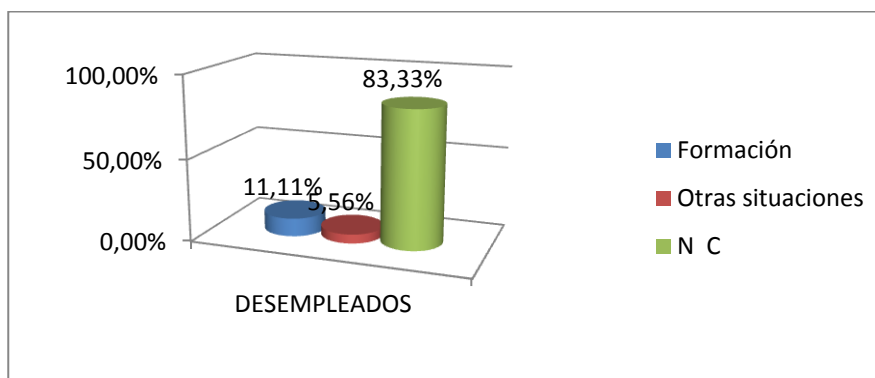
TABLA 2d. Para los desempleados

	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	-	
Busca empleo como docente sin preparar carpeta	-	
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	
Continúa estudiando otra mención en CC EE.	-	
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	2	11.11
Otras situaciones (especifique)	1	5.56
N C.	15	83.33
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. 2d



Los resultados nos permitieron abstraer certeramente que el 83.33% están empleados en puestos docentes así como está demostrado en el gráfico y tabla anterior

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

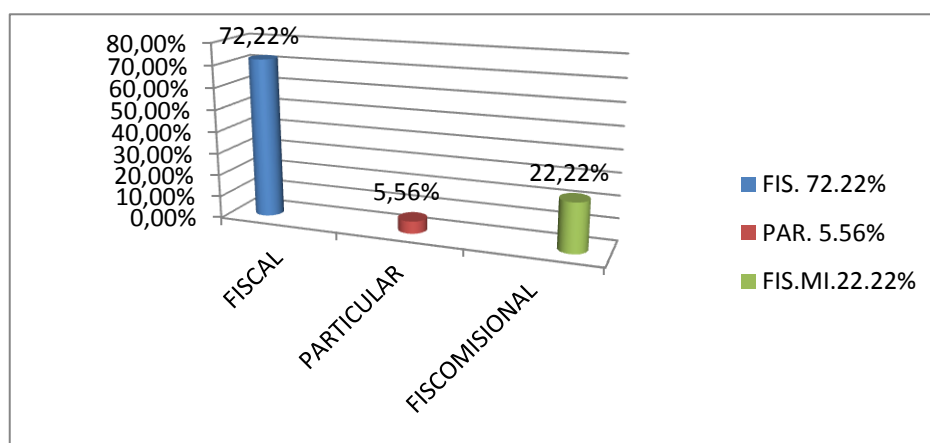
TABLA N° 3. Tipo de institución

	f	%
- Institución educativa fiscal	13	72.22
- Institución educativa municipal	-	-
- Institución educativa particular	1	5.56
- Institución educativa fiscomisional	4	22.22
- N C.	-	-
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 3



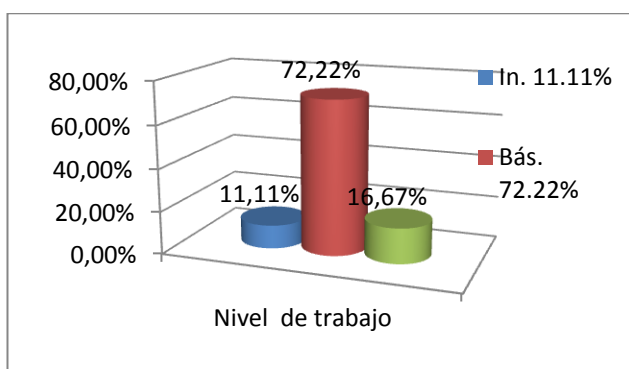
Los resultados emitidos por los señores titulados y que están representados en la tabla y gráfico anterior nos expresan que el 72% de los titulados laboran en instituciones fiscales, el 5.56% en particulares y el 22.22% en instituciones fiscomisionales.

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

TABLA 3 a. Nivel de la Institución

	f	%
Inicial	2	11.11
Básico	13	72.22
Bachillerato	3	16.67
Superior	-	
N C.	-	
TOTAL	18	100.00

Gráfico. 3a



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Considerando los resultados expresados en la tabla y gráfico comprobamos que, el 11.11% de los titulados trabajan en el nivel Inicial, el 72.22% lo hacen en el nivel Básico y el 17.67% en el nivel de Bachillerato

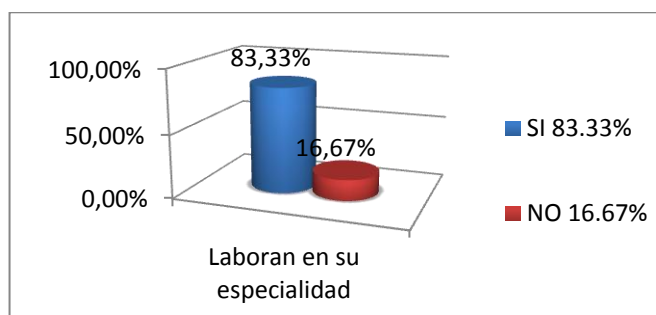
P. 4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

TABLA N° 4 Especialidad en la que labora

TABLA N° 4

	f	%
Si	15	83.33
No	3	16.67
N C.	-	
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 4



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Analizando los resultados en la tabla y gráfico, pudimos definir claramente que, el 83.33% si se encuentra laborando en la especialidad en la cual se tituló y el 16.67% labora en otras especialidades.

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

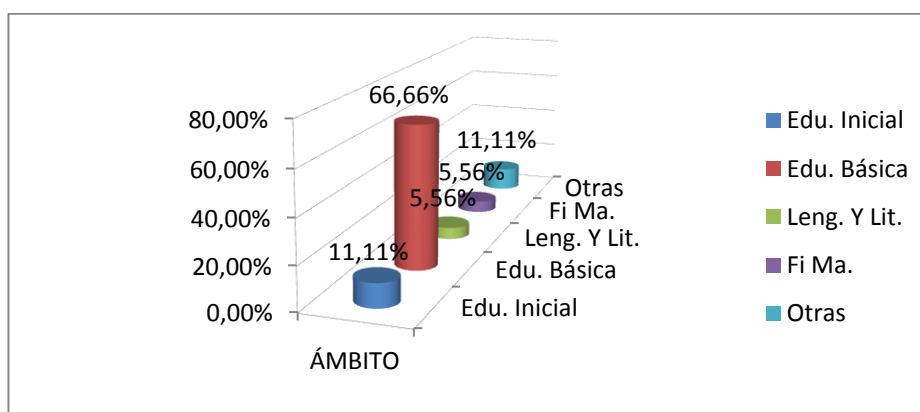
TABLA 4 a. Ámbito de trabajo

	f	%
Educación Infantil	2	11.11
Educación Básica	12	66.66
Lengua y Literatura	1	5.56
Químico Biológicas	-	
Físico Matemáticas	1	5.56
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otras/s (especifique)	2	11.11
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. 4a



Refiriéndonos al ámbito en el cual trabajan nuestros titulados pudimos constatar que el 11.11% trabaja en Educación Inicial, el 66.66% en Educación Básica, el 5.56% en

Lengua y Literatura, el 5.56% en físico Matemática y el 11.11% en otras especialidades o áreas.

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

TABLA N° 5 Relación laboral

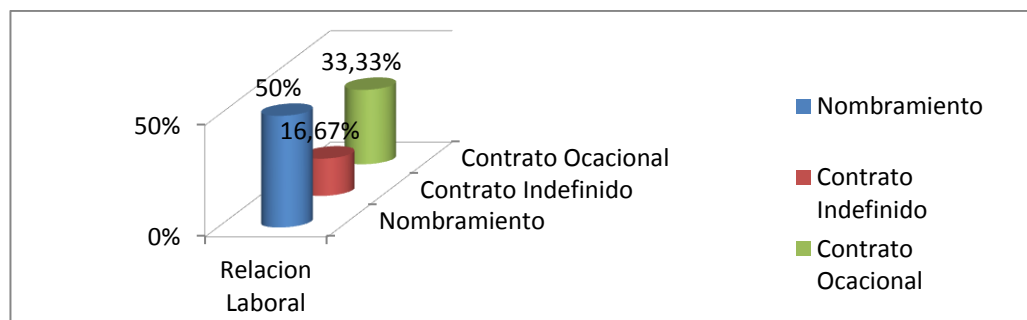
TABLA. N° 5

	f	%
Nombramiento	9	50
Contrato indefinido	3	16.67
Contrato ocasional	6	33.33
Reemplazo	-	
Físico Matemáticas	-	
Otras/s (especifique)	-	
N C.	-	
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 5



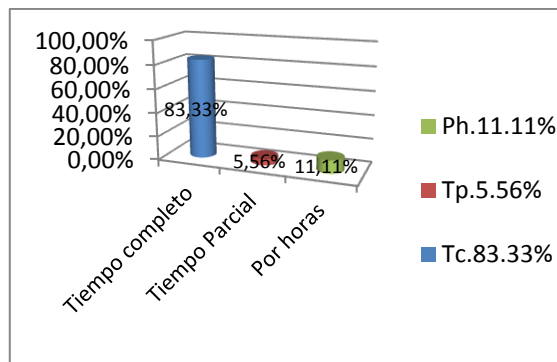
Una vez analizados los resultados emitidos por los señores titulados, en la tabla y gráfico expresamos que, el 50% tiene nombramiento, el 16.67% contrato indefinido y el 33.33% labora solamente con Contrato Ocasional.

