



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE CARIAMANGA, PROVINCIA DE LOJA, EN EL AÑO 2011”

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

AUTORAS:

Cruz Gaona Maura

Lima Celi Mónica Mireya

MENCIÓN

LENGUA Y LITERATURA

QUÍMICO - BIOLÓGICAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. María Elena Vivanco

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. María Elena Vivanco

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.

CERTIFICA:

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

Mgs. María Elena Vivanco
TUTORA DE TESIS

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Nosotras, Maura Cruz Gaona y Mónica Mireya Lima Celi, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Maura Cruz Gaona

C.I. 1102579313

Mónica Lima Celi

C.I. 1102800776



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 sus autoras.

Maura Cruz Gaona

C.I. 1102579313

Mónica Lima Celi

C.I. 1102800776



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicamos primeramente a Dios por mantenernos con vida, darnos la fuerza y sabiduría necesaria para culminar nuestra tesis.

A nuestros queridos padres y familiares por su apoyo incondicional a lo largo de nuestra formación profesional, su confianza y afecto han sido el apoyo para alcanzar la meta propuesta.

MAURA MÓNICA



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, por la oportunidad de superación, sin descuidar las actividades laborales.

A los catedráticos de la UTPL, parte importante en nuestra formación profesional, de manera especial a la Mgs. María Elena Vivanco, Directora del Trabajo de Investigación, quien con responsabilidad y calidez orientó en todo momento en el desarrollo del trabajo.

A los profesionales, titulados en Ciencias de la Educación en la Universidad Técnica Particular de Loja, por su valioso aporte durante el proceso de investigación.

¡ GRACIAS ¡



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de declaración y cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO	
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	7
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua	7
3.1.2. La contratación y la carrera profesional	9
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	10
3.1.4. El género y la profesión docente	12
3.1.5. Síntesis	14
3.2. CONTEXTO LABORAL	15
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa	15
3.2.2. La demanda de educación de calidad	16
3.2.3. Políticas educativas: Constitución, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.	17
3.2.4. Políticas micro institucionales	20
3.2.5. Síntesis	21

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	23
3.3.1. Definición	23
3.3.2. Competencia profesionales	24
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el Siglo XXI	25
3.3.4. Competencias profesionales docentes	27
3.3.5. Necesidad de formación en el Ecuador	29
3.3.6. Síntesis	30
4. METODOLOGÍA	32
4.1. Diseño de la investigación	32
4.2. Participantes de la investigación	32
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	33
4.3.1. Técnicas.	33
4.3.2. Instrumentos	33
4.4. Recursos	33
4.4.1. Humanos	33
4.4.2. Institucionales.	34
4.4.3. Materiales	34
4.4.4. Económicos	34
4.4. Procedimiento	34
5. INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
5.1. Caracterización sociodemográfica	35
5.2. Situación laboral	40
5.3. Contexto laboral	52
5.4. Necesidades de formación	58
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
7. 6.1. Conclusiones	63
8. 6.2. Recomendaciones	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	67

1. RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja en su Modalidad Abierta y a Distancia y a través de la Escuela de Ciencias de la Educación y del Programa Nacional de Investigación, una vez realizado el planteamiento del problema, se ha determinado por su trascendencia local y nacional, el presente tema de investigación: “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, estudio realizado en la ciudad de Cariamanga, provincia de Loja, en el año 2011”.

La muestra seleccionada está compuesta de: dieciocho profesionales de Ciencias de la Educación, en las diferentes especialidades, titulados en la UTPL. Y dos directivos de instituciones

Los objetivos que han orientado el trabajo de investigación son: Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, así como caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados, e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Para la investigación se utilizaron dos instrumentos aplicados, un cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y el segundo a los empleadores/directivos, de las Instituciones Educativas.

Los principales resultados obtenidos que se evidencian en los datos referidos en las tablas cuya estadística describe que la situación laboral de los titulados en la UTPL en un porcentaje significativo es buena, por cuanto se establece el nivel aceptable que tienen para acceder a un trabajo. La aplicación de los instrumentos de investigación

permite comprobar que están trabajando en la docencia, buena parte con nombramiento y otros con contrato y las necesidades de mejoramiento profesional son muy amplias.

