



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

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Estudio realizado en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas en el año 2011

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

MENCIÓN:

LENGUA Y LITERATURA

AUTOR: Bernardo Morán Ramírez

DIRECTOR DEL PROYECTO: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA. Mgs. Mónica Unda

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Mónica Unda

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.P.T.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 y pertinentes

(F) _____

Guayaquil marzo del 2011



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

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Bernardo Morán Ramírez declaro ser autor del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I

(f) _____

C.I



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

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I



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

D e d i c a t o r i a

A mis padres que desde el cielo me protegen

A mi esposa Gladys

A mis hijos: Bernardo, Augusto, Gabriel, Rodrigo y Gladys

A mis nietos: Belén, Augusto, Bernardo, Diego, Sofía, Ana Paula, Rodrigo y
Bruno



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

A g r a d e c i m i e n t o

A mi tutora Msg. Mónica Unda, por su bondad, paciencia y comprensión

A mi tutora local en la práctica docente del último ciclo, Nery Payne, por su abnegación y asesoría

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	i
i	
Actas de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEORICO.....	5
3.1. SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	11
3.1.4 El género y la profesión docente.....	18
3.1.4	
Síntesis.....	21
3.2 CONTEXTO LABORAL.	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	22
3.2.3 La demanda de la educación de	25
3.3.3 Políticas educativas: carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, ley de educación, Plan Decenal de educación, DINAMEP.....	27
3.3.4 Políticas micro institucionales.....	
.....	30
Síntesis.....	
.....	30

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL DOCENTE	
3.3.1	
Definición.....	32
3.3.2 Competencias	
profesionales.....	33
3.3.3 los cuatro pilares de la educación para el siglo	
XXI.....	37
3,3.4 Competencias Profesionales	
docentes.....	39
3.3.5 Necesidades de formación en el	
Ecuador.....	40
Síntesis.....	4
3	
4. METODOLOGÍA	
4.1 Diseño de la investigación	
5.2 Participantes de la	
investigación.....	44
4.3 Técnicas e instrumentos de	
investigación.....	45
4.4 Recursos	
4.4.1	
Humanos.....	46
4.4.2	
Materiales.....	46
4.4.3	
Económico.....	47
4.5 procedimiento.....	47
5- INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1. Caracterización socio demográfica.....	48
5.2. Situación laboral.....	52
5.3 Contexto laboral.....	63
5.5 Necesidades de formación.....	71
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones.....	74
6.2 Recomendaciones.....	75
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
8. ANEXOS.....	79

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto, conocer la actual situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación; el lugar seleccionado para la investigación es el centro asociado Guayaquil ubicado en la ciudad del mismo nombre. Para la ejecución del trabajo, el centro de investigaciones de la universidad ha proporcionado un referente de diez docentes graduados en la UTPL, los docentes participantes de la misma son los graduados en el periodo 2005 – 2010, se encuentre o no dentro del ejercicio de la docencia; los instrumentos de consulta fueron tomado de ANECA y adaptado al contexto nacional por el equipo de planificación de la escuela de Ciencias de la Educación. La encuesta está constituida por cuatro bloques. El primero ahonda en la situación socio demográfico de los titulados en la UTPL, el segundo la situación laboral de los maestros graduados en la UTPL, el tercer bloque analiza la situación laboral de los egresados y el cuarto y último bloque, habla sobre las necesidades de los maestros en relación a su formación. Las políticas educativas y la responsabilidad de las instituciones formadoras de docentes se torna cada vez más compleja, por la gran responsabilidad de ser los maestros formadores de las generaciones presentes y venideras, por eso es necesario que se reflexione sobre el que hacer de los nuevos educadores en sus diferentes ámbitos de acción y formación. El conocer la actual situación de los mismos, permite también tener ideas de la necesidad de formación docente y cubrir las expectativas de las entidades educativas estatales o particulares. La Universidad Técnica Particular de Loja intenta también realizar con esta investigación un replanteamiento y una reformulación que señalará con claridad las demandas educativas en el nuevo milenio tanto en el sector urbano y rural.

Así también la formación de maestros por especialidades, como parte del perfil de profesionales en los niveles del bachillerato. Pero ¿Qué expectativa tienen los profesionales graduados en Ciencias de la Educación de la UTPL, frente a la demanda de la educación estatal? Sin duda alguna los docentes Graduados en la UTPL están preparados para enfrentar los retos de las presente generaciones no solo en el ámbito del conocimiento, sino que también el lo tecnológico y sobre todo en lo moral. El presente trabajo demostrará a través del resultado de una investigación clara y objetiva, la misma que está a consideración de los interesados.

2.- INTRODUCCIÓN

La demanda de profesionales en la rama de educación, en relación a la población estudiantil, nos invita a pensar en la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja, principalmente.

En nuestro país son muchos los centros educativos que ofrecen licenciaturas en educación, en diversas especialidades, pero solo un reducido número de estudiantes elige esta especialidad, por considerar que es una carrera poco gratificante en cuanto a lo económico, y que a pesar de la ayuda de la tecnología resulta costosa, por la cantidad de material de lectura que hay que adquirir a menudo. Por otro lado erróneamente se cree que una licenciatura pedagógica a distancia, le resta calidad en la formación de los docentes; siendo esta aseveración totalmente reñida con la realidad, porque, los titulados a distancia son tan capacitados para el ejercicio profesional como los mejores de los alumnos presenciales.

Motivo de preocupación es también la demanda que existe en los colegios públicos y privados de estos profesionales, porque las necesidades docentes reposan en las áreas informáticas y técnicas básicamente.

Además debemos hacer constancia de que muchos empresarios de la educación, motivados por el afán de lucro, prefieren docentes no titulados, menoscabando de esta manera la calidad de la formación moral y académica.

La Universidad Técnica particular de Loja cuenta con una población aproximada de 1300 estudiantes distribuidos en 34 centros universitarios en el país; hoy se la considera un centro de estudio de alta calidad académica, con formación humanista con una excelente propuesta educativa.

La calidad se mide en función de satisfacer los objetivos y finalidades de la educación ecuatoriana, así también satisfacer la demanda de centros educativos y sus requerimientos referida por directivos y empleadores y por supuesto la preparación técnica de los aspirantes a maestros, que en su ejercicio profesional sepan desarrollar y fomentar el intelecto de los alumnos, piedra fundamental del quehacer docente y académico

¿Cuál es la situación laboral de los titulados de la universidad Particular de Loja- escuela Ciencias de la educación?

La investigación y análisis de la actual situación de los profesionales de la Universidad Técnica Particular de Loja, en educación, nos llevará a buscar estrategias, que permitan a

los estudiantes desenvolverse en el campo de la docencia, ya que el alto nivel académico de los maestros graduados de este centro educativo los vuelve competitivos.

A pesar del crecimiento de la tecnología y su incursión en el campo docente, el maestro continúa siendo el conductor, el guía, el mediador entre el estudiante y el conocimiento, los profesionales docentes de la UTPL (Universidad técnica particular de Loja) deben cumplir con algunos requerimientos para enfrentar a las nuevas generaciones, que demandan altos niveles de comunicación en el campo de la tecnología y en general de las ciencias aplicadas. Esto nos conduce a pensar en la obligación universitaria de capacitar intensa y continuamente a sus graduados con el objeto de que puedan solventar los deseos y necesidades del hombre moderno.

El estudio de la demanda de profesionales en educación debe ser un compromiso de la UTPL ya que se corre el riesgo de saturar el mercado, y sea mayor la demanda que la oferta, y se subvalore la calidad de los nuevos educadores.

Las necesidades de las nuevas generaciones piden del docente una estrecha relación con las realidades socioeconómico en la que viven los inmersos en el proceso de la enseñanza aprendizaje.

En relación a los objetivos se debe garantizar la situación laboral actual de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación

Objetivos específicos

a.- Caracterizar la situación socio demográfica de los estudiantes de la escuela de CCEE de la UTPL

b.- Determinar la relación entre la formación de los titulados como el ámbito formal.

c.- Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación UTPL.

e.- Identificar las necesidades de la información en base al mercado laboral (desde los directivos y empleadores)

La calidad de la enseñanza en los centros educativos se mide en función de la satisfacción de las necesidades y los objetivos de la educación del país y su entorno; estas necesidades son referidas a través de los directivos, docentes y dicentes de las instituciones en mención.

Al realizar la investigación de la situación laboral de los docentes de la Universidad Técnica particular de Loja, se podrá efectuar una proyección del campo de acción de los nuevos profesionales y la problemática socioeconómica a la cual deberán enfrentar.

No obstante la investigación pretende también medir y valorar la capacidad competitiva con profesionales de otros centros de preparación de docentes.

Los primeros beneficiarios son de origen múltiple: titulados, alumnos universitarios y estudiantes colegiales, y todos y cada uno de ellos encontrarán en esta investigación pautas de acción y solución de problemas existentes.

La aplicación del resultado de la investigación, será sólido concreto y de fácil comprensión, de modo que servirá para aplicar correctivos, ya que la profesión docente es perfectible a través del tiempo.

El resultado de la investigación también servirá para rediseñar el programa curricular de la UTPL

Se recomienda un seguimiento curativo y correctivo de la investigación para el cumplimiento cabal de nuestras aspiraciones.

3. MARCO TEORICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial del docente y formación continua.

La formación del profesorado se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programado de forma sistemática, cuyo primer eslabón sea una formación inicial, dirigido tanto a sujetos que se están formando para la docencia (doctorandos y becarios) como a docentes en ejercicio (Sánchez Núñez, 1996). }

Es indispensable acotar que previamente a la formación inicial del futuro docente, debería de existir la plena conciencia, no solo del interés profesional y académico si no la certeza absoluta de la vocación.

La tarea docente universitaria es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992).

Con ello se apunta hacia una formación en ejercicio que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los profesores necesitan para desarrollar la profesión de enseñar y contribuir en su continuo desarrollo profesional.

El diseño de programas de formación docente debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución universitaria, en general, y sus miembros, en particular; el proceso formativo docente se inicia con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades. Desde esta perspectiva cabe indicar que todo lo expuesto con anterioridad, se debe centrar, con claridad meridiana en los intereses del niño, del adolescente o del estudiante universitario. Esto hace que todo programa de formación deba estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda acción formativa, como es la pertinencia, ya que un programa es pertinente si responde a las necesidades existentes.

Tener en cuenta las necesidades del profesorado es un buen inicio para mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, y para diseñar una formación didáctica realista del docente en general.

Las necesidades percibidas por los profesores están, basadas en los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para un buen ejercicio de la docencia.

Se considera al profesor miembro integrante de una institución educativa, cuando su desarrollo y mejora profesional incide en el crecimiento de la calidad institucional. Este desarrollo profesional parte de una formación inicial como fase primera de una continua formación, integrado por dos componentes principales:

Procesos cognitivos: son los esquemas de conocimiento normativos que estructuran el pensamiento profesional, a través de experiencias individuales y grupales, mediante un proceso de interacción entre la teoría y la práctica en el que, partiendo de los problemas, se busquen soluciones por medio de recursos teóricos.

Procesos cooperativos: son acciones de colaboración en un clima institucional de apoyo y ayuda entre colegas, de compartir conocimientos, sentimientos y experiencias entre iguales.

Estos dos componentes convergen en la reflexión sobre la propia actividad profesional como estrategia de revisión, análisis y mejora permanente de la docencia. Es una reflexión compartida en torno a la práctica y teoría curricular como una tarea relevante de la labor docente.

Esta reflexión puede realizarse en una triple vertiente:

Cognoscitiva: realizada al nivel de conceptos, teorías, principios y creencias, contribuyendo así al enriquecimiento del conocimiento y del pensamiento profesional de los profesores.

Experiencial: que les permite analizar y valorar sus propias acciones y les facilita la toma de decisiones para mejorar su práctica educativa.

Afectiva: que les propicia el desarrollo de actitudes sobre su propia actuación docente, potenciando su autoestima y sentimientos de responsabilidad profesional.

La reflexión entre colegas se canaliza a través del “diálogo profesional”, es decir, la comunicación entre iguales para manifestar sus ideas, creencias o experiencias, y resolver problemas de la práctica.

“Es necesario que exista una implicación en un proyecto o tarea común, que exija el intercambio de experiencias y conocimientos, permitiendo el debate sobre temas o técnicas que ayuden a satisfacer las necesidades profesionales”

Los profesores reflexionan juntos sobre la calidad de su propia práctica con el fin de generar iniciativas de cambio que resuelvan problemas educativos.

“Este proceso reflexivo, canalizado a través del diálogo profesional, cimentará las bases de una “formación continua” basada en procesos de investigación, acción e intercambio de experiencias”
— así lo manifiesta José Antonio Sánchez Núñez: “ en Formación inicial para la docencia universitaria”

La primera etapa será de desarrollo profesional o "itinerarios formativos". Luego vendrá la etapa de información, en esta de investigación o de autoformación, en donde ya tendrá una autonomía para desarrollar proyectos de innovación educativa y participar en la formación colaborativa entre colegas. La estructuración de este programa de formación inicial deberá cumplir, con los siguientes propósitos:

- a) Adquirir el rango de curso/programa de postgrado.
- b.-Situarla en los requisitos para el desempeño de la docencia
- c.-Desempeñarse como un ente de integración teórico-práctica del saber-hacer
- d.-Insertarse en el contexto institucional local y nacional.
- e.- Establecerse como un programa de indagación preferente en la universidad.