TABLA N° 6 Forma de relación

P.6. ¿La relación es/era..?

	f	%
A tiempo completo	15	83.33
A tiempo parcial	1	5.56
Por horas	2	11.11
Otras (especifique)	-	
N C.	-	
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 6



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

De los análisis realizados considerando los datos obtenidos, pudimos resumir que de nuestros titulados el 83.33% trabajan a Tiempo Completo, el 11.11% por horas y un 5.56% trabajan a tiempo parcial.

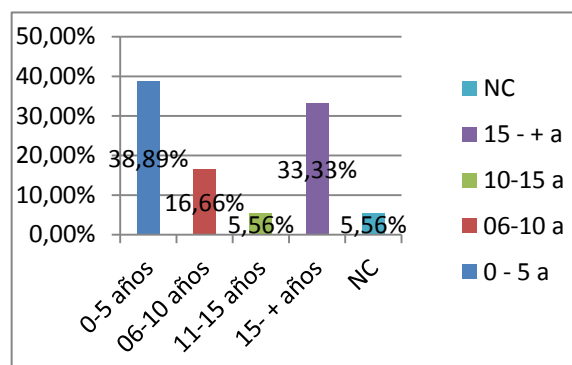
P.7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

TABLA N° 7. Tiempo de trabajo en el puesto

TABLA N° 7

	f	%
0-5 años	7	38.89
6-10 años	3	16.66
11-15 años	1	5.56
15- + años	6	33.33
N C.	1	5.56
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 7



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

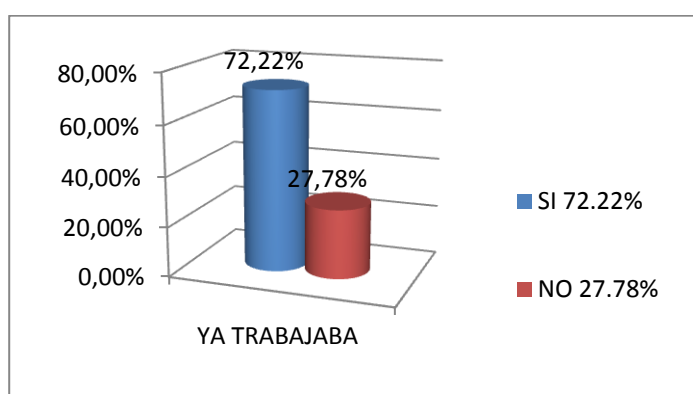
Pudimos definir sobre lo representado en el gráfico y tabla que llevan laborando en sus puestos de trabajo el 38.89% de 0 a 5 años, el 33.33% de 15 y más años, de 6 a 10 años el 16.66%, el 5.56% de 11 a 15 años y un 5.56% que no contestó.

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

TABLA N° 8. Situación laboral

	f	%
Si	13	72.22
No	5	27.78
N C.	-	
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 8



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

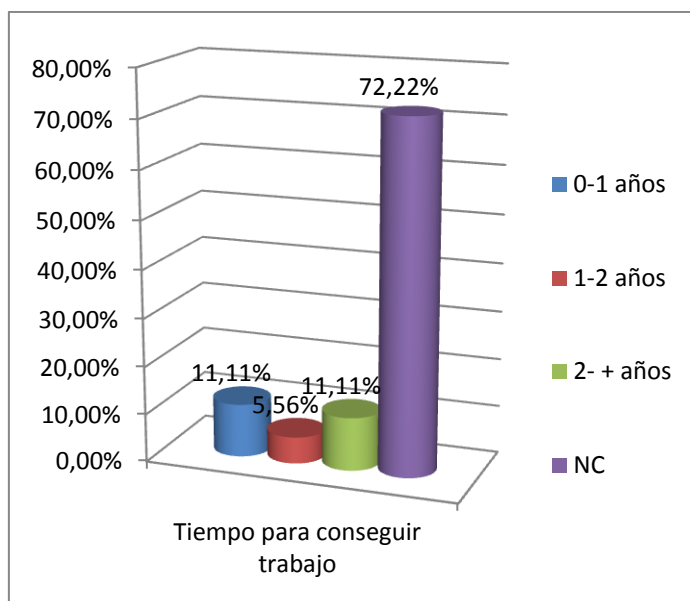
Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Luego de tabular y analizar la información recolectada, demostramos que, el 72.22% ya estuvo trabajando antes de su titulación en la UTPL, y el 27.78% todavía no trabajaba.

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

TABLA 8 a. Tiempo sin empleo.**Gráfico. 8a**

	f	%
0-1 años	2	11.11
1-2 años	1	5.56
2- + años	2	11.11
N C.	13	72.22
TOTAL	18	100.00



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Nuestros titulados que no se encontraban trabajando cuando obtuvieron su título, para encontrarlo tardaron el 11.11% hasta 1 año, el 5.56% tardó hasta dos años, el otro 11.11% tardó hasta 5 años y el 72.22% ya estuvo trabajando por eso no contesta.

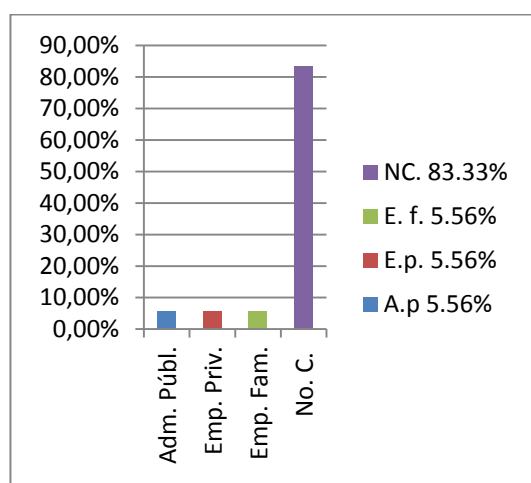
TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

TABLA N° 9 Trabajo no docente

Gráfico. N° 9

	f	%
Administración Pública	1	5.56
Empresa privada	1	5.56
Empresa familiar	1	5.56
Trabajador/a por cuenta propia		
N C.	15	83.33
TOTAL	18	100.00



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

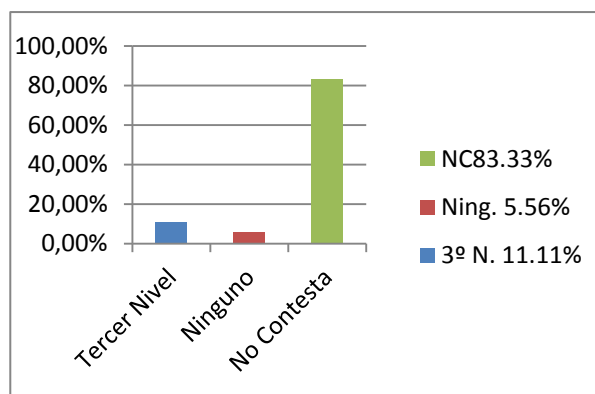
Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Los resultados reflejaron que el 5.56% trabaja o trabajaba en Administración Pública, un 5.56% en Empresa Privada, otro 5.56% en Empresa Familiar y todos los demás son docentes o sea el 83.33%.

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

TABLA N° 10 Preparación requerida

Preparación requerida	f	%
De cuarto nivel		
De tercer nivel	2	11.11
Ninguna	1	5.56
N C.	15	83.33
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 10

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

En los puestos no docentes que laboran nuestros titulados en lo referente a títulos pudimos expresar que, el 11.11% necesitaba un tercer nivel, el 5.56% ninguno y el 83.33% no contestó por no corresponderle.