Lo que determina que se pueda plantear recomendaciones para que la universidad en un convenio con el Ministerio de Educación, pueda llegar al docente a través de la modalidad a distancia, en una propuesta de formación y capacitación profesional docente.

2. INTRODUCCIÓN

La situación laboral en la docencia, con la aprobación de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley de Educación Superior, privilegia la preparación académica superior del magisterio, reconociendo como aspecto fundamental los títulos de tercer y cuarto nivel, además su formación continua y mejoramiento profesional con otorgamiento de certificados válidos para el ascenso de categoría. De ahí que el tema sobre la situación laboral de los titulados es de importancia ya que a través de la investigación se puede tener datos confiables de algunos aspectos que atañen a su función, en qué contexto laboral se desempeñan y cuáles son las necesidades de formación requeridas.

El trabajo docente como realidad humana y social, conlleva una serie de valores laborales intrínsecos y extrínsecos. Los primeros se relacionan con los aspectos característicos de la propia actividad del sujeto y son responsabilidad de él mismo. Los valores laborales extrínsecos, en contraposición, dependen de eventos externos ajenos al individuo. Tanto unos como otros se vinculan con variables relevantes en el desarrollo de la carrera profesional, como son los intereses profesionales o la personalidad y se forman en un contexto laboral concreto. (Conchado, A. 2001).

Analizando lo que Andrea Conchado señala en su artículo sobre los valores laborales, se puede deducir que la situación laboral de los titulados universitarios españoles en los estudios de Magisterio, y las Licenciaturas de Pedagogía y Psicopedagogía, muestra que las expectativas son similares a los graduados en otras áreas de estudio y, aunque los puestos de trabajo de los graduados en Educación no satisfacen plenamente todas sus aspiraciones, si se aproximan a sus metas propuestas.

En América Latina en los últimos años se evidencia un creciente interés por los estudios referidos a la figura profesional de los enseñantes, tal es así, que gran parte de los investigadores se han abocado a importantes temáticas vinculadas con la acción

didáctica, la autoevaluación pedagógica y ciertos rasgos de personalidad que permitan explicar su quehacer profesional en las aulas. Investigadores del ámbito latinoamericano vienen prestando atención a las condiciones del ejercicio profesional y a determinados fenómenos vinculados a la situación y satisfacción laboral, destacando la necesidad de valorizar al docente y fomentar el desarrollo de una imagen social positiva hacia ellos.

En tal sentido, las recomendaciones del Foro de Ministros de Educación a los gobiernos van enfocadas a fomentar corrientes de opinión positivas a través de los medios de comunicación social sobre la relevancia de la profesión docente; reforzar los conocimientos que constituyen el saber profesional específico; y mejorar las prácticas de contratación docente, entre otros aspectos.

En el Ecuador, la profesión docente no ha sido valorada a tal punto que miles de docentes dejaron sus cargos para ir en busca de trabajo a Europa o Estados Unidos, este abandono de la carrera docente evidencia la crisis económica del maestro y que también los obliga a trabajar en otra actividad. Iván Montes (2006), sugiere y es válido para nuestra realidad nacional, que todas las acciones de política educativa destinadas a consolidar una educación de calidad, tendrían que estar respaldadas en medidas congruentes que tengan como objeto mejorar la situación laboral y profesional de los docentes. Con la atención que se está brindando a la educación, aunque no es suficiente pero si se puede decir que hay más interés en mejorar el sistema educativo, se espera que llegue el apoyo para que las condiciones profesionales mejoren y que se desburocratice el Ministerio de Educación, para dar agilidad a las acciones de mejoramiento y superación de problemas en la carrera docente.

Tenti F. E. (2006), en el texto “El oficio de docente” manifiesta que “Los cambios culturales, sociales, económicos, tecnológicos, que se dan aceleradamente en la sociedad, requieren un nuevo tipo de institución escolar, un nuevo currículo, un nuevo maestro, que con verdadera conciencia se esfuercen por tener un perfil profesional que responda a estándares de eficiencia en su desempeño”. Hasta hace poco se “reconocía tanto al maestro y mucho más al profesor de secundaria con titulación universitaria, un

status social y cultural elevado. Se estimaba en ellos su saber, su abnegación y su vocación”¹ Hoy con el incremento del sueldo del maestro muchos quieren ser profesores, aunque poco o nada les guste ser, la familia es una fuerte influencia para que los hijos sigan carreras que las consideraban más rentables económicamente y cortas.