Reconocer la dedicación del profesorado a sus actividades.

Junto a estos propósitos, el programa formativo se fundamenta en unos principios que sintetizamos a continuación:

- 1.-Ser realista, es decir, estar centrado en la realidad educativa de los sujetos; partiendo, para ello, de una detección de necesidades y huyendo de un intelectualismo desconectado de la realidad del aula.

2.- Ser coherente, de forma que las estrategias que se utilicen en las acciones formativas sean un ejemplo práctico del contenido de los programas.

3.- Flexible, contando con la posibilidad de introducir en su desarrollo acciones que sean de interés inmediato para los profesores en formación.

4.-Viable, adecuado a los recursos y posibilidades existentes.

5.-Aprendizaje activo, asegurando la actividad del sujeto en formación tanto para aprender practicando como para aplicar lo aprendido.

6.-Articulación entre la teoría y la acción, de tal manera que la teoría sirva de referencia a la práctica, propiciando un saber práctico profesional que medie entre la teoría y la acción (Porlan y Rivero, 1998).

7.-Finalmente la autoevaluación como estrategia de mejoramiento promoviendo la colegialidad y el desarrollo cooperativo, a la vez que facilite la autonomía docente.

8.- Consideración de las concepciones y experiencias de los profesores en su propio proceso formativo, para que puedan ser analizadas y evaluadas con el fin de diseñar estrategias de mejora personales.

9.- Asesoramiento y apoyo individualizado, para que los profesores en formación tengan la oportunidad de comunicarse con profesores expertos que les ayuden a reflexionar y resolver los problemas de la práctica, con apoyo de supervisores que les faciliten la valoración y desarrollo de la misma. El apoyo de los compañeros, junto con el de los tutores y formadores, será un elemento clave del programa.

10· Aprendizaje entre iguales: Apoyo institucional, de los órganos de gobierno de la propia universidad, mediante la integración del programa en un plan global de desarrollo profesional; la aportación de recursos y de infraestructura organizativa a través de un organismo central de servicio como es el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE); la implicación en su desarrollo de cargos directivos; y la valoración de esta formación como mérito para la carrera docente.

Implicación de los departamentos en el proceso formativo de sus profesores , mediante la colaboración con el ICE en el diseño y desarrollo del programa; asignando tutores a los docentes principiantes; reduciendo horas de docencia para los noveles mientras dure su período formativo; facilitando espacios y oportunidades para la colaboración . Diversidad

de agentes en el desarrollo del programa: formadores especialistas en enseñanza universitaria, mentores de la misma área de conocimiento, cargos académicos de la propia universidad, asesores pedagógicos del ICE, profesores expertos invitados o colaboradores, alumnos universitarios.

En definitiva, este programa de formación inicial parte de una oferta institucional de la propia universidad y para toda ella, a través de su Instituto de Ciencias de la Educación, a partir de un estudio de necesidades. La oferta de formación integra, por un lado, un modelo organizativo que se basa en contenidos básicos psicopedagógicos y, por otro lado, un modelo de evaluación para la mejora y de indagación en el que cada profesor puede diseñar las estrategias metodológicas que mejor se adapten a su situación docente. Cada profesor es el principal agente de su formación bajo la tutela de su propio departamento, quien designará a un profesor mentor para el período formativo. Se fundamenta en la capacitación docente que armoniza el estudio de estrategias didácticas, la valoración, la observación y la reflexión sobre la práctica, así como la colaboración colegiada entre iguales. Desde un aprendizaje significativo, trata que el profesor vaya formando un pensamiento práctico que le aleje de las teorías implícitas y las ideas pedagógicas predeterminadas que posee, producto de sus experiencias como alumno. Es una formación que facilita un marco teórico y una práctica supervisada, que propicie el proceso de socialización del profesor y el inicio de su desarrollo entre colegas y el trabajo en equipo;

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Para la contratación y el seguimiento de la carrera profesional del docente es necesario seguir los siguientes mandatos.

1.- La educación debe tener por objeto desde los primeros años de asistencia del niño a la escuela el pleno desarrollo de la personalidad humana y el progreso espiritual, moral, social, cultural y económico de la comunidad, así como inculcar un profundo respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. En relación con estos valores debe concederse la mayor importancia a la contribución de la educación a la paz así como a la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre los diferentes grupos étnicos o religiosos.

2.-Deber reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador.

3.-La situación del personal docente debe corresponder a las exigencias de la educación, de finidas con arreglo a los fines y objetivos docentes; el logro completo de estos fines y objetivos exige que los educadores disfruten de una situación justa y que la profesión docente goce del respeto público que merece.

4.-La enseñanza debe considerarse como una profesión cuyos miembros prestan un servicio público; esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de las responsabilidades personales y colectivas que ellos asumen para la educación y el bienestar de los alumnos que están encargados.

5.-La formación y el empleo del personal docente no deben estar sujetos a ninguna clase de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, origen nacional o situación económica.

6.-Las condiciones de trabajo del personal docente deben fijarse con miras a fomentar lo mejor posible una enseñanza eficaz y permitir a los educadores entregarse plenamente a sus tareas profesionales.

7.-Las organizaciones del personal docente deberán ser reconocidas como una fuerza que puede contribuir considerablemente al progreso de la educación y, por consiguiente, deberá participar en la elaboración de la política docente.

Por las razones expuestas, en nuestro país, es responsabilidad del estado, bajo los principios de equidad social, territorial y regional, que todas las personas tengan acceso a la educación pública; el Estado debe garantizar la igualdad de acceso a la educación; asimismo, la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, todo esto según dispone la Constitución vigente de nuestra nación.

En nuestro país la contratación al docente se realiza, por medio de cuatro vías principales:

- 1 Pública
- 2 Privada
- 3 Municipal
- 4 Fisco misional
- 5 Escuela de las fuerzas armadas.

Los procedimientos desde el punto de vista laboral se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- a.- Por nombramiento
- b.- Por contrato indefinido
- c.- Por contacto ocasional
- d.- Por reemplazo
- e.- Otras: entre las cuales podríamos citar, por honorarios o por simples invitaciones.

Vale la pena mencionar desde ahora que la obligación fundamental de la educación, recae sobre el estado y su brazo ejecutivo, el Ministerio de Educación. Lo demás debe su existencia a la falta de medios estatales para cumplir ese noble propósito, debiendo, eso si, ceñirse por completo a los dictámenes leyes, reglamentos y resoluciones de las diferentes funciones del estado.

3.1.3. La condiciones de enseñanza aprendizaje

El propósito esencial de la enseñanza es la transmisión de información mediante la comunicación directa o soportada en medios auxiliares, que presentan un mayor o menor grado de complejidad y costo. Como resultado de su acción, debe quedar una huella en el individuo, un reflejo de la realidad del mundo circundante que, en forma de conocimiento, habilidades y capacidades, le permitan enfrentarse a situaciones nuevas con una actitud creadora, adaptativa y de apropiación.

El proceso de enseñanza produce un conjunto de transformaciones sistemáticas en los individuos, una serie de cambios graduales cuyas etapas se suceden en orden ascendente. Es, por tanto, un proceso progresivo, dinámico y transformador.

Como consecuencia del proceso de enseñanza, ocurren cambios sucesivos e ininterrumpidos en la actividad cognoscitiva del individuo (alumno). Con la ayuda del maestro o profesor, que dirige su actividad conductora u orientadora hacia el dominio de los conocimientos, así como a la formación de habilidades y hábitos acordes con su concepción científica del mundo, el estudiante adquiere una visión sobre la realidad material y social; ello implica necesariamente una transformación escalonada de la personalidad del individuo.

En la enseñanza se sintetizan conocimientos. Se va desde el no saber hasta el saber; desde el saber imperfecto, inacabado e insuficiente hasta el saber perfeccionado, suficiente y que, sin llegar a ser del todo perfecto, se acerca a la realidad.

La enseñanza se propone reunir los hechos, clasificarlos, compararlos y descubrir sus regularidades, sus necesarias interdependencias, tanto las de carácter general como las internas.

Cuando se recorre el camino de la enseñanza, al final, como una consecuencia obligada, el neurorreflejo de la realidad habrá cambiado, tendrá características cuantitativas y cualitativas diferentes, no se limitará sólo al plano abstracto sino que continuará elevándose más y más hacia lo concreto intelectual, o lo que es lo mismo, hacia niveles más altos de concretización, donde, sin dejar de considerarse lo teórico, se logra un mayor grado de comprensión del proceso real.

Todo proceso de enseñanza científica es un motor impulsor del desarrollo que, consecuentemente, y en un mecanismo de retroalimentación positiva, favorecerá su propio progreso en el futuro, en el instante en que las exigencias aparecidas se encuentren en la llamada "zona de desarrollo próximo" del individuo al que se enseña. Este proceso de enseñanza científica deviene en una poderosa fuerza de desarrollo, que promueve la apropiación del conocimiento necesario para asegurar la transformación continua y sostenible del entorno del individuo en aras de su propio beneficio como ente biológico y de la colectividad de la cual es un componente inseparable.

La enseñanza se ha de considerar estrecha e inseparablemente vinculada a la educación y, por lo tanto, a la formación de una concepción determinada del mundo y también de la vida.

No debe olvidarse que los contenidos de la propia enseñanza determinan, en gran medida, su efecto educativo; que la enseñanza está de manera necesaria, sujeta a los cambios condicionados por el desarrollo histórico-social, a las necesidades materiales y espirituales de las colectividades; que su objetivo supremo ha de ser siempre tratar de alcanzar el dominio de todos los conocimientos acumulados por la experiencia cultural.

La enseñanza existe para el aprendizaje; sin ella, este no se alcanza en la medida y cualidad requeridas; mediante ella, el aprendizaje estimula. Así, estos dos aspectos, integrantes de un mismo proceso, de enseñanza-aprendizaje, conservan, cada uno por separado sus particularidades y peculiaridades, al tiempo que conforman una unidad entre la función orientadora del maestro o profesor y la actividad del educando. La enseñanza es siempre un complejo proceso dialéctico y su evolución está condicionada por las contradicciones internas, que constituyen y devienen en indetenibles fuerzas motrices de su propio desarrollo, regido por leyes objetivas y las condiciones fundamentales que hacen posible su concreción.

El proceso de enseñanza, con todos sus componentes asociados, debe considerarse como un sistema estrechamente vinculado con la actividad práctica del hombre, que en definitiva, condiciona sus posibilidades de conocer, comprender y transformar la realidad que lo circunda. Dicho proceso se perfecciona constantemente como una consecuencia obligada del quehacer cognoscitivo del hombre, con respecto al cual debe organizarse y

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

La enseñanza tiene un punto de partida y una premisa pedagógica general en sus objetivos. Ellos determinan los contenidos, los métodos y las formas organizativas de su desarrollo, en correspondencia con las transformaciones planificadas que se desean generar en el individuo que recibe la enseñanza. Tales objetivos sirven, además, para orientar el trabajo, tanto de los maestros como de los educandos en el proceso de enseñanza, y constituyen, al mismo tiempo, un indicador de primera clase para evaluar la eficacia de la enseñanza.

El aprendizaje es un proceso de naturaleza extremadamente compleja, cuya esencia es la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad. Para que dicho proceso pueda considerarse realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera, debe poder manifestarse en un tiempo futuro y contribuir, además, a la solución de problemas concretos, incluso diferentes en su esencia a los que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad.

El aprendizaje, si bien es un proceso, también resulta un producto por cuanto son, precisamente, los productos los que atestiguan, de manera concreta, los procesos.

Aprender, para algunos, no es más que concretar un proceso activo de construcción que realiza en su interior el sujeto que aprende (teorías constructivistas)

La mente del educando, su sustrato material-neuronal, no se comporta como un sistema de fotocopia que reproduce en forma mecánica, más o menos exacta y de forma instantánea, los aspectos de la realidad objetiva que se introducen en el referido soporte. El individuo ante el influjo del entorno, de la realidad objetiva, no copia simplemente, sino que también transforma la realidad de lo que refleja, o lo que es lo mismo, construye algo propio y personal con los datos que la realidad le aporta. Si la transmisión de la esencia de la realidad, se interfiere de manera adversa o el educando no pone el interés y la voluntad necesaria, que equivale a decir la atención y concentración requerida, sólo se lograrán aprendizajes frágiles y de corta duración.

Asimismo, el significado de lo que se aprende para el individuo influye de manera importante en el aprendizaje. Puede distinguirse entre el significado lógico y psicológico;

por muy relevante que sea un contenido, es necesario que el alumno lo trabaje, lo construya y, al mismo tiempo, le asigne un determinado grado de significación subjetiva para que se plasme o concrete en un aprendizaje significativo que equivale a decir, que se produzca una real asimilación, adquisición y retención de dicho contenido.