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

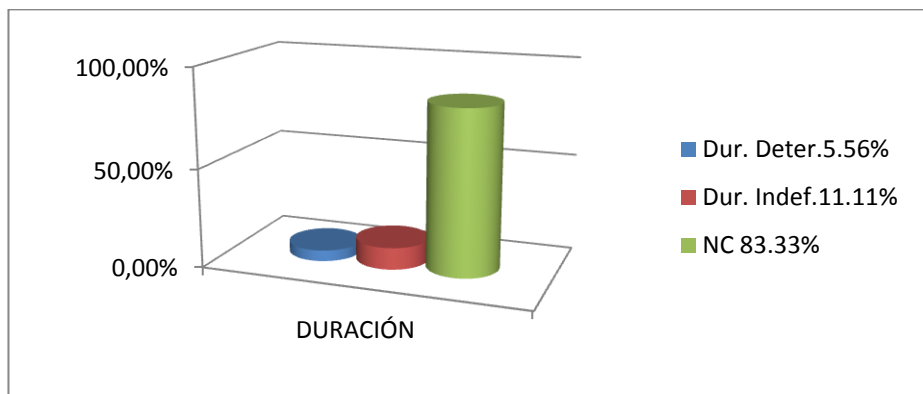
TABLA N° 11. Contexto laboral.

	f	%
Laboral indefinida	2	11.11
Laboral de duración determinada	1	5.56
N C.	15	83.33
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 11

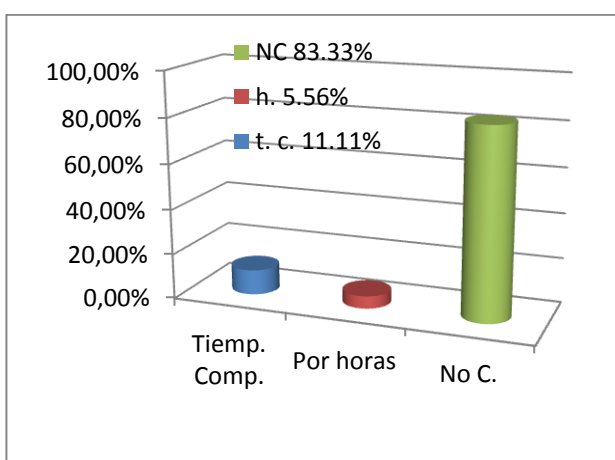


Los señores titulados que laboran en instituciones no docentes han mantenido una relación expresada de la siguiente manera el 5.56% una relación determinada. El 11.11% duración indefinida y el 83.33% no contesta porque no le corresponde.

TABLA N° 12 Relación laboral no docente

P. 12. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
- Tiempo completo	2	11.11
-Tiempo parcial		
-Por horas	1	5.56
-Otras		
-NC.	15	83.33
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 12



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Mediante la tabla y el gráfico se pudo detectar que de los señores titulados que laboran en instituciones no docentes el 11.11% trabaja a tiempo completo, el 5.56% por horas y el 83.33% no le corresponde contestar.

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

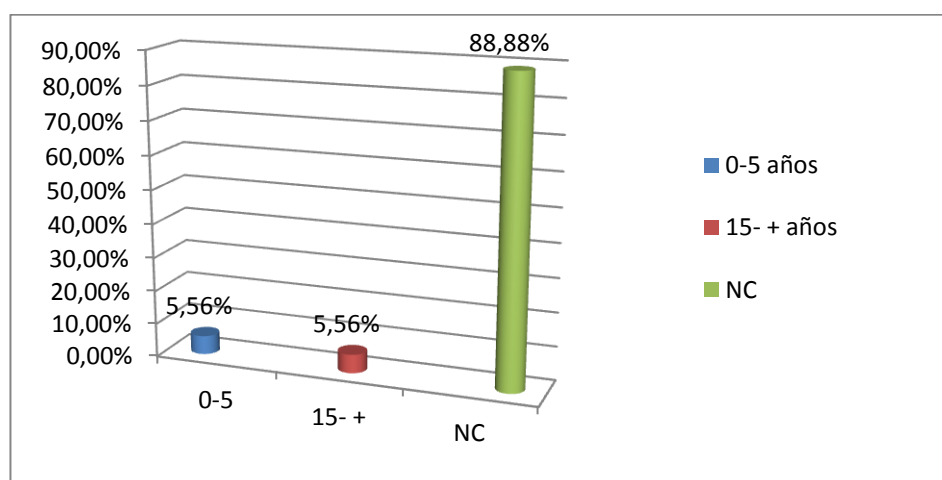
TABLA N° 13 permanencia en el trabajo no docente

	f	%
-0 – 5 años	1	5.56
-6 – 10 años	-	
-11 – 15 años	-	
-15 - + años	1	5.56
-N C.	16	88.88
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 13



Sobre la permanencia en el trabajo no docente los resultados nos permitieron demostrar que el 5.56% está entre los 0 a 5 años y el 5.56% sobre pasa los 15 años, a el 88.88% no le corresponde contestar.

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

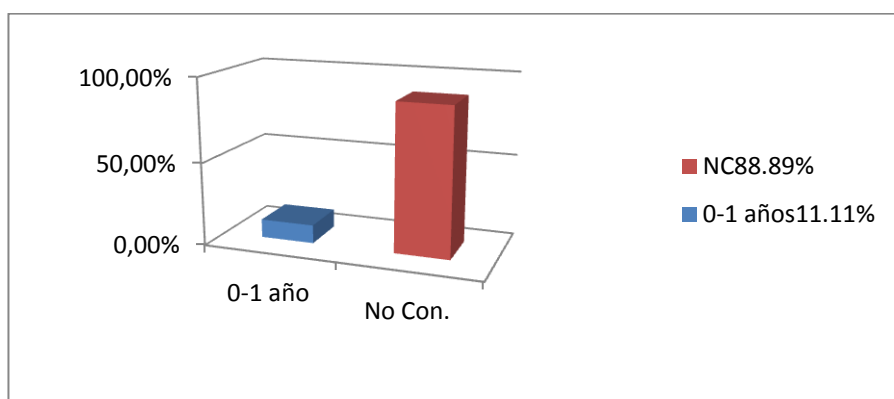
TABLA N° 14 tiempo sin laborar

	f	%
-0 – 1 años	2	11.11
-1 – 2 años	-	
-2 - + años	-	
-N C.	16	88.89
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 14



Observando los resultados en el gráfico nos dimos cuenta de que solamente el 11.11% tardó hasta un año para conseguir su empleo y el 88.89% no contesta porque ya se encontraba ocupando un puesto de trabajo.

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

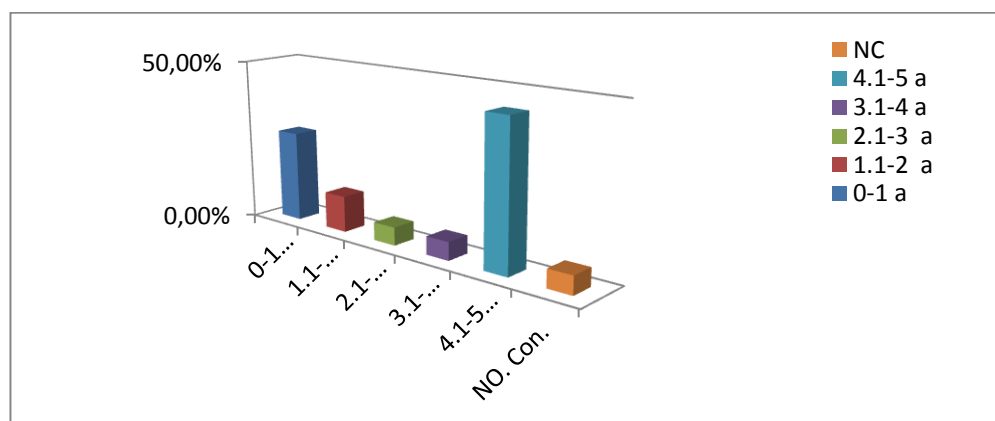
TABLA N° 15 Tiempo de trabajo como titulado.

	f	%
-0 – 1 años	5	27.77
-1.1 – 2 años	2	11.11
-2.1 – 3 años	1	5.56
-3.1 – 4 años	1	5.56
-4.1 – 5 años	8	44.44
-N C.	1	5.56
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 15



Analizando los datos en la tabla y gráfico pudimos interpretar que: el 27.77% ha trabajado hasta un año, el 11.11% hasta dos años, el 5.56% hasta tres años, el 5.56% hasta cuatro años, el 44.44% cinco años y más, se limita a contestar el 5.56%.