La presente investigación versa sobre la situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación. Estudio realizado en la ciudad de Cariamanga y provincia de Loja, en el año 2011, para determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, caracterizar la situación socio-demográfica, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional – laboral e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Objetivos que se han cumplido porque a través de la aplicación de los instrumentos de investigación se han obtenido los datos que han permitido realizar el análisis y la interpretación de resultados que dan el nivel de significación aceptable, tendiente a la aplicación de proyectos de reformulación de la carrera docente y las diversas especialidades, para mejorar el desempeño profesional y apoyar en la calidad de la educación, para conocer donde laboran, cuál es su situación profesional actual y qué requerimientos de formación tienen.

La metodología utilizada en la investigación es el diseño mixto, por cuanto es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, para responder al planteamiento del problema” (Teddlie y Tashakkori, 2003; Cresswell, 2005; Mertens, 2005; Williams, Unrau y Grinell, 2005) citados en Hernández-Collado,& Baptista (2006). El enfoque metodológico ha sido complementado con el análisis descriptivo – explicativo que permitieron identificar aspectos relevantes de la realidad laboral de los titulados.

¹ Tenti F, E. (2006) El oficio de docente, p.45

Los instrumentos de investigación consisten en cuestionarios dirigidos a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y el cuestionario para empleadores (Rector, Vicerrector Académico), que se han aplicado para la recolección de datos, garantizando resultados fiables.

La importancia de la propuesta investigativa radica en que contando con los elementos de juicio se pueda responder a las necesidades del sistema educativo, con una propuesta de formación que sienta las bases para definir el perfil del docente que se requiere y que aporte a la calidad de la educación. El diálogo con los docentes y directivos encuestados sobre la problemática planteada, manifiestan que no se ha dado a nivel de sus instituciones una investigación de esta naturaleza, tampoco a nivel local.

Es la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Modalidad Abierta, la que impulsa un tema de tanta importancia para hacer el seguimiento a los profesionales graduados en ella y preocuparse de establecer vínculos para implementar políticas de perfeccionamiento docente, e innovar las carreras acordes con la Ley de Educación del Ecuador y el nuevo currículo, en la posibilidad de avance, para el buen desempeño en su trabajo.

La presente investigación es factible, gracias a la orientación dada en la Guía de Trabajo de Investigación, las permanentes indicaciones a través de la página para el programa de graduación, la colaboración de los titulados y autoridades de las instituciones educativas. Es un aporte para que los docentes estén conscientes de la importancia que reviste su desempeño profesional y para que la Universidad reformule los programas de estudio en base a la realidad nacional y a las necesidades de formación de los nuevos profesionales y el mejoramiento de los que ya están ejerciendo la docencia.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

La profesión docente “es una práctica que se expresa como correlato de los imaginarios y las comprensiones que las sociedades y comunidades nacionales y regionales tienen de la educación. Ésta como discurso propone las finalidades éticas como expresiones de valor y aspiraciones de dignificación humana. La sociedad valora al maestro desde los mismos parámetros que él suscita y propone como procesos y estructuras de formación de los sujetos y los reconoce como maestro en tanto representa y expresa los valores socialmente reconocidos en el espacio de su propia práctica educativa”².

La función del maestro, tal como la conocemos hoy, no ha existido siempre. Realmente los maestros, si bien desde antes han cumplido la misma función de transmitir la cultura heredada a las jóvenes generaciones, no siempre lo han hecho en el marco de las mismas exigencias sociales, ni tampoco han tenido siempre ante la sociedad la misma responsabilidad que hoy se les exige. La situación laboral de los docentes con la nueva ley de educación, tiene exigencias mayores tanto para el ingreso al magisterio, como su permanencia en él.

Por lo que de acuerdo con Rosa María Torres, ex ministra de educación, el concepto de laboralidad tiene elementos constitutivos de la profesión de maestro desde los intereses y criterios gubernamentales que presionan y ordenan el ejercicio de la profesión y la formación profesional. Este conjunto de roles ocupacionales, desde la lógica del proceso-producto, se constituye en la esencia del trabajo docente en el marco

² Barrios, O (2008) La función del docente. Disponible en www.formación docente

de un desempeño eficiente que potencie los aprendizajes y los valores, exigiendo posicionamiento de la misión de enseñar y educar.