El aprendizaje puede considerarse igualmente como el producto o fruto de una interacción social y, desde este punto de vista, es intrínsecamente un proceso social, tanto por sus contenidos como por las formas en que se genera. Un sujeto aprende de otros y con los otros; en esa interacción desarrolla su inteligencia práctica y reflexiva, construye e interioriza nuevos conocimientos o representaciones mentales a lo largo de toda su vida.

De esta forma, los primeros favorecen la adquisición de otros y así sucesivamente. De aquí, que el aprendizaje pueda considerarse como un producto y un resultado de la educación y no un simple prerequisite para que ella pueda generar aprendizajes: la educación devendrá, entonces, en el hilo conductor, el comando del desarrollo.

El aprendizaje, por su esencia y naturaleza, no puede reducirse y, mucho menos, explicarse sobre la base de los planteamientos de las llamadas corrientes conductistas o asociacionistas y cognitivas. No puede concebirse como un proceso de simple asociación mecánica entre los estímulos aplicados y las respuestas provocadas por estos, determinadas tan solo por las condiciones externas imperantes, donde se ignoran todas aquellas intervenciones, realmente mediadoras y moduladoras, de las numerosas variables inherentes a la estructura interna, principalmente del subsistema nervioso central del sujeto cognoscente, que aprende. No es simplemente la conexión entre el estímulo y la respuesta, la respuesta condicionada, el hábito es, además de esto, lo que resulta de la interacción del individuo que se apropia del conocimiento de determinado aspecto de la realidad, con su entorno físico, químico, biológico y, de manera particularmente con su realidad social.

No es sólo el comportamiento y el aprendizaje una mera consecuencia de los estímulos ambientales incidentes sino también el fruto de su reflejo por una estructura material y neuronal que resulta preparada o pre condicionado por factores como el estado emocional y los intereses o motivaciones particulares. Se insiste, una vez más, que el aprendizaje emerge o resulta una consecuencia de la interacción, en un tiempo y en un espacio concretos, de todos los factores que muy bien pudiéramos considerar causales o determinantes, de manera dialéctica y necesaria.

La cognición es una condición y consecuencia del aprendizaje: no se conoce la realidad objetiva ni se puede influir sobre ella sin antes aprehenderla, sobre todo, sin dominar las leyes y principios que mueven su transformación evolutiva espacio-temporal. Es importante insistir en el hecho de que las características y particularidades perceptivas del problema que se enfrenta devienen en condiciones necesarias para su comprensión, recreación y solución. En la adquisición de cualquier conocimiento, la organización del sistema informativo, resulta igualmente de particular trascendencia para alcanzar los propósitos u objetivos deseados. Todo aprendizaje unido o relacionado con la comprensión consciente y consecuente de aquello que se aprende es más duradero, máxime si en el proceso cognitivo también aparece, con su función reguladora y facilitadora, una retroalimentación correcta que, en definitiva, influye en la determinación de un aprendizaje correcto en un tiempo menor, más aún, si se articula debidamente con los propósitos, objetivos y motivaciones del individuo que aprende.

En el aprendizaje humano, la interpretación holística y sistémica de los factores conductuales y la justa consideración de las variables internas del sujeto como portadoras de significación, resultan incuestionablemente importantes cuando se trata de su regulación didáctica. Por ello, la necesidad de tomar en consideración estos aspectos a la hora de desarrollar procedimientos o modalidades de enseñanza dirigidos a sujetos que no necesariamente se encontrarán en una posición que les permita una interacción cara a cara con la persona responsable de la transmisión de la información y el desarrollo de las habilidades y capacidades correspondientes. En la misma medida en que se sea consecuente con las consideraciones referidas, se podrá influir sobre la eficiencia y eficacia del proceso de aprendizaje, según el modelo que establece la ruta crítica: la vía más corta, recorrida en el menor tiempo, con los resultados más ricos en cantidad, calidad y duración. Algunos autores consideran que cuando se registran los pensamientos sobre la base de determinadas sensaciones, en el primer momento, no se hace un alto para el análisis de los detalles pero que, más tarde, ellos se sitúan en determinadas ubicaciones de la mente que, equivale a decir, en diferentes fondos neuronales del subsistema nervioso central interrelacionados funcionalmente, para formar o construir partes de entidades o patrones organizados con determinada significación para el individuo que aprende. Luego el individuo construye en su mente, fruto de su actividad nerviosa superior, sus propias estructuras y patrones cognitivos de la realidad objetiva, del conocimiento que adquiere de distintos aspectos de ella; así cuando se pretende resolver un problema concreto, gracias a

su capacidad para elaborar un pensamiento analizador y especulador, compara posibles patrones diferentes y elabora una solución para una situación problemática específica.

De igual manera, otros consideran que es en el pensamiento donde se asienta el aprendizaje, que este no es más que la consecuencia de la acción de un conjunto de mecanismos que el organismo pone en movimiento para adaptarse al entorno donde existe y que evoluciona constantemente. El individuo primero asimila y luego acomoda lo asimilado. Es como si el organismo explorara el ambiente, tomara algunas de sus partes, las transformara y terminara luego incorporándolas sobre la base de la existencia de esquemas mentales de asimilación o de acciones previamente realizadas, conceptos aprendidos con anterioridad, que configuran, todos ellos, esquemas mentales que posibilitan la incorporación de otros conceptos y el desarrollo de nuevos esquemas.

A su vez, mediante el acomodamiento, el organismo cambia su propia estructura, sobre todo al nivel del subsistema nervioso central, para adaptarse adecuadamente a la naturaleza de los nuevos aspectos de la realidad objetiva que se aprenderán; que la mente, en última instancia, acepta como imposiciones de la referida realidad objetiva. Es válido identificar que es la concepción de aprendizaje de la psicología genética de Jean Piaget.

LA CONCEPCIÓN NEUROFISIOLÓGICA

Las concepciones neurofisiológicas relacionadas con el aprendizaje, donde se establece la participación de los hemisferios cerebrales en este proceso, se han desarrollado de una forma espectacular en los últimos años, a tal grado, que se ha llegado a plantear que el comportamiento del cerebro del individuo está indisolublemente ligado a su estilo de aprendizaje; que según su forma de funcionamiento o estado fisiológico, así como del subsistema nervioso central en un sentido más general, así serán las características, particularidades y peculiaridades del proceso de aprendizaje del individuo.

La unidad estructural y funcional del subsistema nervioso central es la neurona. Su principal representante es el cerebro, con un peso aproximado de unos 1500 gramos en un individuo adulto y constituido por aproximadamente 10000 millones de neuronas, altamente especializadas y, a la vez, interrelacionadas, que conforman una red compleja y con posibilidades de recibir información, procesarla, analizarla y elaborar respuestas.

En el proceso de aprendizaje, que lleva al conocimiento de aspectos concretos de la realidad objetiva, el influjo o entrada de información tiene lugar a través de estructuras especiales conocidas con el nombre genérico de receptores o analizadores sensoriales: el visual, el auditivo, el táctil, el gustativo y el olfatorio. En estos analizadores, debidamente estimulados, se originan señales electromagnéticas (llamadas potenciales de acción) que se trasladan hacia el subsistema nervioso central por vías centrípetas específicas.

Las señales electromagnéticas son precisamente las portadoras de la información sobre el cambio ocurrido en el entorno del individuo; ellas llegan finalmente a diferentes áreas o fondos neuronales del subsistema nervioso central donde dejan una huella, reflejo del cambio ocurrido que, de producirse sobre la base o como consecuencia de determinada cantidad y calidad de información recibida, quedará retenida en forma de memoria neuronal o nerviosa y que se va a expresar fenoménicamente, en el contexto del proceso

enseñanza-aprendizaje, como conocimiento, fruto de lo que se ha aprendido a partir de una estimulación adecuada, en cantidad y calidad, de los mencionados analizadores sensoriales, por separado o en grupo.

El cerebro es, con certeza, un órgano totalmente original en el universo y un universo en sí mismo. Constituye, en su conjunto, el sustrato material de la neuropsicología centrada en la interacción entre el referido órgano y el comportamiento de los llamados sistemas de aprendizaje, en los cuales las neuronas se relacionan funcionalmente por medio de las llamadas estructuras sinápticas para establecer cadenas, más o menos largas según el número de integrantes, y constituir así los llamados engramas sensoriales o de influjo informacional y los de tipo motor (que tienen como sustrato material a vías centrífugas que partiendo del subsistema nervioso central llegan a los efectores), en correspondencia con las respuestas emitidas a partir de situaciones informacionales específicas o de otras parecidas.

La concepción neurofisiológica del aprendizaje no es antagónica con ninguna otra concepción al respecto, todo lo contrario, es complemento de todas, por separado y en su conjunto, por cuanto, desde la más simple sensación hasta el más complejo pensamiento, juicio, idea, emoción o interés, no se desarrollarían y surgirían como tales sin la existencia de un sustrato material neuronal que, debidamente interrelacionado en sus unidades constitutivas e influenciado por los múltiples factores físicos, químicos, biológicos y sociales del entorno del individuo, constituye la fuente originaria de todos ellos.

Las condiciones de enseñanza aprendizaje deben representar un punto de equilibrio, entre el docente y el alumno, verdaderos polos a los cuales se dirige todas las condiciones del proceso enseñanza aprendizaje, aureolados por el entorno institucional local nacional e internacional.

Para el maestro: erudición en el contenido y definitivamente vocación en la formación moral intelectual y psicológica del dicente.

Para el alumno salud física y mental, seguridad familiar (con todos los correctivos para tratar de alcanzarla) tranquilidad anímica y emocional.

No olvidar el contexto económico social sumamente importante para el desarrollo futuro del educando y su inserción adecuada en la sociedad en la cual se va a desempeñar.

3.1.4. El género y la formación docente

Desde los orígenes de los sistemas escolares públicos, los docentes han ejercido importantes funciones simbólicas y legitimadoras de los estados modernos, fundamentalmente a través de la transmisión del conocimiento oficial (Apple, 1993) plasmado en el currículo y en el reforzamiento de rituales nacionalistas y patrióticos. No obstante el peso de esas funciones, durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, maestra y maestro no eran considerados (y no se consideraban) como meros empleados públicos: burócratas gubernamentales, únicamente responsables de la transmisión de contenidos curriculares y la organización de festejos y discursos ritualizados. De hecho, pareciera que las denominaciones de “maestro”, “maestra” o “profesor”, “profesora” tenían connotaciones más allá de lo profesional. Ser maestra quería decir que, además de dominar las artes y ciencias de la enseñanza, se poseía la vocación: una profesora o un profesor, lo eran porque tenían que responder a su “llamado vocacional”, en contextos sociales que consideraban que transmitir conocimientos y los valores colectivos de la nación era casi una “misión sagrada” (Morgade, 1992a; Puiggrós, 1986, 1987).

Más de un siglo después de la consolidación de los sistemas de educación pública, seguía sin ser llamativo que la gran mayoría de las mujeres maestras en escuelas primarias fueran comúnmente llamadas como “segundas madres”, “tías”, “señoritas”, “misses”, “chicas” o “hermanas”.

Esa imagen está asociada con una tradición muy enraizada en las escuelas de llamar a las maestras usando el diminutivo de sus nombres de pila (ej. la maestra Rosita, Martita, etc.). De manera contraria, los hombres que trabajan en escuelas primarias eran llamados “profesor”, “maestro” o “Sr. X” —el apellido es de rigor, de manera contraria al uso frecuente del primer nombre en las mujeres y, en ninguna instancia se utilizaba el diminutivo para un hombre. Varios estudios (Freire, 1993; Morgade, 1997; Stromquist, 1997; Yannoulas, 1996)

Se ha señalado que estas maneras de nombrar a las docentes no fueron (ni son) simples expresiones ingenuas. La falta de reconocimiento de las características específicas de las mujeres que trabajan en las escuelas (tales como condiciones profesionales, estado civil,

edad, sexualidad, y su reemplazo por denominaciones románticamente estereotipadas) asociadas al ámbito de lo hogareño-doméstico, estimula una suerte de “domesticación” e infantilización social de las maestras. En el caso de los hombres, la utilización de otras denominaciones también ocultan las particularidades de los que ejercen la docencia. En este caso acentúa la relación de la masculinidad con la disciplina y el orden que, sin embargo, es acompañada por una mirada de sospecha, en relación con la sexualidad (Messner, 1997). Lo curioso es que mientras a las maestras se les infantiliza, se les relaciona con el ámbito de lo doméstico y en ese sentido se les asexualiza, a los maestros se les hipersexualiza, convirtiéndolos en potenciales depredadores sexuales, homosexuales o heterosexuales (Fischman, 2000). Como se indicó antes, los hombres no sólo generan ansiedad en las escuelas, también apaciguan, ya que son considerados como transmisores y responsables del orden, la practicidad y la disciplina. Esta combinación de miedo y seguridad parece estar estrechamente relacionada con las dinámicas de género y, por ende, en las diferentes maneras de organizar la carrera docente de hombres y mujeres. Lo anterior no implica desconocer la existencia de estructuras patriarcales, sino que reconoce la complejidad de las relaciones de género en las escuelas y ayuda a explicar la desproporcional presencia de hombres en los puestos de dirección.