TABLA N° 16 Permanencia laboral no docente desde titulación

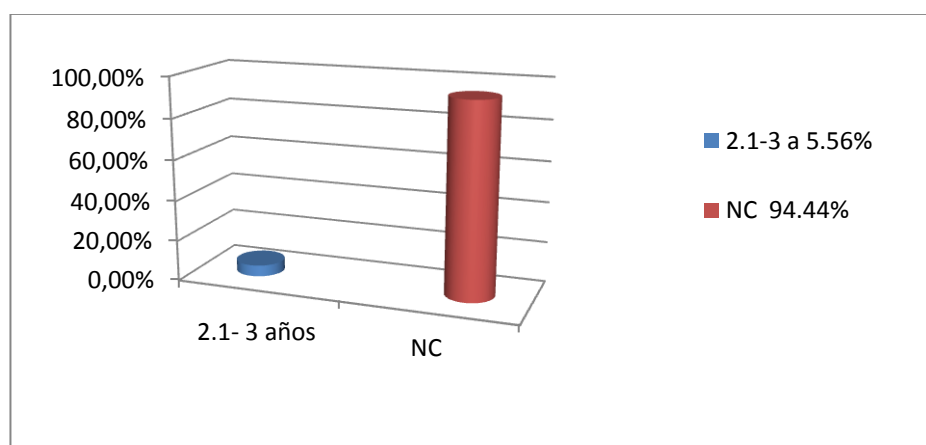
P. 16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?

	f	%
-0 – 1 años	-	
-1.1 – 2 años	-	
-2.1 – 3 años	1	5.56
-3.1 – 4 años	-	
-4.1 – 5 años	-	
-N C.	17	94.44
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 16

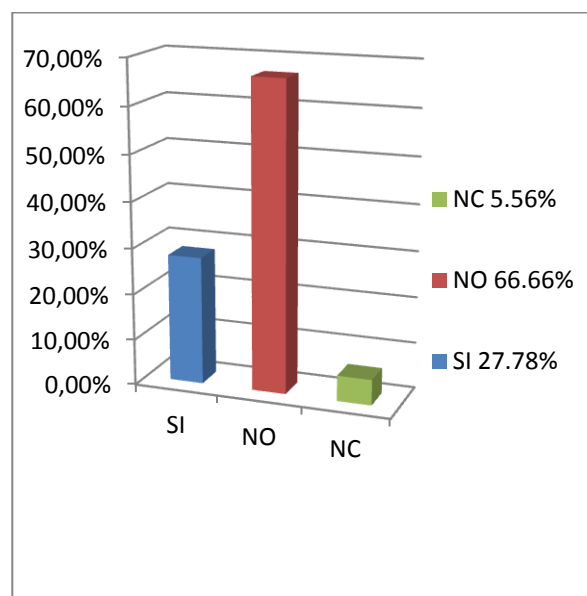


Considerando que la mayor parte de los titulados son docentes y de acuerdo con los datos recolectados deducimos que el 5.56% trabajó hasta tres años en un puesto profesional no docente y al 94.44% no le corresponde contestar.

TABLA N° 17 Cambio de residencia.

Gráfico. N° 17

P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?	f	%
-SI	5	27.78
-NO	12	66.66
-NC	1	5.56
TOTAL	18	100.00



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

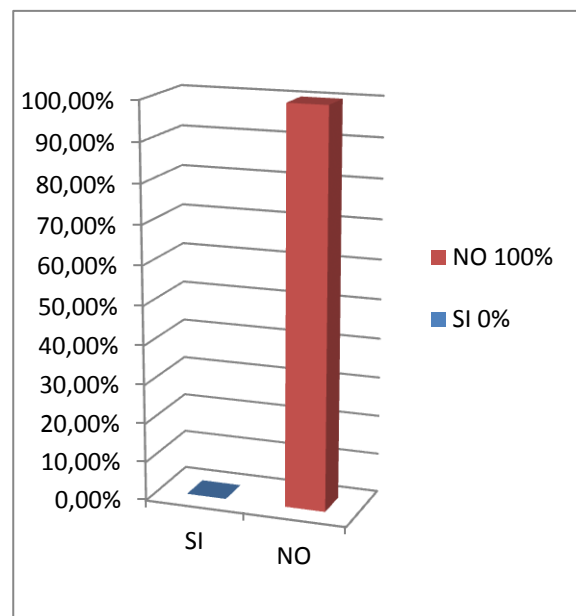
Luego de tabular y representar gráficamente los datos sustraídos de los informantes detectamos claramente que, en lo que respecta a la residencia un 27.78% tuvo que cambiarla porque las vías de acceso no son transitables de forma permanente y la distancia es larga, el 66.66%, no necesitó hacerlo, su lugar de residencia se encuentra cerca, o como en varios casos están en el mismo lugar y un 5.56% no respondió.

PARA TODOS

TABLA N° 18 Hablan otra lengua

P. 18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	f	%
-Quichua	-	-
-Inglés	-	-
-Francés	-	-
-Portugués	-	-
-Otras	-	-
-No	18	100.00
-NC	-	-
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 18



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

La representación tabular y gráfica nos demostró que de los 18 titulados entrevistados ninguno habla otra lengua.

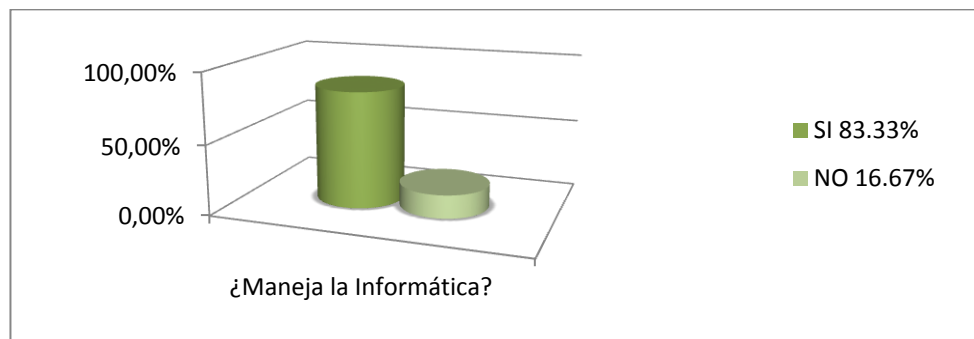
TABLA N° 19 Sobre el manejo de la informática

P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?	f	%
-SI	15	83.33
-NO	3	16.67
NC		
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 19



Considerando los resultados obtenidos se determinó que el 83.33% si maneja la informática básica y un 16.67% no pero que está en proceso de aprender.

TABLA N° 20 Capacitación prioritaria.

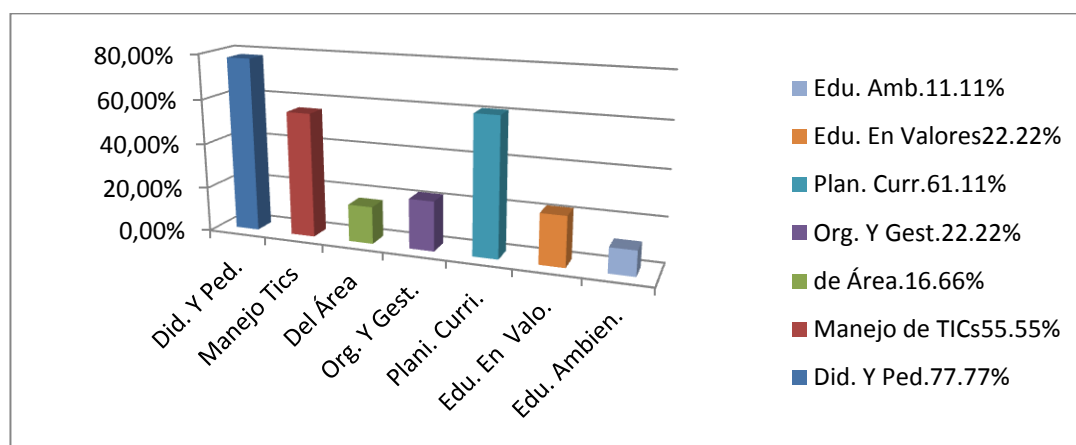
P. 20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

	f	%
-Didáctica y Pedagogía	14 de 18	77.77
-Manejo de herramientas relacionadas con las (TIC)	10 de 18	55.55
-Temas relacionados con su área de formación (especifique)	3 de 18	16.66
-Organización y Gestión de centros educativos	4 de 18	22.22
-Diseño y planificación Curricular	11 de 18	61.11
-Educación en valores	4 de 18	22.22
-Otros	2 de 18	11.11
-No me interesan	-	
-N C.	-	
TOTAL	18	todos

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 20



Las necesidades de preparación en nuestros investigados se refleja en el gráfico y tabla expuesta ya que el 77.77% solicitan preparación en Didáctica y Pedagogía, el 55.55% en Manejo de herramientas relacionadas con las TICs, el 16.66% en área de su especialidad, el 22.22% en Organización y Gestión de centros educativos, otro 22.22% en Planificación curricular y un 11.11% de Educación en Valores.

TABLA N° 21 valoración personal a la UTPL.