El maestro, igual que cualquier otro miembro de la sociedad representa numerosos papeles o roles de acuerdo con las distintas posiciones que ocupa tanto en su vida particular y privada como en su vida pública y profesional.

“La escuela como organización y el sistema educativo formal son parte del sistema social; no son realidades únicas a las que se puede analizar de modo unilateral, sino que los objetivos tienen que estar direccionados a la meta de formar ciudadanos capaces de responder a la sociedad.

La efectividad de la formación docente tanto la inicial como continua, constituye quizás una de las mayores preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad en el ejercicio docente y aprendizaje de sus alumnos. La formación docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma formas distintas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional del docente mediante la ampliación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como “desarrollo profesional” docente. Utilizando este concepto le otorga a la formación docente continua las siguientes características”³.

El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula.

La situación laboral del docente ecuatoriano está normada en la Ley de Educación Intercultural que está aprobada por la Asamblea, en la cual se establecen requisitos de formación inicial para el ingreso o para la contratación y a su vez articulados que

³ Barrios O.(2008) La función docente. Disponible en www.formación docente.

determinan los requisitos para el ascenso de categoría, que corresponden a su formación continua, su preparación además de los años de servicio.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

La profesión docente en el Ecuador, no ha sido precisamente de las más valorada socialmente, y mucho menos de las más reconocidas incluso por el gobierno y las propias autoridades educativas. En el año 1980, en la presidencia del Abogado Jaime Roldós se reconoce la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y salariales de los maestros, por entender es importante mejorar la condición económica del docente para que haya una respuesta positiva en el desempeño docente-

Los salarios de la profesión docente según la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, están situados en una escala de diez categorías con una alza significativa para quienes ingresan al magisterio, que se espera vayan accediendo a un nombramiento una vez que han pasado la evaluación y es elegible, son procesos largos, centralizados, demorados que deben agilizarse.

Se puede observar que las exigencias, requisitos y expectativas con respecto a la labor magisterial, colocan al docente como un profesional estratégico para el desarrollo del país. Sin embargo, quienes ubican al docente en este sitio de reconocimiento, también con un lenguaje que no se merece el maestro, ser descalificado en su labor, claro que como en todas las profesiones hay de todo, pero no puede generalizarse en la comunidad una imagen distorsionada, porque buena parte de docentes, se han preparado para la carrera profesional, siguen capacitándose pero también como personas luchan por sus reivindicaciones laborales.

El derecho de que la educación básica de los diez años, es gratuita para todos está contenido este derecho en la Constitución y en la Ley de Educación, conviene que la educación se oriente hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido

de su dignidad, y fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La enseñanza básica es obligatoria y asequible a todos gratuitamente; el bachillerato debe hacerse accesible a todos; la "enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita.

3.1.3. La condiciones de enseñanza y aprendizaje

"La educación propiamente dicha es un proceso serio que hunde profundamente sus raíces en el ser, abarca al conjunto de actitudes, de conductas, de reacciones frente a la vida, de sus tareas, de sus responsabilidades, de sus sombras y sus luces. La enseñanza, por el contrario, designa un conjunto de operaciones que permanecen en la superficie de la personalidad"⁴.

Educar es, pues, preparar para la vida, y para ello no existe límite de edad ya que el objetivo principal de la educación es el ser humano, cuyas potencialidades se van desarrollando en el transcurso de toda su existencia si son procesadas adecuadamente. Es por eso que se debe tener mucho cuidado en estimular la totalidad de estas potencialidades de acuerdo a la etapa en que se encuentren las personas destinatarias de la educación. Para lograr esto, antes de iniciar cualquier acto educativo, es imprescindible conocer quiénes son y qué necesitan los educandos, formular los objetivos correspondientes, adaptados a la situación detectada, y luego buscar los medios para alcanzarlos.