Esta desproporción en los niveles superiores de la jerarquía burocrática escolar refleja, en parte, la suposición tradicional de que los hombres son más adecuados para ocupar los puestos administrativos y de autoridad; pero también se debe al tratamiento preferencial otorgado a ellos por normas y prácticas educativas establecidas desde hace tiempo.

Durante este siglo, una normatividad denominada el “3 X 1” estableció que por cada tres docentes mujeres que figuraban en el ranking para tener acceso a puestos de directoras o supervisoras de distrito, debía haber un hombre (Fischman, 1997; Morgade, 1992a, Morgade, 1992b). En síntesis, el sistema escolar público se expandió siguiendo un modelo de pirámide patriarcal, con trabajo femenino en la base y trabajo masculino en la cúspide. Estos porcentajes y tendencias muestran la existencia de patrones diferenciados respecto a la carrera docente y la profesionalización, en relación con los conceptos de masculinidad y feminidad dentro de las escuelas argentinas. Sin embargo, para poder entender claramente la compleja dinámica de género en las escuelas debemos ir más allá de las estadísticas de distribución, representación y ascenso (Acker, 1992, 1996).

En uno de los documentos más debatidos sobre la reforma de la formación docente en Estados Unidos, *Lo que más importa: Enseñando para el futuro de Norteamérica (What matters most: Teaching for America's future)*, se afirma que “para el año 2006, Norteamérica le ofrecería a cada estudiante lo que debería ser suyo por derecho de nacimiento: acceso a una enseñanza impartida por un/a profesional competente, dedicada y calificada [traducción libre del autor]” (National Commission on Teaching and America's Future, 1996, p. 5). Sin duda este es un objetivo deseable, pero en vista de la discusión anterior sobre el impacto de las dinámicas de género en las escuelas, es fundamental revisar las nociones y supuestos ideológicos y pedagógicos de lo que constituye un(a) profesional dedicado(a), particularmente porque, como lo señala Sandra Acker:

“No sería necesario elaborar lo obvio si no fuera por la concepción dominante de que la enseñanza es una “vocación sagrada” y los maestros individuos a quienes

“les importan profundamente los niños”. La asociación de estas imágenes con

mujeres es importante en el moldeado de la cultura.

3.1.5. Síntesis

3.5.1 Para el ejercicio docente son necesarias:

- a.- Vocación
- b.- Formación inicial y continua intensivas
- c.-. Perfeccionamiento de acuerdo a las inclinaciones del docente.
- d.- Todo esto en función de la realidad imperante

3.5.2. La contratación tiene como origen al estado, a las instituciones privadas, de acuerdo a la ley de la desconcentración a los municipios, a las entidades fisco misionales y en algunas ocasiones a las fuerzas armadas.

Todo esto condicionado a la constitución, leyes reglamentos y resoluciones de la diferentes funciones del estado ecuatoriano.

3.5.3. el alumno debe ser el núcleo del proceso de enseñanza aprendizaje y el maestro el guía que acompaña y asesora al docente en sus interés y necesidades de conocimiento y formación moral e intelectual.

Es importante el señalamiento de la importancia del entorno: la institución, la familia, el ayuntamiento y la región, sobre todo en relación a sus características sociológicas, y económicas.

En relación al género, la profesión docente se desarrolló pendularmente entre los dos sexos. En la actualidad el género sigue siendo importante en algunas situaciones laborales, como la enseñanza a los párvulos, pero en general debe existir igualdad de oportunidades entre los sexos, basándose eso si, en las características individuales de las personas.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3. 2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

La educación no se inicia en las escuelas; esta empieza en el seno familiar. La transmisión de valores, hábitos, rutinas, patrones de crianza, creencias falsas y verdaderas etc., es fomentada, en primer lugar, por los padres de familia. Los

hijos, más adelante, estarán inmersos en una educación formal en centros escolares básicos, medios y profesionales. Lo importante de esta continua educación es la congruencia e integración del desarrollo humano, considerándose éste como el proceso por el cual una persona en crecimiento adquiere una concepción más amplia, diferenciada y válida y se vuelve capaz de realizar actividades propias de su ambiente. El desarrollo humano supone un cambio en las características de la persona, una constante reorganización en su vida que influye tanto en su percepción como en su acción. La persona va más allá de la situación inmediata para tener una imagen de otros entornos en los que ha participado activamente (Bronfenbrenner 1987). En ese continuo desarrollo humano la educación juega un papel muy importante. Debe tomarse en cuenta la perspectiva del desarrollo humano, lo que significa el reconocimiento y transmisión de las bases científicas, y la consolidación del contexto cultural, político, económico, social, emocional y moral en el que se desarrolla la educación y la instrucción a través del proceso de enseñanza-aprendizaje. De ahí la importancia de reflexionar, analizar y describir las principales influencias de la educación y su relación con el desarrollo humano.

Igualmente importante es la escuela o los centros escolares los cuales se convierten en el escenario central donde se van a desarrollar las experiencias de

formación y educación de los niños-alumnos, que se iniciaron en el seno de la familia.

Durante la infancia y la adolescencia, la escuela va a constituir un punto de referencia importante, convirtiéndose en una de las principales fuentes de influencia sobre el desarrollo a excepción de la familia ninguna otra institución social va a gozar de una posición tan privilegiada (Oliva y Palacios, 2001).

La escuela es un sistema básico y determinante que apoya y complementa la función educativa de la familia, de ahí la importancia de que ambos sistemas

pueden coordinarse y colaborar conjuntamente en beneficio de los niños-alumnos-adultos, y con eso favorecer el desarrollo de las sociedades modernas.

Es posible la interacción coordinada entre ambas, a pesar de que en ambos sistemas tienen problemas difíciles de solucionar, sufren conflictos en función de presiones internas, por ejemplo, en la escuela existen cambios en el profesorado, individuos que plantean cambios al sistema etc. Y presiones externas, la sociedad, las familias, las reformas educativas, el sistema político etc.

Además la familia presenta problemas sino existiera cohesión afectiva y emocional. Es importante evitar la pobreza, en el hogar este debe ser espacio protegido de tensiones y violencia para los niños, que el contexto inmediato no sea un ambiente social tóxico en el que puede funcionar como una forma de transmisión de la violencia y por último que la familia cuente con escasos servicios y apoyos comunitarios de carácter lúdico y cultural.

La familia y la escuela son los contextos principales en los que transcurre la existencia de los más pequeños, tales ámbitos dejarán una fuerte huella en el futuro del alumno. Ambos sistemas mantienen una relación complementaria bajo un común denominador y objetivo primordial: el lograr una educación de calidad para los hijos y alumnos respectivamente. Para ello es necesario llegar a acuerdos y

aunar esfuerzos, no sólo con el fin de aprovechar mejor los respectivos recursos, sino también para conseguir la continuidad que tal objetivo requiere.

Es una opción la relación eficaz y productiva entre la familia y la escuela, para los alumnos, siempre y cuando se cumpla como un compromiso a largo plazo que supone un respeto mutuo, un asumir conjuntamente responsabilidades y una amplia implicación de unos a otros en las distintas actividades, esto es, una continuada colaboración a lo largo de toda la escolaridad (Palacios y Paniagua 1992).

A pesar de la evidencia y la necesidad de esa interacción familia-escuela no se lleva a cabo, debido generalmente a la falta de comunicación, entendimiento y comprensión, tanto de la familia como de la escuela, reduciéndose tal interacción exclusivamente a encuentros burocráticos y puntuales, aunado a lo anterior también se constata una falta de predisposición e implicación para la colaboración y la participación por parte de ambos sistemas.

A pesar de las evidencias empíricas y científicas de que la familia y la escuela representan contextos socializadores bien diferenciados entre sí, y tomando en cuenta que las experiencias son distintas en ambos escenarios, persiste una discontinuidad entre hogar y escuela que ha llegado a ser considerada como una de las causas principales de fracaso escolar, particularmente para aquellos niños pertenecientes a medios más desfavorecidos.

Huguet (1999) comprobó a través de sus estudios lo que Bronfenbrenner (1987) declaró en cuanto a que el potencial evolutivo de los entornos en los que crece un niño, se ve favorecido por los roles y las actividades en las que participa el niño tanto en la familia como en la escuela, siempre y cuando exista en tales sistemas.

En nuestro medio, por la ignorancia y la pobreza, en muchos casos, no existe esta dualidad de asociación descrita. Corresponde entonces, al estado nacional el apaciguamiento de estas dos terribles falencias, que roen el espíritu de la patria, ya que impiden el desarrollo de las instituciones y de los hombres que las conforman.

3.2.2 La demanda de la educación de calidad

La calidad de la educación responde a la tarea del educador como agente socializador. Esto quiere decir que el análisis de la calidad educativa es imposible al margen de la actividad del maestro y de las investigaciones pedagógicas, que comprueben la labor educacional y propongan vías para su perfeccionamiento mediante el diálogo y la participación comunitaria.

La participación es una necesidad intrínseca del hombre, porque se realiza, se encuentra a sí mismo; por tanto negársela es impedir que lo haga. No participar significa dependencia, la aceptación de valores ajenos, y en el plano educativo implica un modelo verbalista, enciclopedista y reproductivo, ajeno a lo que hoy se demanda.

Las soluciones educativas no deben reducirse al marco de la escuela sino acceder a la comunidad, a la familia, al mundo productivo, ya que el carácter de la escuela no sólo refleja la sociedad en que está inserta sino que constituye el centro cultural más importante de la comunidad y un potencial de transformación de la misma y de elevación de la calidad

educativa, para lo cual es necesario promover un compromiso a nivel de base en lo que respecta a la responsabilidad profesional del docente.

Esto implica que los métodos de trabajo que utiliza el docente no deben divorciarse de los científicos, es decir, debemos asumir una posición científica en el trabajo por la calidad educacional, no se debe divorciar la docencia de la investigación, ya que esto traería un retroceso en el camino del desarrollo educativo y por tanto de la calidad educacional.

Desde este momento, podemos afirmar realmente lamentable, que la desembocadura de la docencia en la investigación científica en nuestro país es una quimera. Sus causas recorren a todas las instituciones y personas de la comunidad educativa y por eso, un resultado al menos satisfactorio es extremadamente difícil; las razones de esta dificultad las encontramos en todos nosotros: persona, familia, escuela, colegio, vida profesional, sociedad en la cual realizamos nuestro trabajo, entorno político, realidad económica e inclusive, razones internacionales, que escapan a nuestra competencia.

¿Qué debe hacer, entonces la escuela, la familia, la sociedad, la comunidad y el docente para alcanzar altos índices de calidad educacional?

Para evaluar la calidad de la educación en el mundo se han seguido tres corrientes fundamentales: corriente eficientista de la calidad, corriente de la pertinencia social y la corriente integral e integradora de la calidad.

La primera es la más predominante en la conceptualización de la calidad de la educación y considera a ésta referida a la eficiencia del proceso y/o producto educativo a partir de objetivos curriculares formulados como actitudes y capacidades observables.

Para los seguidores de esta corriente, calidad es el sinónimo de eficiencia, donde el interés está centrado en la medición del rendimiento y los factores que influyen en él, giran alrededor de los métodos de enseñanza.

El segundo criterio es la pertinencia social, la cual parte del supuesto de que la calidad de la educación está cultural, social y políticamente condicionada y centra el problema en la demanda.

De ahí que no sea un modelo universal, ya que no puede servir a cualquier sociedad en un tiempo históricamente determinado. Como criterio para evaluar la calidad considera la Relevancia, y la Pertinencia.

La tercera corriente o la corriente integral e integradora de la calidad es la que el autor considera más ajustada al objetivo del presente estudio, debido a que esta trata de fusionar las dos corrientes anteriores, no de una forma ecléctica o como una suma de corrientes, sino toma lo mejor de cada una de ellas: de la eficientista, porque está caracterizada por el carácter individualista de la evaluación de la calidad, que es necesaria porque la apropiación de los conocimientos de los estudiantes ocurre de forma individual; de la segunda, por ser ésta de carácter social y solidaria y porque la educación es un atributo netamente social y para interés de una sociedad **históricamente determinada**.

En América Latina la diversidad y multiplicidad de experiencias es una constante desde los años setenta: Chile (desde 1972), a través del PER y SIMCE, México (1978), a través de los Cursos Comunitarios; Colombia (1979), mediante el ICOLPE; Perú (1984), con el PRONE; y Argentina (1994), lo cual indica que todos estos países están trabajando, desde hace varios años, en la evaluación de la calidad educacional.

El primer aspecto acordado en la Declaración de Quito (1991), por los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, convocados por la UNESCO en la IV Reunión de Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación, fue:

"Para superar la crisis económica e incorporar al mundo como protagonistas activos los países de la región, éstos necesitan robustecer su integración regional a sus vínculos bilaterales, invertir prioritariamente en la formación de sus recursos humanos y fortalecer su cohesión social. Sin educación de calidad no habrá crecimiento, equidad, ni democracia. Por esta razón la educación debe ser objeto de grandes consensos regionales que garanticen el compromiso de toda la sociedad para la formación de sus futuras generaciones y la continuidad de las políticas y programas puestos en marcha para el logro de estos objetivos".