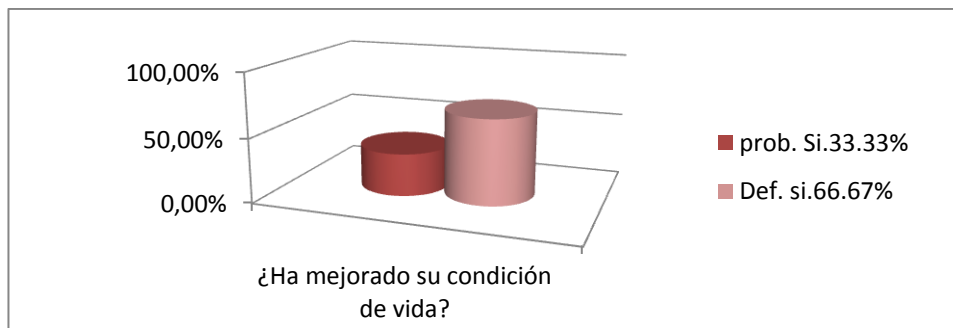
P. 21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL. ¿Ha mejorado?

	f	%
-Definitivamente si	12	66.67
-Probablemente si	6	33.33
-Indeciso	-	
-Probablemente no	-	
-Definitivamente no	-	
-N C.	-	
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 21



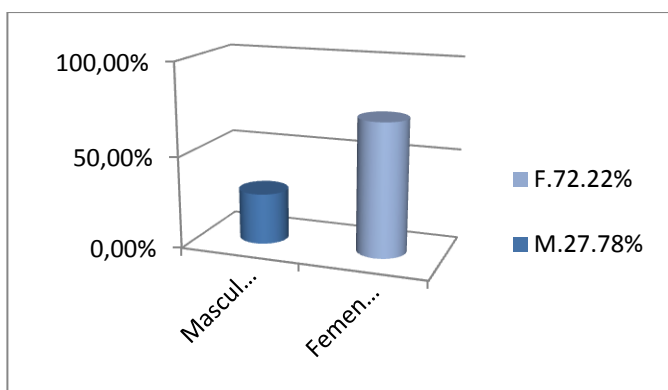
Luego de analizar y representar gráficamente los resultados detectamos claramente que: el 66.67% de los investigados han mejorado definitivamente sus condiciones de vida y un 33.33% no se define.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

TABLA N° 22 A.1. Género de los titulados

	f	%
-Hombre	5	27.78
-Mujer	13	72.22
-N C.	-	
TOTAL	18	100.00

Gráfico. N° 22



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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Al hacer la tabulación y análisis de la tabla y gráfico se determinó que de la población investigada el 27.78% fueron hombres y el 72.22% fueron mujeres.

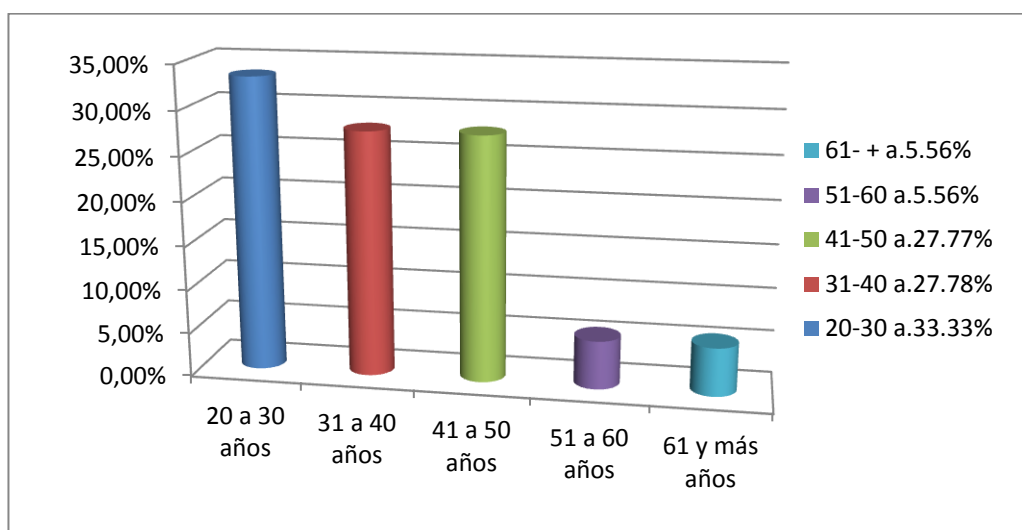
TABLA N° 23. A.2. Edad en años cumplidos

	f	%
-20 – 30 años	6	33.33
-31 – 40 años	5	27.78
-41 – 50 años	5	27.77
-51 – 60 años	1	5.56
-61 - + años	1	5.56
-N C.	-	
TOTAL	18	100.00

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

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 23



Sobre la edad de nuestros titulados investigados y haciendo una graficación de los datos obtenidos nos dimos cuenta de que sus edades oscilan entre los 20 y 65 años de edad tanto que el 33.33% está entre los 20 a 30 años, un 27.78% está entre los 31 a 40 años, otro 27.77% está entre los 41 a 50 años, un 5.56% entre los 51 a 60 años y otro 5.56% pasa de los 61.

TABLAS DE DATOS DE EMPLEADORES

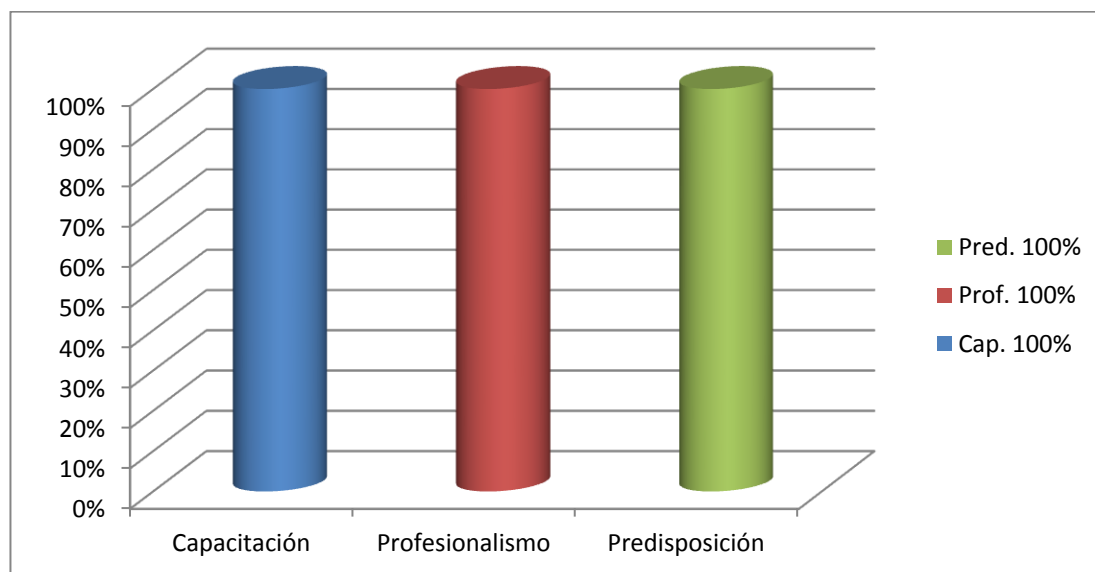
TABLA N° 1 Requisitos para postulantes a sus instituciones

1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos por su institución para postular a un cargo docente?	f	%
-Capacitación	2	100.00
-Profesionalismo	2	100.00
-Predisposición	2	100.00
TOTAL	2	100.00

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o titulados.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 1

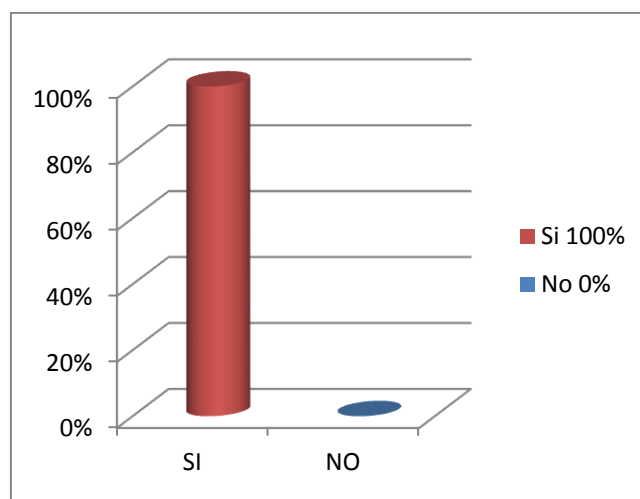


De acuerdo a las respuestas obtenidas podemos definir que, para ser aceptado en una de estas dos instituciones el postulante debe estar capacitado, ser profesional y estar dispuesto a cumplir con las demandas de la institución, así como lo demuestran los gráficos en un 100%.

TABLA N° 2 Solicitudes de empleo que han recibido

Gráfico. N° 2

2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	f	%
-Si	2	100.00
-No	-	-
-TOTAL	2	100.00



Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o titulados.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Así como en todos los países del mundo, en el nuestro hay un gran índice de desempleo, existen profesionales que necesitan una plaza de trabajo y que están a la expectativa de una para ofrecer su persona; está demostrado en el gráfico.

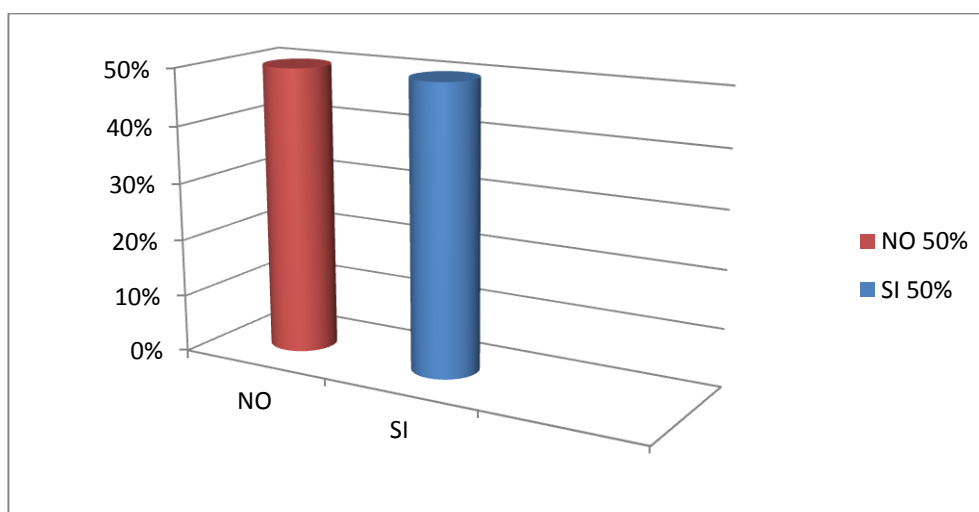
TABLA N° 3 Necesidad de más docentes.