“Solamente se puede concebir como proceso educativo, aquel que enfrenta con la realidad cotidiana y utiliza los conceptos y conocimientos como un medio para interpretarla, evaluarla y utilizarla para lograr una mayor calidad de vida. De esta

⁴ Lengrand, P. (2008) Las insuficiencias en la educación. Disponible en www.condiciones de la educación

manera nos acercaremos a la eficacia, dado que el rendimiento de un ser humano no depende de su capacidad, sino que cuente con las estrategias adecuadas.

Más importante que obtener conocimientos, es adquirir el hábito de actualizarse continuamente. En el proceso de enseñanza-aprendizaje, la efectividad del docente no se debe medir por la cantidad de conocimientos adquiridos por los alumnos, sino por su motivación y su capacidad de incorporar nuevas destrezas que les resulten útiles para su propio progreso. Esta situación implica que quienes se están educando tienen una responsabilidad tan grande como la de los docentes. Son ellos quienes se están formando para afrontar la vida como personas plenas y libres. Una vez finalizado el proceso educativo, nadie va a poder hacer nada por ellos. Su realización solamente va a depender de su preparación y el empeño que pongan en salir adelante⁵.

La enseñanza, “es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, por medios diversos. Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, El sujeto que enseña es el encargado de estimular al sujeto que aprende para que ponga en actividad sus facultades”⁶.

De ahí la importancia que haya en la enseñanza incentivos, destinados a producir la captación de los conocimientos, que el docente utilice recursos didácticos y tecnológicos, para ir desterrando el verbalismo puro y que la teoría sea complementada con la práctica, de tal manera que la enseñanza sea atractiva, dinámica, participativa y el alumno esté consciente de que esos conocimientos le van a ser útiles en su vida.

“El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso

⁵ Lengrand, P. (2008) Las insuficiencias en la educación. Disponible en www.condiciones de la educación

⁶ www.psicopedagogia.com/.../aprendizajesignificativo

automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. El aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas”⁷.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos: los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencias previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta”⁸.

La formación docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma formas distintas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el mejoramiento profesional del docente mediante la ampliación de sus conocimientos y habilidades para que pueda desarrollar sus actividades en forma responsable, planificada, contribuyendo a la formación del estudiante y la calidad de la educación en el aula.

3.1.4. EL género y la profesión docente

La profesión como ocupación promete un medio estable de vida y un estatus socialmente reconocido, pero es a su vez influenciada por la necesidad de producir nuevos conocimientos que perfeccionen el servicio al cual se aplican. Por esta razón, se articulan con ellos en la medida en que el saber técnico se alimenta en forma sistemática

⁷ Pérez Gómez, J. (1992) El aprendizaje. Disponible en apli.wordpress.com/2007/09/12/el-aprendizaje

⁸ www.psicopedagogia.com/.../aprendizajesignificativo

del saber científico hasta el punto que el profesional dimensiona su hacer técnico integrado a su conocimiento específico en la tarea en la que se desempeña.

Las profesiones se configuran como grupos ocupacionales de organización técnicamente especializados y sistemáticamente adquiridos de modo general a través de un largo proceso de mejoramiento profesional, que acreditan su capacitación para el ejercicio profesional por delegación del Estado que les confiere mediante un título el ejercicio de su profesión.

El concepto de profesión debe referenciarse al ejercicio de sujetos que a partir del conocimiento científico, ético y estético, realizan un control corporativo de los servicios que caracterizan la educación. En el caso de la profesión de maestro, como dominio y control de conocimientos referidos a la formación integral de la persona.

En el Ecuador en el trabajo docente no hay restricción de género, luego que la mujer tuvo acceso a prepararse gracias a las ideas liberales y de avanzada del presidente Eloy Alfaro, en la administración pública y la empresa privada hay un gran número de féminas y es en el magisterio donde se puede determinar que el género femenino está en mayoría, porque sean solteras o casadas podían estudiar en los Normales que preparaban a los docentes y hoy pueden estudiar en los Institutos Pedagógicos que los reemplazaron a los primeros y que tienen el mismo fin, pero ya a nivel tecnológico.