Resulta obvio que en esta declaración o acuerdo hay dos elementos claves para el desarrollo de la educación en la región: que ésta sea equitativa y la necesaria evaluación de la calidad de los sistemas educacionales.

La obra de Martí es muy rica y extensa, por lo que, por razones obvias, se va a exponer un extracto de lo que sintetiza el ideario pedagógico martiano, para su posterior reflexión:

"Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida"

Resulta evidente que en este pensamiento del Apóstol cubano se percibe la profundidad de sus ideas sobre la educación: la educación para la vida, la cual tiene amplia vigencia, de modo que se debe enseñarse al hombre a que comprenda su época, que sea capaz de ser dinámico y creativo para que pueda "salir a flote" en la solución de problemas sociales en que vive.

Martí precisó, también, las características generales de la educación, planteó que ésta debía ser obligatoria, estatal, laica, para todos, conforme con la época, objetiva, científica, desarrolladora y vinculada al trabajo.

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

El Ministerio de Educación es la Cartera de Estado encargada de cumplir los mandatos antes descritos; es el órgano rector de todas las políticas educativas vigentes en todas las instituciones educativas de formación básica del país, y es el ente que garantizará una educación calidad para todos los ecuatorianos. Así el artículo 26, presenta

el concepto fundamental de educación que propone la nueva Constitución. Destacando cuatro aspectos importantes para las familias y la sociedad.

- a.- La educación como un derecho permanente de las personas.
- b.- La educación como un área prioritaria de la inversión estatal.
- c.- La educación como una garantía de inclusión.
- d.- La educación como un espacio de participación de las familias.

Este primer artículo, determina que la educación es un derecho de todas las personas, señala la obligatoriedad que tiene el estado de garantizar educación a nuestro pueblo, la educación se convierte en una garantía para el buen vivir para ello la sociedad en su conjunto esta obligada a aportar en este proceso.

Ojalá que estos hermosos enunciados, constitucionales sean llevados a la práctica por todos los gobiernos que sin lugar a duda estarían velando por el desarrollo intelectual y moral de todos los ecuatorianos.

En el año 2007 esta Cartera de Estado realizó el Censo Nacional de Instituciones Educativas con el objetivo de contar con información oportuna, veraz, efectiva y confiable que contribuya a definir la política educativa y la toma de decisiones en todas las instancias, proyectos y unidades del Ministerio de Educación, así como en la comunidad educativa y en la sociedad en general. Se

estableció el Archivo Maestro de Instituciones Educativas AMIE como base de información de los establecimientos educativos del país.

Actualmente, según el Archivo Maestro de Instituciones Educativas AMIE 2009-2010 toma inicial, en el nivel escolarizado se encuentran registradas 29.998 instituciones educativas; 4548 ofrecen Educación Inicial, 25.503 Educación General Básica y 3.243 Bachillerato. El sistema fiscal abarca el 71,2 por ciento de las instituciones educativas del país y de acuerdo a los datos oficiales del Ministerio de Educación en sus instalaciones se brindan servicios educativos a cerca de 2.777.412 estudiantes de entre 5 y 18 años de edad.

El ministerio de Educación, preocupado principalmente por los planteles de sostenimiento fiscal, busca brindar una educación de calidad y calidez, con tecnología de punta y atendiendo a los sectores más vulnerables del país. Siguiendo este lineamiento se han implementado varios proyectos encaminados a lograr este objetivo.

Por otro lado, el artículo 349 garantiza la carrera del docente, lo que significa que los profesores del sistema educativo gozarán de un sistema de formación profesional que les permita actualizarse y mejorar permanentemente, este artículo también institucionaliza un sistema de evaluación del desempeño docente y lo vincula a la política salarial en todos los niveles. La Constitución 2008 sienta bases para una educación pública de calidad y calidez que enmarca un sistema de estímulo permanente que reconoce a los mejores educadores. El salario del docente será una consecuencia directa del buen desempeño del profesor en el proceso educativo a su cargo.

Para garantizar el cumplimiento de este articulado, el ministerio de educación dentro de sus políticas educativa plantea y pone en ejecución el plan decenal.

Pero, qué es el plan decenal?

Es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad educativa del país de cara a los siguientes 10 años. Su objetivo primordial es que se convierta en un pacto social por el derecho a la educación que, con el concurso de la institucionalidad y la ciudadanía en general, permita identificar y tomar las decisiones pertinentes para avanzar en las transformaciones que la educación necesita.

En cuanto a la ley de educación inculca derechos y obligaciones para quienes deben hacer realidad la propuesta emanada por el estado. En el capítulo IV de la educación respecto a los maestros manifiesta:

Art.9 - Derechos.- Los profesores tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder a procesos de desarrollo profesional, según sus necesidades y las del Sistema Educativo.
- b) Ser reconocido por sus méritos y logros alcanzados.
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión.
- d) Ser sujetos del debido proceso, en caso de presuntas faltas al código de convivencia y a las leyes y reglamentos.³⁸ Proyecto de Ley de educación general
- e) Gozar de estabilidad laboral con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
- f) Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes.
- g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema de Educación.
- h) Ser tratado sin discriminación y acorde con sus necesidades especiales.
- i) Participar en el Gobierno Escolar Ciudadano del Circuito Educativo al que pertenecen.
- j) Asociarse libremente y participar en los procesos de elección de las asociaciones gremiales.

Art. 10 - Obligaciones.- Los profesores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Brindar una educación de calidad y calidez a los estudiantes a su cargo.
- b) Cumplir con todas las obligaciones derivadas de su función determinadas en el reglamento de esta Ley y demás normas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.
- c) A laborar durante la jornada de trabajo completa en la institución educativa.
- d) Elaborar su planificación académica, y presentarla oportunamente a las autoridades del plantel y a sus estudiantes.
- e) Respetar el derecho de los estudiantes y de los miembros proyecto de Ley de educación General de la comunidad educativa a expresar sus opiniones fundamentadas.
- f) Mantener una relación cordial con los demás miembros de la comunidad educativa y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
- g) Ser evaluado a través de procesos internos y externos.

- h) Atender y evaluar a los estudiantes de acuerdo con la diversidad y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente el resultado de tales evaluaciones.
- i) Dar apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con las necesidades de los estudiantes a su cargo.
- j) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- k) Respetar la integridad física, psicológica, cultural y lingüística de sus estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.
- l) Cumplir las leyes y reglamentos, y los códigos de convivencia de las instituciones educativas.
- m) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás miembros de la comunidad educativa.
- n) Mantener el servicio educativo en funcionamiento, sin ningún tipo de interrupción ni paralización, de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente.
- o) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad

3.2.4 Políticas micro Institucionales

Si alguna vez, podemos hablar en educación en términos físicos químicos diríamos paladinamente y sin temor a equivocarnos, que hablar de políticas micro en las instituciones educativas del país, es una verdadera entropía, esto es un caos ya no molecular, pero sí institucional.

A todas luces resulta incongruente este tipo de acciones, por que es muy difícil encontrar un denominador común que permita simplificar los elementos.

Arduo trabajo entonces para el ministerio de educación, órgano gubernamental rector, de los postulados educativos en el Ecuador, para reunir lo que se pueda reunir y aprovechar lo que resulte realmente aprovechable y de este modo contar con política micro unificado y eficiente.

3.2.5 Síntesis

1.- la comunidad educativa es polimorfa pero susceptible de unificación ya que todas sus fracciones, otorgan al entorno educativo el escenario ideal, para el desarrollo intelectual y moral de los ecuatorianos

2.- no debe existir discusión alguna, en lo relativo a la calidad que se debe brindar a educadores y educandos. Esta debe ser óptima en todos sus aspectos, ya que la demanda que exige el hombre de nuestra época no puede ser, sino definitivamente optima

3.- las políticas educativas macro están expuestas, tanto en la constitución, como en la ley, tanto en el plan nacional de desarrollo, como en el Plan Nacional de Educación, como el Plan decenal de educación. A estas metas deben confluír, todos los esfuerzos de las instituciones públicas y privadas, laicas y religiosas, pagadas y no pagadas, que tengan que ver, con el más noble objetivo del estado y del ser humano: La Educación.

4.- Ya mencionamos la entropía de las múltiples instituciones educativas en el país. Es tarea de todos, encontrar un resultado que conlleve el desarrollo humano, fervientemente ansiado, hasta los límites concordantes con la época en la que vivimos.

3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Definición

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

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

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

Esta situación es generada por la fragmentación de los contenidos del currículo de formación, el dominio de una enseñanza basada en la comunicación oral, poco trabajo práctico, la escasa vinculación del proceso de formación con la realidad educativa o con los requerimientos técnico pedagógico de las escuelas.

Este modelo de formación docente no responde hoy a los cambios y demanda del sistema educacional, las nuevas exigencias curriculares requeridas para llevar a cabo la Reforma Educacional; los cambios metodológicos necesarios para desarrollar en los alumnos una actitud autónoma y responsable, prepararlos para desempeñar un rol activo en la sociedad y en sus sistemas democráticos y económicos; y a las nuevas exigencias tecnológicas que plantea el cambio y la sociedad a la educación.

Es necesario, el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que de respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del

conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo

Para una definición cabal es indispensable acudir al nuevo modelo de formación docente, el mismo que requiere una nueva lógica de construcción, donde se considere al mismo tiempo el proceso y la calidad de la formación, como los elementos o acciones principales para lograr este doble propósito. El nuevo modelo de formación docente, debe estar constituido por ciertos elementos básicos, que permitan dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación docente, además de orientar la implementación y evaluación del currículo de formación.

3.2. Competencias profesionales

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

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes Conocimientos, Habilidades y Valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

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

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida.

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

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

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

Competencias para la vida.

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

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

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

Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a convivir se convierte en tres pilares de la educación para hacer frente a los retos del siglo XXI y llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, permitiéndole que aprenda a ser.

Las competencias básicas deben ser adquiridas por todos los alumnos y provocar un replanteamiento de los currículos con un enfoque global del aprendizaje. Esto conlleva a su vez un cambio de la metodología docente para que el alumno adquiera estas competencias en la totalidad de las áreas.

LAS OCHO COMPETENCIAS PROFESIONALES QUE DEBEN ESTAR PRESENTES EN EL CURRÍCULO SON:

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

Competencias en comunicación lingüística

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

Competencias matemáticas.

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

Competencias culturales artísticas

- Expresarse mediante algunos códigos artísticos.

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

Competencia en el tratamiento de la información y competencia digital

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

Competencias en el conocimiento y la interacción con el mundo natural

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

Competencia social y ciudadana

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

Competencia de aprender a aprender

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

Iniciativa y espíritu emprendedor

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

3.3 Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI

La educación del siglo XXI debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

- ✓ Aprender a conocer: adquirir los instrumentos de la comprensión.
- ✓ Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno.
- ✓ Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
- ✓ Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

El ser humano debe sentirse independiente para actuar, y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

La finalidad u objetivo, en cualquier sistema de enseñanza estructurado, es que cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

Aprender a Conocer: El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias. En este aspecto, la Escuela Básica tendrá éxito, si logra aportar el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

Aprender a hacer: está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve el individuo, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación. El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI.

Aprender a convivir juntos: Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión cabal del mundo, lo cual debe hacerle descubrir quién es él, evitando así el enfrentamiento mediante el diálogo y la comunicación.

La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales.

Aprender a ser: Es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social. La educación es, ante todo un viaje anterior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad, para lo cual se requiere un contexto educativo en constante enriquecimiento.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social.

3.4. Competencia profesionales docente

No es nada nuevo decir que el rol del profesional de la educación está cambiando, ya que permanentemente estamos escuchando acerca de las nuevas demandas al perfil profesional del docente. Demandas que se ven influidas por un contexto marcado por lo intercultural, el aumento de la heterogeneidad del alumnado, una creciente importancia hacia el dominio de varios idiomas, el progresivo aumento de las dificultades de aprendizaje de las materias científicas o la inclusión de las nuevas tecnologías de la información, por nombrar sólo algunos elementos. De lo anterior se desprende, por ejemplo, que los docentes deberían ejercer un compromiso social abierto con los más necesitados.

En definitiva, las visiones de la escuela y de su papel social en cada momento histórico y en cada país van variando y eso obliga a reorientar, también, la idea del docente. Otro factor que se puede considerar como un buen ejemplo de lo que afirmamos es lo que sucede en Europa, ahora desde el punto de vista burocrático, ya que en la actualidad se está diseñando un nuevo modelo de formación inicial para el profesorado, de acuerdo con el complicado proceso de adaptación de los títulos al llamado Espacio Europeo de Educación Superior, y atendiendo al peso creciente que tienen las decisiones tomadas en el seno de la Unión Europea.

El segundo tema, que se cruza con el anterior, es la formación basada en competencias. Es reciente, en el medio educativo, la introducción y el uso del término 'competencia' en relación con los procesos de enseñanza y aprendizaje que se producen dentro de los diversos niveles del

sistema educativo. En el ámbito universitario, se comenzó a utilizar este término desde que se inició el proceso de convergencia promovido por las correspondientes instancias políticas de la Unión Europea.