3. ¿Requiere de más personal docente?	f	%
-Si	1	50
-No	-	-
-NC.	1	50
-TOTAL	2	100

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 3



Toda institución educativa está organizada de acuerdo al personal con el que cuenta y es por eso que el 50% si requiere de más docentes y el otro 50% no, es así como está demostrado.

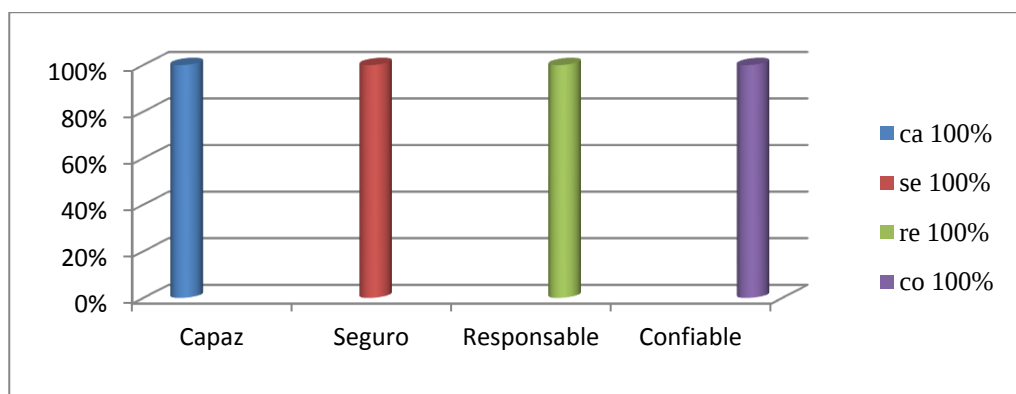
TABLA N° 4 Sobre el desempeño profesional

4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	
Con experiencia	Docentes que recién llegan
Capaces	Innovados
Confiables	Motivados
Seguros	Dinámicos
Responsables	Predispuestos

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 4

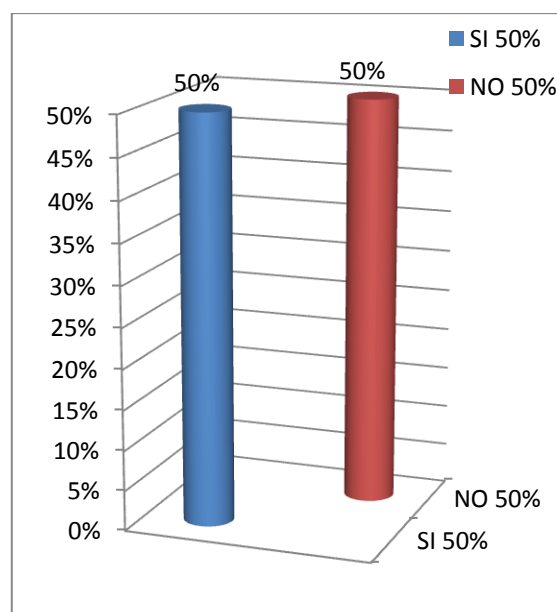


Se define que tanto los docentes con experiencia y los docentes sin experiencia están en condiciones de preparar a los estudiantes ya que los directivos de estas instituciones así lo han manifestado, tal como se observa en la tabla.

TABLA N° 5 Mejoramiento profesional

5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	f	%
Si	1	50
No	1	50
NC	-	-
TOTAL	2	100

Gráfico. N° 5



Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Para el desenvolvimiento profesional de cada docente, no es obligación directa de la institución buscar el mejoramiento y actualización de conocimientos, si no que, el mismo docente tiene que buscar actualizarse permanentemente, eso es lo que se demuestra en la tabla y gráfico anterior.

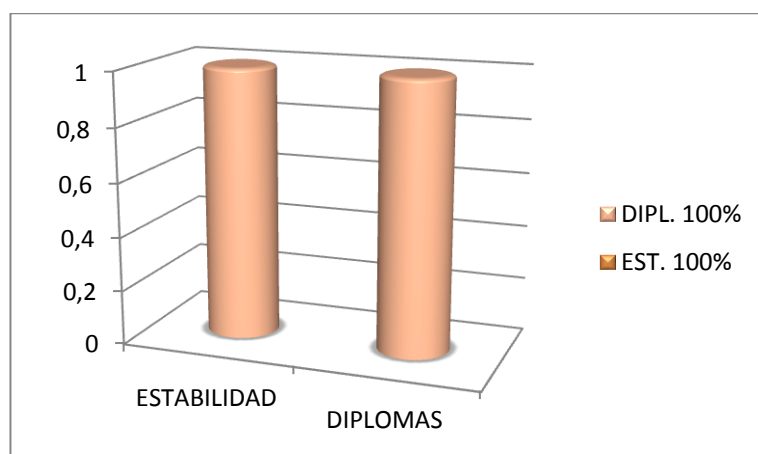
TABLA N° 6. De los incentivos a docentes

6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa?, descríbalos
-Estabilidad en el puesto de trabajo
-Diplomas para el mejoramiento profesional

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 6



En la presente representación demostramos que los incentivos son para el docente un aliciente fortalecedor en su tarea; en las instituciones entrevistadas sus directivos nos supieron manifestar que en un 100% los incentivos por ellos dados han sido bienvenidos por sus docentes ya que se sienten seguros en sus puestos y mejoran su escalafón.

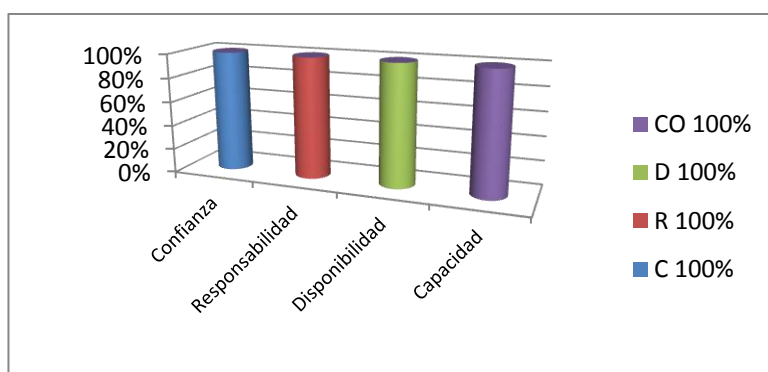
TABLA N° 7 Factores para un buen desempeño.

7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- Confianza
- Responsabilidad
- Disponibilidad
- Capacidad

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 7



Cada institución educativa requiere que sus docentes posean un perfil académicamente solvente, el mismo que se puede distinguir en aquellos con las características de Confianza, Responsabilidad, Disponibilidad y Capacidad. Esto es lo que demostramos en el gráfico elaborado.

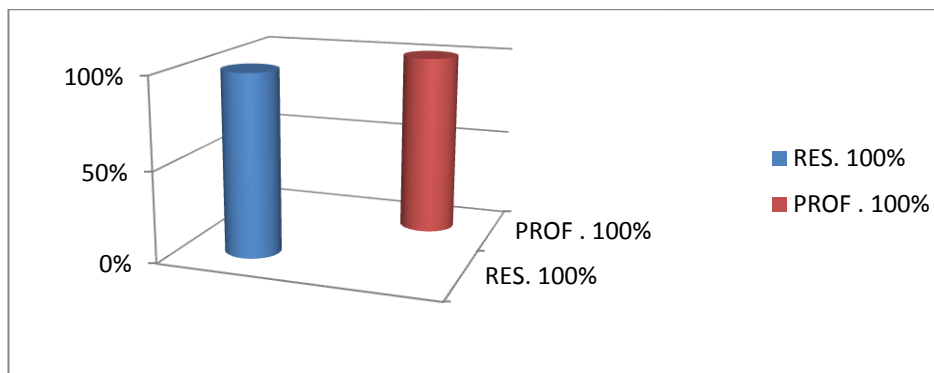
TABLA N° 8 Lo que demandan de sus docentes

8. Cuáles son las expectativas del personal docente, ¿Qué demanda de ellos?
- Responsabilidad
- Profesionalismo

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 8

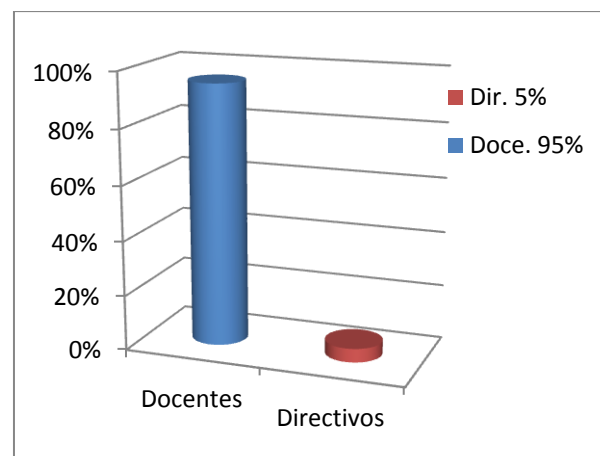


Los directivos que hemos encuestado nos manifestaron que lo más interesado y esperado por ellos es que sus docentes sean en su totalidad profesionales y responsables porque de seguro que con esas cualidades y virtudes a la vez se logrará el éxito esperado en toda comunidad educativa.