La profesión docente tiene en sus filas tanto a hombres como a mujeres en el ejercicio de la función, el Estado ecuatoriano ha realizado ingentes esfuerzos desde una perspectiva integral para la promoción en las instituciones educativas para que se respete los derechos de los niños, niñas y adolescentes. El Ecuador es parte de la Convención de Derechos del Niño de Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales en el ámbito del Sistema de Naciones Unidas: y, en el ordenamiento jurídico la Constitución incorpora normas que visibilizan a los niñas, niños y adolescentes como ciudadanos y ciudadanas sujetos de derechos, donde no puede discriminarse por el sexo ni a quienes quieren acceder por un trabajo, ni a los estudiantes.

3.1.5. Síntesis

La situación laboral docente y formación continua en el Ecuador, en los actuales momentos requiere de méritos y preparación, ya no es entrar sin requisitos, sino que a través de la página del Ministerio de Educación, se evidencian los resultados de sus calificaciones tanto en méritos, como en las pruebas para aspirantes y luego de inscribirse y participar en un concurso, se determina su ingreso, hasta tanto muchos están contratados en las vacantes disponibles, por jubilación, renuncia o muerte.

La carrera profesional, se traduce en una preparación inicial, la formación continua, la experiencia en la labor educativa, que hace a los docentes personas de una gran experiencia y cultura, para resolver cuantas dudas se presenten y abarcar una serie de problemas relacionados con la vida de los estudiantes.

Por lo que el proceso de enseñanza y aprendizaje, se puede definir como una serie de actos que realiza el docente con el propósito de plantear situaciones que otorguen a los alumnos la posibilidad de aprender, es decir adquirir nuevas conductas o modificar las existentes. Enseñar es estimular, conducir, facilitar y evaluar permanentemente el proceso de aprendizaje que realizan los estudiantes, de ahí que enseñanza y aprendizaje son procesos interdependientes que se integran en uno solo, que únicamente en teoría se separan. El docente asume gran importancia en este proceso ya que su tarea no es simplemente preparar y desarrollar su clase, sino que debe conducir a los alumnos, generando las mejores situaciones en el clima escolar que lleven a los mejores resultados de aprendizaje.

Por la experiencia en el magisterio, tanto hombres como mujeres tienen el mismo derecho y exigencia para acceder a una plaza de trabajo dentro del magisterio, la calidad de resultados del desempeño de unos y otros no se conoce, pero creo que la responsabilidad, la ética, desempeño profesional eficiente debe estar presente en todos si se quiere una educación de calidad.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo se refiere “Al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar. Aunque los objetivos de formación son comunes a profesorado y padres y madres, no siempre la colaboración es fácil. Lo que es normal o bueno en el funcionamiento de las escuelas infantiles, centros de educación básica y bachillerato”⁹. La existencia de una comunidad educativa en términos legales no garantiza la existencia de una comunidad real y ésta es una de las condiciones para conseguir un clima de relaciones que permita la vivencia de una cultura crítica que casi no se da.

Una educación de calidad, de la que se habla todo el tiempo, requiere la participación de quienes conforman el entorno educativo, el compromiso por la calidad no se mide por las palabras o discursos de autoridades, profesorado, organizaciones, etc. sino por el compromiso, el trabajo, la dedicación, el esfuerzo y los recursos que se dedican a la misma. “Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”¹⁰.

El medio familiar y el entorno educativo donde se desenvuelve el niño es decisivo en el desarrollo e integración de la personalidad del niño, su influencia ayuda a la formación y consolidación de hábitos, costumbres, actitudes, experiencias, conocimientos, valores y sentimientos.

⁹ Revilla F. (2001) La educación y su entorno. Disponible en www.

¹⁰ Cosío B.(2004) Aprendizajesignificativo www.psicopedagogia.com/.../aprendizajesignificativo

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Evaluar la calidad de un sistema, es un tema de suma importancia porque permite enriquecernos como profesionales y además nos va a demostrar lo importante que es tener una educación de calidad, el cómo nuestro sistema educativo tiene que realizar una reestructuración a pesar de los desafíos que pueda conllevar realizarlo. El tener herramientas que nos puedan facilitar la tarea de mejorar la calidad de la educación y de la gestión administrativa es muy importante sobre todo en esta sociedad en que vivimos, conocer los factores que determinan esa calidad sobre todo que sea una calidad integral con sus factores socioculturales, el contexto institucional organizativo, el didáctico pedagógico va a permitir una educación de excelencia.