Así, decimos que todo proceso formativo destinado a la formación de profesionales bajo el enfoque por competencias está explícitamente presente esto es, la imperativa necesidad de actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional. Esta misma situación se da, por cierto, en el caso de los docentes.

Podemos decir que quizá sea un poco pretencioso indicar que existen competencias exclusivamente docentes, ya que en sus enunciados tales competencias no se diferencian mucho de otras que tienen un campo de aplicación distinto como, por ejemplo, las del ámbito netamente laboral. Por lo mismo, quizás el mérito mayor de la propuesta hecha por los autores consultados es que han elaborado una transferencia hacia el ámbito docente contextualizando las necesidades que dicho ámbito precisa, porque al apreciar los listados de competencias revisados, las diferencias de esquemas y estructura en la organización de un programa de formación por competencias entre uno y otro campo no son significativas. Lo importante aquí es seguir desarrollando la idea de cómo se genera la relación entre formación y desarrollo de competencias.

3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

En las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel medio y superior no es de extrañarse que los docentes sean profesionales que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia por que, a pesar de la buena preparación profesional que posean los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que se inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos

para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

Es menester reflexionar sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus competencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, por que, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Por medio de una reflexión para entender el significado de la docencia, entraremos a la problemática, entre ésta y la educación en su conjunto. La actuación del docente, cualquiera que ésta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello la reflexión sobre la práctica debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma. Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso. Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

En una línea de pensamiento similar, Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana. es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente.

En su propuesta de formación para docentes de ciencias a nivel medio, estos autores parten de la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer?. A la cual plantean los siguientes:

1. Conocer la materia que han de enseñar.
2. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
3. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
4. Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
5. Saber preparar actividades.
6. Saber dirigir la actividad de los alumnos.
7. Saber evaluar.
8. Utilizar la investigación e innovación en el campo.

Por lo anterior es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender.

En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento

3.6. Síntesis

3.6.1. En relación a la definición , debemos ser enfáticos al declarar que la formación docente, debe seguir, como la sombra al cuerpo, los múltiples cambios que se operen en el entorno vital de nuestro ejercicio profesional, sin olvidar, las tendencias que se suscitan en los países más desarrollados del mundo. Con esto no quiere decir, que no debemos copiar modelos extranjeros, si no que conociendo los adelantos pedagógicos, los adaptemos a las necesidades, de nuestro pueblo.

Demás está decir que la formación docente no concluye jamás, pues, corre paralela a la vida del docente. Esta formación debe ser integral, y no dedicarse exclusivamente a uno de sus elementos, como sería el caso de prepararse solo en la asignatura a dictar-

3.6.2. Si los profesores deben ser competentes en su oficio, es imprescindible que inculque en sus discípulos además de los conocimientos curriculares la reflexión lógica, la valoración personal en el espacio, y sobre todo, el interés social que sobre todo ello se desprende.

Este accionar, nos conducirá al resultado feliz, de una generación eficiente y capaz, amante de su arte y solidario con sus semejantes. en fin un ciudadano intelectual y moral útil a la patria

4. METODOLOGÍA.

4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es de carácter cuantitativa y cualitativa; es cuantitativa, porque a través de las estadísticas y el análisis de los datos obtenidos se pretende establecer cuál es la situación real de los egresados de la escuela de Ciencias de la Educación.

Esta es una investigación objetiva que explica las relaciones causales de un hecho o fenómeno. Epistemológicamente es de corte positivista porque el conocimiento para ser tal debe pasar por la experimentación; y es de naturaleza humana determinista porque todos los casos que existen están controlados por el medio y el hombre. Solo da las respuestas mecánicas a dicho medio.

Por medio de la investigación cuantitativa se pretende formular leyes generales ya que el conocimiento obtenido ha sido afirmado en la observación y experimentación y la verificación, lo que hace el conocimiento lo más objetivo posible.

Es cualitativa, porque interpreta, y genera hipótesis de la situación de los graduados en la escuela de educación de la UTPL y debe someterse a la triangulación para evitar subjetividad en la investigación. Es una investigación flexible y recursiva por la elaboración y formulación hasta del problema con las modificaciones que sean necesarias, pero es democrático por que en esencia es trabajo de campo.

Dentro del Marco teórico se realiza un análisis de la situación laboral del docente, su entorno educativo y las necesidades en la formación docente, cualitativamente.

Con esta investigación se pretende generar una teoría en relación al destino de los docentes graduados en la UTPL, además se han hecho estudios en pequeñas escalas, así la presente investigación ha realizado un muestreo de diez graduados en la UTPL, y Dos directores graduados en la misma entidad educativa, Los datos se han recolectado por medio de las entrevistas, las mismas que se evidencian con las respectivas fotografías de los entrevistados.

El Método de la investigación es descriptivo, porque pretende describir la situación laboral actual de los docentes graduados en la UPTL en su ambiente natural, por tal motivo con la entrevista se pretende hacer una observación profunda de la realidad de cada encuestado.

4.2. Participantes de la Investigación.

Los actores de esta investigación, maestros graduados en la UTPL, han sido sugeridos por el equipo de planificación de la misma universidad, para ello se consideró el lugar de residencia de los encuestado y encuestador.

En la presente investigación ocho de los maestros entrevistados residen en la ciudad de Guayaquil, un entrevistado en la parroquia rural de Chongón y un entrevistado perteneciente a la Olón provincia de Santas Elena.

Cada uno de los entrevistados aportó con sus respuestas oportunas y participación desinteresada.

4.3. Instrumentos y recursos

En relación a los instrumentos y recursos utilizados en la encuesta han sido proporcionados por la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación (ANECA) y validados por el equipo de planificación de la escuela de de Ciencias de la educación de la Universidad Técnica particular de Loja.

El formulario “Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación” tiene por objeto investigar situación socio demográfica de los titulados en la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, consta de 6 preguntas.

El segundo bloque investiga la realidad laboral de los docentes ; para ello se realizan 14 pregunta a los maestros y se indaga a quienes ocupan cargos directivos a través de 4 interrogantes.

Un tercer aspecto ´es conocer el ambiente laboral en el que se desenvuelven los maestros graduados en la UTPL, este bloque consta de 9 preguntas objetivas , también a través de 5 interrogante se conoce las expectativas de quienes ejercen dirección en la instituciones educativas..

Un cuarto bloque de preguntas está direccionado a identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde los directivos y empleador, para ello se realizan 2 preguntas y a los maestros se los indaga a través 3 interrogantes.

La encuesta se desarrolla en dos momento, un documento exclusivo para investigar a los maestros “Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación” de 25 preguntas, dividida en 6 secciones y “ Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas (Rector/ Vicerrector/Coordinador Académico) a través de 12 preguntas se recolecta información para evaluar la situación laboral de los profesionales de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda

Los cuestionario presenta las interrogantes de forma sistemática, los mismos que luego de ser tabulados pasan al departamento de investigación de la Universidad, por eso la observación se la

realiza a través de un listado de entrevistados proporcionado por la UTPL de esa manera se cumplan los objetivos planteados en la investigación

Recursos: humanos, materiales y económicos.

Humanos: El motivo de esta investigación es precisamente conocer la situación actual de los entrevistados, como titulados en la docencia en la UTPL, un grupo ejerciendo en el campo de la docencia y un segundo grupo haciendo dirección en el mismo campo.

Los entrevistados en su mayoría del sexo femenino y residentes de la provincia Guayas.

Los directores de instituciones se encuentran ubicados en instituciones particulares.

Recursos materiales: En la presente investigación se han utilizado instrumentos de investigación proporcionados por el Centro de Investigación de la UTPL, cámara fotográfica, mapa urbanístico de Guayaquil, Durán, y Chongón, para ubicar a entrevistados; valioso el uso del Celular para asegurar las entrevistas de quienes viven fuera del perímetro urbano, el correo interprovincial, que facilitó entrega de información de entrevistados de otras provincias.

El recurso informático, que permitió la comunicación directa con tutor de la presente investigación y demás autoridades de la UTPL que facilitan el desarrollo de la investigación y el cumplimiento de los objetivos planteados en este trabajo de fin de carrera.

Este recurso informático, también ha permitido actualizarse y perfeccionar el uso de las nuevas versiones del programa Microsoft.

Recursos económicos: Por parte del investigador

4.5 Procedimiento

El producto presentado, es resultado de un trabajo sistemático de los docentes egresados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La Universidad, asignó un tutor a cada maestro, los mismos que, vía correo electrónico dirigieron y corrigieron los trabajos reportados por los interesados. Así mismo se asignó un calendario de entrega de cada una de las partes de la investigación, para su corrección.

Parte importante del proceso de ejecución del presente trabajo, fue la encuesta realizado a maestros titulados en la UTPL, fue necesario indagar el lugar de residencia de cada encuestado, y en algunos casos, ubicarlo en sus lugares de trabajo.

Se debe resaltar el espíritu de colaboración de los profesionales entrevistados, sin los cuales no habría sido posible realizar el análisis de la situación actual de los maestros titulados en la UTPL.

Luego se haría la tutoría presencial, en cada uno de los centros asociados, para la revisión final del proyecto.

La presentación del trabajo final y defensa del mismo se realiza en fecha posterior.

5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1 Caracterización socio demográfica

El objetivo de este bloque es conocer la tendencia de los titulados de los últimos cinco años, el género y edad de los encuestados y el lugar de residencia y centro donde estuvo asociado.

CUESTIONARIO DE TITULADOS DE LA ESCUELA DE CCEE

Titulación de investigados

Tabla No. 1

PREGRADO			
	MENCIÓN	f	%
1	Educación Infantil	1	10.0
2	Educación Básica	9	90.0
3	Lengua y Literatura	0	00,0
4	Químico Biológicas	0	0 0.0
5	Físico Matemáticas	0	00.0
6	Ciencias humanas y Religiosas	0	00.0
7	Otra/s mención (especifique)	0	00.0
8	En otra universidad (especifique)	0	0 0.0
	Total	10	100

Fuente: titulados de la UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación al pregrado, el 90 % de los encuestados obtuvieron títulos en educación básica, el 10 % corresponden a educación infantil, no existen entre los encuestados egresados en especialidades, tales como lengua y literatura, matemáticas, etc.

Los egresados en especialidades son requeridos en bachillerato, lo que nos lleva a pensar que es mayor la demanda de estos titulados, en los centros educativos con secundaria completa, o que se trata de colegios con educación básica exclusivamente.

Tabla No. 2

En relación a los posgrados

	POSGRADO (maestría/ Doctorado PhD)	
--	---	--

		f	%
1	Maestría en liderazgo educacional	1	10.0
2	Maestría en pedagogía	0	00.0
3	Maestría en Desarrollo de la inteligencia	0	00.0
4	Otros posgrado (especifique cuál)	0	00.0
5	En otras universidades (especifique	1	10.0
6	POSGRADO (maestría/ Doctorado PhD)	0	00.0
	Total	2	100

Fuente: Datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a los estudios de posgrado 10% de los egresados realizan una maestría en liderazgo educacional y un 10% han realizado maestrías en otras universidades, aunque no especifican en que especialidades. Esto significa que tratándose de títulos de cuarto nivel, los egresados prefieren definitivamente posgrados relacionados al liderazgo.

Especialidad/diplomado (contestar en el caso en el caso que no tenga continuidad con la titulación de maestría)

TABLA No. 3

ESPECIALIDAD /DIPLOMADO	f	%
Especialidad (especifique)	0	00.0
Diplomado (Especifique)	1	10.0
En otras universidades (Especifique)	0	00.0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	1	10.0

Total	2	100.0
-------	---	-------

Fuente: Datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En este bloque también se conoce que solo el 10% han realizado diplomados, aunque no especifica el área de estudio, y 10% afirma no haber realizado estudios de especialidad luego de haber egresado de la UTPL

A.1.En relación al género de los profesionales

Tabla No. 4

Genero

En relación al género	f	%
Hombre	1	10.0
Mujer	9	90.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El género femenino ocupa el 90% de los encuestados, equivale a decir que es notoriamente mayor el número de docentes de género femenino, ya que solo el 10% corresponde al género masculino, situación que corrobora lo tratado dentro del marco teórico, respecto a que las mujeres prefieren la profesión docente.

A.2 Edad en años cumplidos

Tabla No. 5

EDAD DE TITULADOS

EDAD	f	%
28 años	1	10,0
31 años	1	10.0
35 años	1	10.0
38 años	2	20.0
39 años	1	10.0
41 años	2	20.0
42 años	1	10.0
49 años	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Los encuestados fluctúan entre los 28 y 49 años. Un 40% de ellos son los correspondientes a 38 y 41 años y el resto, o sea un 60% tienen relación a las otras edades.

A.3. Provincia de residencia

TABLA No. 6

LUGAR DE RESIDENCIA

RESIDENCIA	f	%
Guayas	8	80.0
Santa Elena	1	10.0
Cañar	1	10.0
TOTAL	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación al lugar de residencia, el 80% de los entrevistados viven en la provincia del Guayas, un 10% en la provincia de Santa Elena y otro 10% en la provincia del Cañar, lo que es concordante con el territorio del centro regional Guayaquil de la UTPL

A.4. Centro asociado donde estuvo matriculado

TABLA No.7

CENTRO REGIONAL ASOCIADO

CENTRO REGIONAL	f	%
Regional Guayaquil	10	100.0
Otros	0	00.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto al centro asociado donde estuvieron matriculados, el 100% corresponden a la regional Guayaquil de la UTPL.