TABLA N° 9 Función de los titulados de la UTPL en la institución.

Gráfico. N° 9

9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividad realiza el personal en la institución?	f	%
-Docentes	2	95
-Directivos	2	5
-TOTAL	2	100



Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Se demuestra claramente que en las instituciones entrevistadas el 95% de los titulados en la UTPL son docentes y un 5% son directivos.

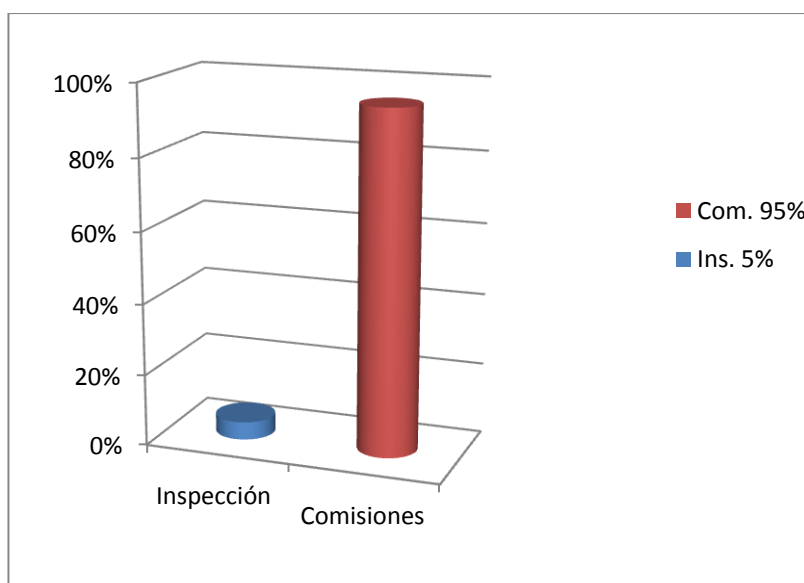
TABLA N° 10 Sobre actividades de los titulados en la UTPL fuera del aula

10. Además de la carga horaria docente ¿Qué otras actividades realiza el profesional?	f	%
-Inspección	2	5
-Comisiones	2	95
TOTAL	2	100

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 10



De los datos obtenidos en las entrevistas a los señores directivos hemos constatado que los titulados en la UTPL y que se encuentran laborando en aquellas instituciones el 5% son directivos y el 95% son docentes.

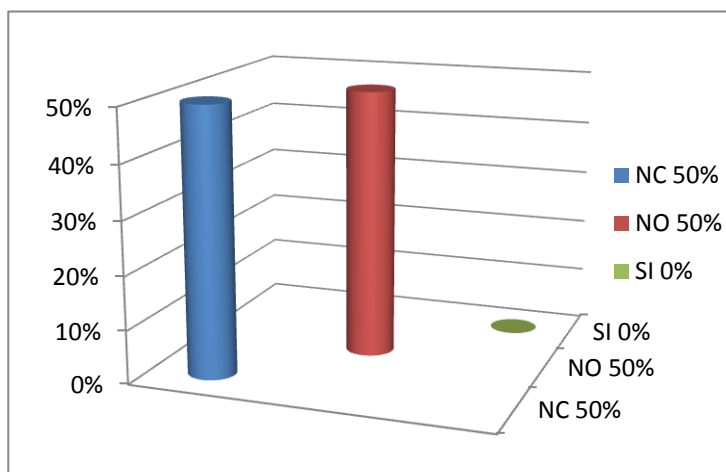
TABLA N° 11 Habilidades profesionales

11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)	f	%
-Si	-	-
-No	1	50
-NC	1	50
-TOTAL	2	100

Fuente: Elaborada a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores y/o directivos.

Autores: Luis Córdova - Marcelino Torres.

Gráfico. N° 11



De acuerdo a los resultados de la investigación el 50% contestó que no ha detectado ninguna habilidad en los docentes titulados en la UTPL y el otro 50% se limitó a no contestar.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Caracterización Sociodemográfica

Confrontando los objetivos con el marco teórico y los resultados de la investigación se pudo comprobar que de los 18 titulados en la UTPL de los años 2005 hasta el 2010, aproximadamente el 50% se encuentra laborando en el sector rural, debido a que se encuentran cerca a sus viviendas o están en el lugar mismo, en lo referente al género hemos comprobado que la mayor parte son de sexo femenino; esto se reafirma con la teoría de Carmelo de la Torre en la obra Mesquita Samara, desde los años de 1822 el 75% de docentes eran femeninas aunque era el rango más alto que podían ocupar ellas, sin embargo ese índice de profesionalidad femenina parece no haber disminuido sino por lo contrario se ha fomentado y podemos darnos cuenta que en la actualidad la mujer en la educación se encuentra al mismo nivel del hombre tanto en derechos como en deberes.

Situación laboral

Considerando los resultados obtenidos en la investigación realizada a los señores titulados en la UTPL desde el año 2005 hasta el año 2010 se pudo conocer que, en lo que respecta a su situación laboral docente, casi en la totalidad trabajan como docentes, un mínimo porcentaje en puestos no docentes, pero todos se encuentran ocupando un puesto de trabajo, los centros de trabajo están ubicados tanto en el sector rural como urbano paralelamente.

En vista de que todos se encuentran trabajando, ninguno está desempleado, por otra parte los resultados reflejaron que todos los titulados entrevistados ya se encontraban ocupando un puesto de trabajo sea en la docencia o en otras situaciones profesionales.

Así mismo se comprobó que en la gran mayoría los señores titulados se encuentran laborando en el nivel correspondiente al que se titularon, permitiéndoles un eficiente desenvolvimiento académico dentro de su rama.

En lo que respecta al tiempo de trabajo en la docencia se descubrió que en casi todos los casos investigados sobrepasan la mitad del tiempo reglamentario de servicio, aduciendo

que al haber obtenido la titulación su trabajo se volvió más ameno, la tarea de orientar los aprendizajes dejó de ser una preocupación para convertirse en una necesidad ya que su alma y su espíritu están llenos de sabiduría, encaminada a proseguir los senderos de la divinidad y junto a ellos sus educandos que es por quienes se sacrificaron hasta llegar a su meta.

Con las respuestas ofrecidas por los señores titulados se pudo comprobar que la mayor parte de ellos no tuvieron que cambiar de residencia debido a que se encuentran cerca o en el mismo lugar de trabajo, la veracidad y franqueza de los encuestados nos permitió conocer que en ciertas ocasiones los docentes no habitan en los lugares de trabajo y regresan a sus hogares aún estando distante, una de las causas es por cuidar de sus familias y en otras porque en la comunidad que trabajan no reconocen al docente como tal, simplemente es para ellos como un servidor que tiene que estar a sus órdenes sin considerar las diversas necesidades que como humanos tienen.

Cuando tabulamos las respuesta sobre las condiciones de vida después de que los entrevistados se titularon nos dimos cuenta que todos notaron que sus condiciones de vida mejoraron en forma definitiva, razón por la cual se sienten satisfechos de haberlo hecho. Se les abrieron nuevas fronteras y las barreras que algún momento frustraron sus carreras se perdieron, quedando solamente un camino abierto para llevarlo y ayudarlo a llevar.

Otra de las situaciones que apreciamos es que algunos trabajan como directores, sus establecimientos son unidocentes y pluridocentes entonces no tienen inconvenientes. Pero en otros casos son auxiliares y los directivos de sus establecimientos no están preparados para llevar esa responsabilidad por lo que mantienen ese negativo complejo de superioridad engendrando con ello una cierta apatía entre compañeros.

SOBRE EL CONTEXTO LABORAL

Debido a los reconocimientos profesionales de los docentes a nivel nacional, en la investigación realizada se notó claramente que más de las tres cuartas partes de la población labora en establecimientos fiscales, una mínima cantidad en escuelas fisco-misionales y particulares; si les preguntamos ¿por qué? La respuesta ha sido porque

las escuelas fiscomisionales o particulares son pocas y específicamente están en los centros poblados, mientras que las fiscales se dispersan en toda la geografía nacional.

Como se demostró anteriormente que los señores encuestados casi en la totalidad laboran en puestos docentes y ya llevan no menos de quince años de trabajo y por lo tanto son titulares en sus puestos, esto ha permitido asegurar su permanencia definitiva en la profesión, y al mismo tiempo ha conllevado a todos a titularse para incrementar su haber intelectual y las múltiples acciones para desenvolverse dentro de sus aulas.