Este mundo en que vivimos con tantos desafíos, un mundo cambiante en el cual la educación es uno de los ejes fundamentales de nuestra sociedad tenemos que tener una educación de calidad donde niños, niñas, jóvenes y adultos sean preparados para ser parte de ella.

Se dice que la calidad de la educación va ligado a eficacia y eficiencia, pero tenemos sistemas de baja calidad y poco eficientes y los medios no son los mejores, desafortunadamente es cierto nuestro sistema actualmente necesita una reestructuración donde permita una educación de calidad para todos. Un sistema educativo eficiente es aquel que puede dar la mejor educación, para poder dar una educación de calidad se debe incrementar políticas donde se le aseguren. El Ecuador demanda urgentemente una educación de calidad, acercar a la escuela a un medio social que cambia vertiginosamente y adaptarla a un grado mayor de exigencia.

3.2.3. Políticas educativas: Constitución del Ecuador, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP

Constitución Política de la República del Ecuador del 2008

La Constitución Política de la República del Ecuador del 2008, señala en los artículos 26 al 29 que: Art. 26 dice que: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”¹¹. De lo que se está implantando una serie de estrategias para el mejoramiento de la educación especialmente en la capacitación docente con temáticas generales como mensajes de información y conocimientos para que el docente con verdadera actitud de cambio y motivación, tenga el interés por prepararse para un desempeño profesional más eficiente y apoyo a quienes conforman la comunidad educativa.

El Art, 27.-“La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”. Art. 28.- “La educación responderá al interés público...Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso, sin discriminación alguna y obligatoriedad en el nivel inicial, básica y bachillerato o su equivalente”. Art, 29.- “El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural”¹²

¹¹ Constitución Política de la República del Ecuador (2008) Art.26

¹² Idem. Arts. 27-29

Y desde los Artículos 341 al 357 se refieren al Sistema nacional de educación como política de Estado, para prestar este servicio a través de las instituciones fiscales, fiscomisionales y particulares, regulando su organización, funcionamiento y calidad.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural

La Ley Orgánica de Educación, señala en el Art. 2 literal a) “La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país; b) Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional; c) Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho”.

“La estructura del sistema educativo comprende dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado. El subsistema escolarizado comprende: a) la educación regular que tiene disposiciones reglamentarias sobre límite de edad, secuencia de niveles y duración de cursos; b) la educación compensatoria, que tiene un régimen especial y se la ofrece a quienes no ingresan a los niveles de educación regular o no los concluyen; y, c) la educación especial, destinada a estudiantes excepcionales por razones de orden físico, intelectual, psicológico o social¹³. El Ministerio de Educación ha instituido la obligatoriedad hasta el décimo año de educación básica.

El Plan Decenal de Educación:

El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo, encontrando los principales nudos críticos del sector tales como: Acceso limitado a la educación y falta de equidad; baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto;

¹³ Ley de Educación y su Reglamento (1992)

infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural; dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

El Gobierno Nacional viene ejecutando el Plan Decenal de Educación, un conjunto de políticas para transformar el sistema educativo, aprobado en consulta popular en noviembre de 2006, cuya finalidad es mejorar la calidad educativa y la cobertura. Con el acompañamiento de la ciudadanía, se puede identificar de mejor manera nudos críticos y se pueden sacar adelante acciones viables para fortalecer el logro de los objetivos.

Como parte del acuerdo, el Ministerio de Educación posibilitará los espacios de acceso a la información y estadísticas actualizadas en internet y en otros medios físicos y electrónicos dentro de los plazos que se contempla. El propósito es desarrollar capacidades en los actores sociales, a nivel nacional, que permitan acompañar la implementación del Plan Decenal de Educación, a través de sus ocho políticas. En este plan se precisa, entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa”¹⁴.

¹⁴ Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006)

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio, en las provincias con la coordinación de la División Provincial de de Profesionalización Docente, (DIPRODEP).

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

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Para el desarrollo de los cursos los docentes tienen que acceder a la página del Ministerio de Educación, para inscribirse y en fechas determinadas estos eventos de capacitación son facilitados por personal de las Universidades contratadas.