5.2. Situación laboral

En este bloque se tratará de determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

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

TABLA No.8

SITUACIÓN LABORAL

SITUACIÓN LABORAL	f	%
Trabaja como docente	7	70.0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (Vicerrector, asesor Pedagógico , coordinador de área	2	20,0
Trabaja en u puesto profesional no relacionado con la docencia	0	00.0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	10.0
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	00.0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	00.0
Otras situaciones (especifique)	0	00.0
Total	0	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a la situación laboral de los egresados, el 70 % de los encuestados trabajan en la docencia, el 20% ocupan puestos relacionados con la docencia y un 10% han trabajado en la docencia pero se encuentran desempleados en este momento, porcentaje que podría ser preocupante por el desempleo de estos profesionales.

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

TABLA No. 9

SECTOR LABORAL

Sector laboral	f	%
----------------	---	---

Urbano	6	60,0
Rural	4	40.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación al sector en el que se desempeñan, el 60% trabaja en el sector urbano y el 40% el área rural, pudiendo significar que harían falta maestros en el sector rural

P.2.b.(En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia)¿ Ha trabajado antes como docente?

TABLA No. 10

PUESTOS RELACIONADO CON LA DOCENCIA

HA TRABAJADO	f	%
Si	5	50.0
No	5	50.0
Total	10	100-0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación a la interrogante si se trabajado antes como docente el 50% de los encuestado responde que SI y el 50 % responde que NO, significando esto que los titulados aspiran conseguir funciones directivas.

P.2.c .En caso que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

TABLA No.11

TRABAJO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA

No Relacionado con docencia	f	%
Si	1	10.0
No	9	90.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En el caso de docentes que trabajan en puestos no relacionados con la docencia el 90% responden que NO y el 10 % responden afirmativamente. Estos porcentajes demuestran que la docencia es una profesión a tiempo completo.

P.2.d. En caso de estar desempleado, ¿Cuál de la siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual.

TABLA No.12

EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO

En caso de estar desempleado	f	%
Prepara carpeta para trabajar en docencia	1	10.0
busca empleo como docente sin preparar carpeta para concurso de mérito	0	00.0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	00.0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	0	00.0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	0	00.0
Está tomando cursos de formación continua (Especifique)	0	00.0
Otras situaciones (especifique)	0	00.0
Total	10	10.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Del cuadro se deduce que solo el 10% de los encuestados están preparando carpeta porque están desempleados. En nuestro país es casi seguro que hacen falta docentes y este porcentaje podría resultar alarmante en el futuro inmediato.

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

TABLA No. 13

Traja en el ámbito de su especialidad

Trabajo actual	f	%
Si	8	80.0
No	2	20.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El 80% de los encuestados trabaja en el ámbito de su especialidad, mientras que el 20% trabajan fuera de ella. Es decir que sus labores corresponden a su preparación universitaria.

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

TABLA No.14

ÁMBITO EN QUE EJERCE SU TRABAJO

Ámbito en que ejerce trabajo	f	%
Educación infantil	2	20.0
Educación básica	8	80.0
Lengua y Literatura	0	00.0
Químico Biológicas	0	00.0
Físico Matemáticas	0	00.0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	00.0
Otra/s (especifique)	0	00.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto al ámbito en que ejercen su docencia el 80% está en educación básica y el 20 % trabaja en educación infantil. Demuestra claramente la vocación en educación básica e infantil en los entrevistados y por tanto muy pocos se preparan en otras especialidades.

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

TABLA No. 15**TIEMPO DE TRABAJO**

Tiempo de trabajo	f	%
1 año	1	10.0
3 años	5	50.0
7 años	1	10.0
14 años	1	10.0
15 años	1	10.0
21 años	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En la interrogante tiempo de trabajo, el 50% de los entrevistados llevan 3 años trabajando en su institución. El resto, es decir el otro 50% se reparten de la siguiente manera: 40 % más de los 3 años, llegando a 7, 14, 15 años respectivamente, y solo un 10 % en un tiempo menor de los tres años. Esto demuestra que si existe estabilidad laboral.

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

TABLA No. 16**TRABAJO Y TIEMPO DE ESTUDIO**

Trabajo y tiempo de estudio	f	%
Si	9	90.0
No	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El 90% de los encuestados ya trabajaba cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, mientras que el 10% no trabajaba en la docencia al iniciar sus estudios. Estos porcentajes significan que la vocación ya existía antes de la consecución del título y que estudiaron para profesionalizarse.

P.8a En caso 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 No.17

TITULACIÓN Y CONSECUCIÓN DE TRABAJO

Titulación y consecución de trabajo	f	%
1 año	0	00.0
2 años	0	00.0
3 años	1	10.0
4 años	0	00.0

5 años	0	00.0
Total	10%	10.00

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Del 100 % De los docentes entrevistados solo 10 % de los egresados tardó tres años hasta ubicarse en un cargo docente. Significando esto la tardanza en la apertura de nuevos puestos de trabajo

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

TABLA No.18

TIEMPO PARA OBTENER PRIMER EMPLEO

Tiempo para obtener empleo	f	%
1 año	0	00.0
2 años	0	00.0
3 años	1	10.0
4 años	0	00.0
5 años	0	00.0
Ya esta trabajando	9	90.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El 90% de docentes manifestaron que cuando recibieron su título aun no se encontraban trabajando como docentes y el 10% tardó tres años en conseguir un puesto de trabajo, no docente. Esto corrobora el análisis de la tabla anterior, puesto que indica la falta de puestos para docentes..

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

TABLA No. 19

TIEMPO DE DOCENCIA

Tiempo de docencia	f	%
1 Año	1	
3 Años	2	
5 Años	3	
6 Años	2	
7 Años	2	
Total		

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El porcentaje es el siguiente, 10% obtuvo su trabajo al año; el otro 90% lo obtuvieron de la siguiente manera: 20% a los 2, 6 y 7 años y 7 años y 30% a los 5 años.

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

TABLA No.20

TIEMPO DE TRABAJO NO DOCENTE

Tiempo de trabajo no docente	f	%
2 meses	1	20.0
5 años	1	20.0
total	20	40.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

La pregunta 16 un docente dice que tiene dos meses trabajando fuera de la docencia y otro maestro dijo tener un trabajo fuera de la docencia desde hace cinco años. Pudiendo significar estas cifras a la preferencia del tiempo completo para el trabajo docente.

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

TABLA No. 21

CAMBIO DE RESIDENCIA POR EMPLEO

Cambio de residencia por empleo	f	%
Si	1	10.0
No	9	90.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El 90 % no demandó cambio de domicilio, solo el 10% tuvieron la necesidad de cambiarlo. Estas cifras demostrarían que si existe relación entre el lugar de trabajo y el domicilio del docente

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

TABLA No.22

CONDICIÓN DE VIDA

Luego de titularse condición de vida	f	%
Definitivamente si	6	60.0

Probablemente si	4	40.0
Indeciso	0	00.0
Probablemente no	0	00.0
Definitivamente no	0	00.0
Total	10	100.0

El 60% de los encuestados manifestaron que su condición de vida mejoró definitivamente, luego de titularse, mientras que el 40% dijeron que probablemente cambió luego de titularse en la UTPL. ¿Significaría estos porcentajes que los docentes están satisfechos con estos porcentajes? La realidad niega esta aseveración

CUESTIONARIO (Empleadores /directivos)

En cuanto a los maestros que han alcanzado cargos directivos, las encuestas arrojan los siguientes resultados.

6. ¿Que tipo de incentivos se tiene considerados por parte de la institución educativa, descríbalos.

TABLA No.23**TIPO DE INCENTIVOS**

Tipo de incentivo	f	%
Diplomas	2	20.0
Medallas	2	20.0
Reconocimientos económicos	1	10.0
TOTAL		

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación a esta pregunta los entrevistados contestaron, que se les otorga diplomas, medallas, y en un 20 % incentivos económicos. La realidad también niega estos porcentajes, porque mucho más importante para la satisfacción de necesidades son: sin lugar a duda los reconocimientos económicos.

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

TABLA No. 24**ESPECTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE**

ESPECTATIVAS	f	%
Que cumplan con la misión y visión del plantel	1	10.0
Puntualidad	3	30.0
Responsabilidad	3	30.0

Actualización	1	30.0
Total		

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a las expectativas respecto al personal docente, los directivos demandan de ellos según la entrevista, que se apeguen a la misión y visión de la institución, que sean puntuales, responsables y que busquen constantemente la actualización. Muy loables los deseos, pero el estado debe otorgarles las herramientas necesarias para su cumplimiento.

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

TABLA No. 25

ACTIVIDAD QUE REALIZAN LOS DOCENTES

Actividad que realizan los docentes	f	%
Labor comunitaria	1	10.0

Educación vial	1	10.0
Prácticas docentes	1	10.0
Estudios extras	2	20.0
Total		

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

A demás de la carga horaria, los directores manifiestan que los docentes realizan labor comunitaria, trabajo de educación vial, y prácticas docentes. Estas son actividades importantes, pero mucho más importante son la inculcación de valores éticos, la solidaridad humana, y el aprendizaje apropiado para la resolución de los múltiples problemas, de toda índole que aparecerán en la vida de los educandos.

11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL) En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

TABLA N No.26

HABILIDADES DE LOS DOCENTES

Habilidades del docente	f	%
SI	2	20.0
NO	0	00.0
Total		

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

TABLA No.27

HABILIDADES DE LOS DOCENTES

Habilidades del docente	f	%
Manualidades en Fomix	1	10.0
Folclor	2	20.0
Catequistas	1	10.0
teatro	1	10.0
Pintura		
Deporte	1	10.0
Total		

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Los directivos manifiestan que todos sus maestros tienen habilidades que se evidencian en el desarrollo de manualidades en fomix, folclor, teatro, y algunos son catequistas.

Este bloque tiene como objetivo, conocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

TABLA No. 28

TIPO DE INSTITUCIÓN

Tipo de institución	f	%
Institución fiscal	6	60.0
Institución educativa municipal	0	00.0
Institución educativa Particular	4	40.0
institución educativa fisco misional	0	00.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El 55 % de los encuestados trabaja en instituciones educativas fiscales y el 45% realiza su trabajo en instituciones educativas particulares.. esto demostraría que el estado debería incrementar su porcentaje porque la educación es uno de sus deberes fundamentales.

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

TABLA No.29

NIVELES DE LA INSTITUCIÓN

Niveles de la institución	f	%
Inicial	1	10.0
Básico	9	90.0
Bachillerato	0	00.0
Superior	0	00.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación al nivel en el que trabajan el 90% lo hace en el nivel básico, mientras que el 10 % realiza su labor en educación inicial, no se pronuncian por los demás niveles. Estos porcentajes estarían de acuerdo con el deseo estatal de otorgar la educación básica a todos los ecuatorianos.

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

TABLA No. 30

RELACIÓN LABORAL CON INSTITUCIÓN

Relación laboral	f	%
Nombramiento	6	60.0
Contrato indefinido	4	40.0

Contrato ocasional	0	00.0
Reemplazo	0	00.0
Otras (especifique)	0	00.0
Total	10	100.0

Fuente: Datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a la relación laboral, el 60% ya tienen nombramiento fiscal y el 40% contratos indefinidos, concordando, con la disposición del estado de suprimir reemplazos y contratos ocasionales

P.6. ¿La relación laboral es /era...?

TABLA No.31

TIEMPO RELACIÓN LABORAL

Tiempo relación laboral	f	%
A tiempo completa	8	80.0
A tiempo parcial	2	20.0
Por Horas	0	00.0
Otras (especifique)	0	00.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El 80% de los encuestados manifestaron que la relación laboral es a tiempo completa, en tanto que el 20% trabajan a tiempo parcial, cifras concordantes con la disposición de estado

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

TABLA No. 32

TIPO DE INSTITUCIÓN TRABAJO NO DOCENTE

Tipo de institución trabajo no docente	f	%
Administración Pública	0	00.0
Empresa Privada	1	10.0
Empresa Familiar	1	10.0
Trabajador/a por cuenta propia	0	00.0
Total	20	20.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Cuando se indaga si traja o trabajó en un puesto no docente el 20% dicen no docente dicen trabajar fuera de la administración pública.

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

TABLA No.33

TÍTULO EXIGIDO

Título exigido	f	%
De cuarto nivel (diplomado, especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	00.0
De tercer nivel (Licenciatura, ingeniería, Economía, etc)	1	10.0
Ninguna/No se exige titulación	1	10.0
Total	20	20.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

A esta interrogante 80% no responden, luego el 10% manifiesta que se exigía título de tercer nivel y al otro 10 % no se le exigía titulación alguna. Se debería alcanzar el 100% de profesionalización.