En un único caso es que siendo titulada en la UTPL especialidad Lengua y Literatura, se encuentra laborando en un Dispensario médico, pero afirma que le ha servido de manera incalculable para afrontar de mejor manera su trabajo ya que tiene que relacionarse permanentemente con diferentes personas y por ende diferentes caracteres o comportamientos, pues está preparada para servir a los demás como lo manifiesta la Misión de la UTPL.

LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

En primer lugar, todos sabemos y conocemos que nadie tiene la última palabra de la ciencia, toda la sabiduría humana está expuesta a un cambio o transformación permanente, siempre que se pueda ver la luz de un nuevo día, habrá algo nuevo por descubrir, lo mismo ocurre con los docentes que fueron entrevistados, reconocieron que poseen un gran cúmulo de saberes, pero desconocen muchos, por lo tanto globalizando los criterios obtenidos y de acuerdo a los enfoques dados por los resultados se dedujo, que, todos necesitan de actualización y formación profesional.

Si hacemos una pequeña pauta sobre los resultados de la pregunta 18 de la encuesta, nos damos cuenta que ninguno de los titulados habla otra lengua a más de la materna, estando ya en pleno siglo XXI todavía nos encontramos con profesionales de la educación que desconocen totalmente el manejo de la informática y más herramientas de comunicación vigentes en el mundo.

No es desconocido por todos que frente a la demanda de profesionales y las escasas ofertas de trabajo, el postulante debe reunir las mejores características para hacerse

acreedor a uno de ellos, así mismo en la docencia, para obtener o si ya lo tiene, para mantenerse en el puesto debe estar actualizándose permanentemente y prepararse para competir en cualquier momento, como se pudo observar en los titulados entrevistados algunos de ellos no siguen formándose continuamente.

Los profesionales actuales que recién salen a buscar una plaza de trabajo están preparados para competir con amplia ventaja sobre los que ya ocupan plazas como las buscadas, en nuestro caso los docentes novatos conocen y manejan las herramientas de las nuevas tecnologías, gran parte de ellos hablan otras lenguas, los métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje son diferentes a las tradicionales, el docente antiguo conserva aquella metodología no depende así lo formaron a él, el docente actual es divergente a todas esas formas inadecuadas de trabajo en el aula.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES:

Reflexionando sobre la información proporcionada por los señores titulados pudimos concluir que:

- ◆ Los señores investigados se han titulado en la UTPL entre los años 2005 al 2010, la mayor parte de ellos lo han hecho en Ciencias de la Educación, de allí que una mínima cantidad han seguido post grados o maestrías.
- ◆ La mayor parte de ellos se encuentran laborando en la docencia, las instituciones se encuentran tanto en los sectores urbanos como rurales y que desde antes de titularse ya se encontraban con trabajo y en la especialidad en la cual se titularon.
- ◆ Las instituciones en las cuales se encuentran laborando son de tipo fiscal en la mayor parte, fiscomisional y particular una pequeña parte. Así mismo la relación que mantienen es con nombramiento y unos pocos con contrato indefinido u ocasional laborando a tiempo completo.
- ◆ El uso de otras lenguas es una necesidad primordial en la actualidad y que como en la mayoría de toda la población docente a nivel nacional nuestros titulados no lo pueden hacer en ningún caso, todos ellos conocen de la informática pero solo a nivel simple no a lo que demandan las nuevas tecnologías actuales por lo que necesitan cursos de actualización en todas las ramas propuestas en la encuesta.

6.2 RECOMENDACIONES:

Conociendo la realidad de los señores titulados entre los años 2005 al 2010 en la UTPL. Modestamente recomendamos:

- ◆ Optar por continuar postgrados y maestrías, que les permitirán innovar conocimientos y estar acorde a las necesidades de los educandos de la sociedad actual.
- ◆ Laborar siempre en la especialidad que se titularon, de esa forma serán solventes y responderán de forma eficiente a la tarea que les sea encomendada sin que sea barrera el lugar del establecimiento en el que se encuentre prestando sus servicios.
- ◆ No tener los prejuicios de que hayan establecimientos más prestigiosos que otros, amar a la institución que les abrió las puertas y dar todo lo que de los profesionales requieran durante la permanencia dentro de ellas.
- ◆ A los señores empleadores o directivos de las instituciones educativas promover cursos de diferentes índoles especialmente en lo que concierne a manejo de herramientas de informática y formación docente en sus diversos campos. Por otro lado buscar la manera de insertarse en programas que le ayuden a aprender otra lengua.
- ◆ Estar atentos a los cursos de formación docente que organiza la DINAMEP a través del Ministerio de Educación y Cultura del país y asistirlos, de seguro serán de valiosa importancia para el docente activo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Américo Ghioldi - Wikipedia, la enciclopedia libre. Disponible en:

Ghioldi (n. 23 de mayo de 1899 en Buenos Aires, Argentina; m. en marzo de 1985)
es.wikipedia.org/wiki/Américo_Ghioldi [consulta 2010, 8 de diciembre]

Alejandra Paula Gómez, UN APOORTE SOBRE CALIDAD EN EDUCACIÓN.

Disponible en: <http://www.educar.org/articulos/Calidadeneducacion.asp>, [consulta 2010, 28 de noviembre]

Ballenato Prieto Guillermo, Hacia una educación de calidad: Universidad Carlos III de Madrid, España; <http://www.rieoei.org/2292.htm>[consulta 2010, 8 de diciembre]

Becerra Torres, Gladys Yolanda. Los Proyectos Pedagógicos de Aula y la globalización. La teoría de acción en el programa de formación docente; Disponible en:<http://ecotropicos.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/educere/vol8num27/articulo16.pdf> [consulta 2010, 7 de diciembre]

C. Áceres, 1999; Índice núm. 34 editorial. actas del ix congreso de formación del profesorado. Evaluación y formación del profesorado universitario. Disponible en: <http://www3.uva.es/aufop/publica/revaufop/rev99-34.htm>; [consulta 2010, 26 de noviembre]

C. Marcelo 2002._La formación inicial y permanente de los educadores. En consejo Escolar del Estado. Los educadores en la sociedad del siglo XXI, Madrid, MEC y Deportes,161-194.en línea:<http://Prometeo.us.es/idea/mie/pub/marcelo/> [consulta 2010, 2 de diciembre]

Calameo,“LA EDUCACION EN EL SIGLO XXI”.<http://www.calameo.com/books/000389134d21e7a534260>**Los cuatro pilares de la educación. Disponible en:**
<http://www.calameo.com/books/000556839351c2b318304>[consulta 2010, 2 de diciembre]

Cardelli, Jorge J. / Duhalde, Miguel A. Formación Docente; Disponible en: <http://www.oei.es/docentes/articulos/index.htm>[consulta 2010, 5 de diciembre]

Carmelo de la Torre | Facebook . Disponible en:

Carmelo-de-la-Torre/100001099853884 Sign Up Facebook helps you connect and share with the people in your life.en línea <http://www.facebook.com/people/> [consulta 2010, 9 de diciembre]

Cirigliano Villaverde. Dinámica de grupos y educación, Disponible en: <http://www.leergratis.com/stag/dinamicadegruposyeducacion.ciriglianovillaverde.html>. [consulta 2010, 28 de noviembre]

Doaj -- Directory of Open Access Journals:

Revista Interamericana de Psicología ISSN: 00349690 Subject: Psychology Publisher: Sociedad Interamericana de Psicología Country: Disponible en: <http://www.doaj.org/doaj?func=subject&p=2&cpid=128>. [consulta 2010, 28 de noviembre]

Fernández José Tejada, Competencias profesionales, 1999. 1 ACERCA DE LAS COMPETENCIAS, PROFESIONALES. Disponible en: <http://peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf> [consulta 2010, 2 de diciembre]

Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador : disponible en:

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf [consulta 2010, 7 de diciembre]

Jacques Delors In'am Al Mufti. Isao Amagi. LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO, Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/17371433/La-educacion-encierra-un-tesoro-Delors>, [consulta 2010, 2 de diciembre]

OEI . ISSN: 1681-5653 Disponible en: La Revista Iberoamericana de Educación es una publicación editada por la www.rieoei.org/deloslectores.htm; [consulta 2010, 26 de noviembre]

Redalyc. /Necesidades de formación docente/.33-40 33 Gladys Yolanda Becerra Torres* NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/543/54301706.pdf> consulta 2010, 8 de Diciembre]

Revista iberoamericana de educación. N.º 50 (2009), pp. 173-195. Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/19807612/La-masificacion-de-la-educacion-superior-en-America-Latina>. [consulta 2010, 26 de noviembre]

Vázquez Mota Josefina, Educación de calidad, vía para inhibir la migración: disponible en: <http://www.sep.gob.mx/wb/sep1/bol0220109/> [consulta 2010, 8 de diciembre]

8. ANEXOS

FOTOGRAFÍAS DE LOS SEÑORES TITULADOS







FOTOGRAFÍAS DE LOS SEÑORES EMPLEADORES