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

TABLA No.34

RELACIÓN LABORAL

Relación laboral	f	%
Laboral indefinida	1	10.0
laboral de duración determinada	1	10.0
Otras situaciones (especifique)	0	00.0
Total	20	20.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En referencia a la relación laboral el 10% de los entrevistados manifiesta que esta es .indefinida y otro 10% segundo que es de duración determinada. El 80% restante no responde

P.12. ¿la relación laboral es /era

TABLA No. 35

TIEMPO DE TRABAJO

La relación laboral es:	f	%
A tiempo completo	0	00.0
A tiempo parcial	1	10.0
Por horas	1	10.0
Otras (especifique)	0	00.0
Total	20	20.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a la relación laboral el 10% entrevistado dice trabajar a tiempo parcial y otro 10% a trabajo por horas, los restantes no responden. Faltaría unificar a todos en el tiempo completo.

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

TABLA No. 36

TIEMPO DE TRABAJO ACTUAL

Tiempo de trabajo actual	f	%
1 año	1	10.0
2 años	0	00.0
3 años	0	00.0
4 años	0	00.0
5 años	0	00.0
Total	1	10.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a la pregunta 13 solo 10% contesta, que menos de un año, los demás entrevistados no responden a esta interrogante. Esto demostraría la preferencia, de los entrevistados para cargos docentes

En relación a maestros con cargos directivos:

1. ¿Cuál son los requisitos exigidos en sus instituciones para postular a un cargo docente?

TABLA No.37

REQUISITOS PARA POSTULAR A CARGO DE MAESTRO

Requisito para postular a cargo de maestro	f	%
Título académico de acuerdo al área	2	20.0
Experiencia docente	2	20.0

Referencias personales	2	20.0
Total	6	60.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En la encuesta realizada a directores y rectores, dentro los requisitos para ocupar cargo de docentes están: El tener título académico, experiencia docente, y referencias personales. Como hemos visto estos requisitos en ocasiones no se cumplen

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

TABLA No.38

SOLICITUDES DE EMPLEO

Solicitud de empleo	f	%
Si	2	20.0
No	0	00.0
Total	2	20.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

El 100% de los entrevistados han recibido solicitudes para laborar en sus instituciones. Demostrando el interés por trabajar en instituciones educativas.

3. ¿Requiere de más personal docente? Y en caso de respuesta afirmativa señale el nivel y ámbito de conocimiento

TABLA No.39

REQUIEREN PERSONAL DOCENTE

Requieren personal docente	f	%
Si	0	00.0
No	2	20.0
Total	2	20.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Cuando se les preguntó si requerían de personal docente, la respuesta de los entrevistados fue NO, correspondiendo esta respuesta el 100%. Esto demostraría un dañino conformismo, y un estacionamiento en el desarrollo de la educación ecuatoriana, ya que nadie contestó afirmativamente.

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

TABLA No. 40

CON EXPERIENCIA

Con experiencia	f	%
Experimentados	2	20.0
Liderazgo	2	20.0
Capacitados	2	20.0
Total	60	60.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Los directores dicen que los maestros con experiencia demuestran liderazgo, están capacitados y se notan experimentados.

TABLA No. 41

DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN

Docentes que recién ingresan	f	%
Colaboradores	2	20.0
Innovadores	2	20.0
Medianamente eficientes	2	20.0
Total	6	60.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Según la encuesta los docentes recién egresados se muestran muy colaboradores, innovadores, pero medianamente eficientes.

5.a. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años? Y en caso de respuestas afirmativa cuáles?

TABLA No. 42

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

Curso de formación continua	f	%
Planificación	2	20.0
Evaluación	2	20.0
Lectura crítica	2	20.0
Actualización de contenidos	1	10.0
Total	7	70.0

Fuente: datos de titulados UTP

Elaboración: Bernardo Morán

El 100% dicen que si se han planificado cursos de formación continua y que estos versan acerca de planificación, evaluación, y especialización de contenidos, lectura crítica y actualización de contenidos.

5.4. Necesidades de formación.

Otro de los objetivos es indicar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

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

TABLA No.43

LENGUAS CON LAS QUE SE COMUNICA

Lengua con las que se comunica	f	%
Quichua	0	00.0
Inglés	2	20.0
Francés	0	00.0
Portugués Otros(especifique)	0	00.0
No	8	80.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a la lengua con la que se comunica los encuestados en un 80% solo hablan español y un 20% se comunican también en inglés.

No hay otro idioma de comunicación

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

TABLA No.44

MANEJO DE INFORMÁTICA

Manejo de informática	f	%
Si	10	100.0
No	0	00.0
Total	10	100.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación al uso de la informática el 100% de los encuestados maneja los programas a nivel de usuarios con eficiencia, Significando que los docentes entrevistados están al día en esta herramienta tecnológica

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

TABLA No. 45

CURSOS DE CAPACITACIÓN

Cursos de capacitación	f	%
Didáctica y Pedagogía	9	
Manejo de herramientas relacionadas con la tecnología de la informática y la comunicación(TIC)	1	

Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	0	
Organización y Gestión de centros educativos	3	
Diseño y planificación Curricular	6	
Educación en Valores	3	
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo de pensamiento), especifique	0	
No me interesan	0	
Total	19	

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En cuanto a la interrogante de que otros cursos requerían el 41 % manifestó requerir cursos de Didáctica y Pedagogía, diseño y planificación curricular el 27 %, educación en valores un 14 % y 10% de quiere mejoramiento en manejo de de herramientas relacionadas con tecnología.

Directivos

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

TABLA No.46

FACTORES QUE FAVORECEN DESEMPEÑO LABORAL

Factores que favorecen desempeño laboral	f	%
Puntualidad	2	20.0
Comunicación	3	30.0
Buen ambiente laboral	3	30.0
Remuneración puntual	1	10,0
Total	9	

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

Cuando se pregunta sobre los factores que favorecen el buen desempeño laboral, las respuestas fueron: La puntualidad, la comunicación, remuneración puntual y buen ambiente trabajo, significando que los docentes desean mejorar el entorno de su acción.

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

TABLA No. 47

TAREAS DEL DOCENTE

Tareas del docente	f	%
Planificar	2	20.0
Trabajo comunitario	1	10.0
Tareas deportivas	1	10.0
Tareas sociales	2	20.0
Total	6	60.0

Fuente: datos de titulados UTPL

Elaboración: Bernardo Morán

En relación a las tareas que ejecuta el docente están planificar sus clases, el trabajo comunitario, las tareas deportivas y no puede faltar las tareas de carácter social y moral

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego del análisis de la encuesta de docentes y empleadores se concluye que:

La situación laboral de los docentes graduados en la UTPL es la siguiente:

1.- Las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional titulación mínimo de tercer nivel, de allí, la necesidades de buscar actualización pedagógica a través de diplomados o maestrías.

Los titulados en la escuela de ciencias de la educación están laborando en un 60% en instituciones fiscales y un 40% intenta conseguir plazas de trabajo en instituciones educativas del estado, sin embargo se nota un gran déficit de maestros en el área rural, siendo esta una situación crítica en el ámbito educativo.

Los maestros graduados en la UTPL se convierten entonces en potenciales candidatos a ocupar estos cargos, por su formación humanista y con sentido cristiano.

2.- El 60% de los titulados entre el 2005 y 2010 en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Laboran actualmente en instituciones fiscales en educación básica, pero existe demanda en los colegios con bachillerato, por lo que los maestros en especialidades son seguros candidatos para llenar dichas vacantes. A más de ello se muestra en la encuesta que en educación básica un 10% de los encuestados preparan carpeta, por encontrarse desempleado.

3.- Los maestros que se hallan laborando han demostrado haber desarrollado muchas destrezas, desde las manuales hasta las espirituales, puesto que son maestros propositivos y proactivos en su accionar, estas son fortalezas, así también hay que señalar que una de las dificultades es la falta de recursos económicos, para actualizarse a través de estudios de Posgrado.

4.-Los entrevistados han manifestado estar dentro del campo de la docencia antes de recibir su titulación, aunque en un 20% han realizado actividades no relacionadas con la docencia.

5.- Por otro lado las instituciones demanda de los maestros una formación que abarque manejo de tecnologías (TIC) , conocimiento de arte, formación espiritual, por que la tendencia de la educación es de carácter holística, científica y humanista, a demás en las instituciones, los maestros deben cumplir con actividades extracurriculares, tales como: labor social, cultural y artística etc.

6.- Ante esta demanda, el Perfil general de un licenciado en ciencias de la educación, es un maestro de pensamiento holístico dispuesto a desaprender para enfrentar las demandas de las nuevas generaciones y satisfacer las necesidades educativas del presente milenio.

7.- No obstante un buen ambiente de trabajo, donde el maestro se sienta motivado a enfrentar los retos de la educación contemporánea, esto es, colegios equipados pedagógicamente, ecológicamente saludable, con un salario a tiempo y que responda al trabajo del docente y que le permita buscar el mejoramiento académico, que lo haga más competitivo .

8.- Si bien el 60% de los titulados se encuentra laborando con nombramiento fiscal, un respetable 40% están en espera de una plaza dentro de la educación estatal, esta cifra solo hablan de maestros de educación básica, ya que no se conoce a través de esta encuesta la situación de los graduados como maestros de especialidades

RECOMENDACIONES.

1.- La formación del docente debe contemplar el área rural, sector potencial en recursos humanos, al satisfacer esta aspiración de miles de jóvenes y padres de familia que desean un futuro diferente para sus hijos se contribuiría a mejorar el nivel de vida de este sector olvidado por las autoridades estatales.

2.- La educación media termina en el bachillerato, por lo tanto es menester que los docentes se especialicen en áreas específicas, tales como: lengua y literatura, matemáticas, química, etc. Por otro lado ante el interés de mejoramiento docente se recomienda ofertar cursos de didáctica y pedagogía, uso de tecnología, valores, planificación de acuerdo a las innovaciones y demanda del ministerio y de las nuevas generaciones.

3.-Se recomienda cursos donde se puedan fortalecer las habilidades artísticas de los maestros, esto es: pintura, danza, dibujo, música etc.

Fortalecer el conocimiento del folclor como parte de la riqueza cultural de las naciones y un encuentro con su identidad cultura; siendo esta una demanda de los directivos de las instituciones educativa, sobre todo de la comunidad ,

4.- Exhortar al estado a través del Ministerio de Educación mejorar integralmente, la calidad de vida de los docentes, desde el punto de vista económico, de modo que la profesión tenga, mayor atracción de los jóvenes con vocación.

5.- Mejorar la infraestructura (a todo nivel institucional, para beneficio de educando y educadores.

Referencias bibliográficas

. ARNAL, J.; DEL RINCÓN, D.; LATORRE, A. (2001). Investigación educativa: fundamentos y metodología. Barcelona: Labor

- CAMPANARIO, Juan Miguel. Cómo escribir y publicar un artículo científico. Cómo estudiar y aumentar su impacto. <http://www2.uah.es/jmc/webpub/INDEX.html>

- DEL RINCÓN, D.; ARNAL, J.; LATORRE, A.; SANS, A. (1995). Técnicas de investigación en ciencias sociales Madrid: Dykinson.

- ECO, U (1996).Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y estructura. Barcelona: Gedisa

Johnson R.A., Wichern D. W. Applied Multivariate Statistical Analysis. 3rd Ed. Prentice Hall USA. 1992.

Pla, Laura E. Análisis. Multivariado: Método de Componentes Principales. Monografía Nº 27 Serie de matemática

CEPAL-UNESCO, (1992), «Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad», Santiago.

ESPINOLA, Viola, (1988), «Los resultados del modelo económico en la enseñanza básica: la demanda tiene la palabra», en: J. E. García-Huidobro, «Escuela, calidad e igualdad», CIDE, Santiago.

FRIGERIO, Graciela, y otros, (1992), «Las instituciones educativas. Cara y Ceca», Troquel, Serie FLACSO, Buenos Aires.

HEVIA RIVAS, Ricardo, (1991), «Política de descentralización básica y media en América Latina», UNESCO/REDUC, Santiago.

MELLO, Guiomar Namó de, (1991), «*Autonomía de la escuela: posibilidades, límites y condiciones*», en: Boletín N°26, Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, Santiago.

MELLO, Guiomar Namó de, (1993), «*Modelo de gestión para la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje*», en: «*Necesidades básicas de aprendizaje. Estrategias de acción*», UNESCO/IDRC, Santiago.

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN, (1991), «*Programa: transformación de la formación docente*», Buenos Aires. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA, (1987), «*Proyecto para la reforma de la enseñanza*», Madrid.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA, (1989), «*Plan de investigación educativa y de formación del profesorado*», Madrid.

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN, (1992), «*Decisi*

Referencias electrónica

www. Sistema educativo-encrucijada- cambio social. Shtml

www.org/public/spanish. genero y profesión.

www.nodo.50.org/igualdad y diversidad/grupo. htm

www. Monografías.com/trabajos/14

Foro latinoamericano de política educativa

www://forolatino.org

www.plandecenal.edu.co/

Ley general de educación

www.educacion.gov.ec

Diseño de una investigación educativa

Peremarques.pangea.org/edusoft.htm

UTPL

ANEXOS