3.2.4. Políticas micro: institucionales

Uno de los temas más recurrentes en el gobierno de nuestro país es el discurso educacional donde se hace énfasis en temas como calidad de la educación, educación para todos y un sin número de propuestas, referentes a la innovación de la educación.

Las políticas educativas están marcadas por las ideologías dominantes de su tiempo, y también el de comentar algunos elementos en común que marcan y diferencian estas políticas.

Hay una nueva Ley de Educación, aprobada por la Asamblea, en el que surgen las políticas microinstitucionales, marcadas por el nuevo currículo, los docentes deben trabajar cuarenta horas semanales, deben dar treinta horas de clase, la educación de los diez años es obligatoria, obteniendo al término de la educación básica, su certificado de finalización, las escuelas están implementando el octavo, noveno y décimo años, el gobierno está apoyando con los libros, uniformes y un pequeño aporte para alguna necesidad en mantenimiento y material didáctico; ahora toca a directivos y docentes dentro de su planificación institucional, la gestión con micro-proyectos a desarrollar tanto en el ámbito académico, sociocultural, deportivo, de infraestructura, etc. para que la participación, dentro de la comunidad educativa y fuera de ella sea efectiva y los alumnos tengan experiencias concretas de aprendizaje.

Las políticas institucionales, están dadas en primer lugar basándose en los artículos de la ley de educación. En que compete a los docentes sus derechos y obligaciones que están contemplados en el capítulo IV, artículos 10 y 11, en donde se establece que debe procurar una formación académica, continua, permanente, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

3. 2.5. Síntesis

La visión del Sistema educativo nacional es que sea “integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico

para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país” (Plan Decenal 2006).

En nuestro país, el Sistema Educativo con la nueva Ley de Educación, intenta hacer frente a los retos que este mundo global plantea a la educación con la adopción de una nueva Reforma Educativa en la que los modelos educativos se basan en el desarrollo de competencias para la vida y que ya está en vigencia.

Con la actualización y fortalecimiento curricular y los cursos que a través de las Universidades, se están dando a miles de docentes, se espera que las exigencias planteadas en el concepto mismo de enseñanza, de los métodos didácticos, estrategias de aprendizaje y la nueva estructura curricular, que contempla que los conocimientos, vayan integrados a la destreza y su nivel de complejidad, lo que se denomina destrezas con criterio de desempeño, coherente con los ejes de aprendizaje y los bloques curriculares, para tener indicadores y actividades de evaluación acordes a lo que se aprende.

El grado de apropiación de la profesión como proyecto y actitud de vida ha de servir de contexto natural para el desarrollo de los talentos de quien la profesa y condición de posibilidad de su actuar ético y político.

El desarrollo profesional del educador nos plantea por lo tanto la necesidad de ubicar su profesionalidad en el marco de un determinado cuerpo de conocimientos y de valores, en una reconocida y delimitada función socio-cultural y en la conquista de un digno estatus económico y social, todo lo cual le otorgue la verdadera idoneidad, autonomía y responsabilidad que han de caracterizar su actuación pública.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

La formación docente “es el conjunto de conocimientos adecuados y bien entendidos que deben tener los maestros, conocimientos que les sirven para dirigir con éxito el desarrollo intelectual y cognitivo, las habilidades y las artes, en sus alumnos”¹⁵. (Es decir el maestro debe ser iniciador apoyador y guía efectiva de sus estudiantes, para que éstos desarrollen por si mismos y exitosamente sus capacidades).

La formación del docente ha sido objeto de mucho análisis desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, ya que ésta debe de ir acompañada de un enfoque estrictamente pedagógico, cuyo currículo contemple la formación del maestro y su proyección de formador de alumnos.

El concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad cuando se refiere a un cambio cualitativo en el caso de la calidad del proceso de formación docente se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes.

En el presente análisis sólo se comentarán los componentes de calidad correspondientes al currículo de la formación docente. En el proceso de formación docente, existen resultados parciales, que se logran en forma gradual durante el proceso y resultados finales que se alcanzan al término de determinadas fases del proceso y al finalizar este proceso.

¹⁵Barrios, O. (2006) Formación docente. Disponible en formación docente UMCE, www.umce.cl/.../bases/la_formacion_docente.

Los componentes de calidad del currículo de formación se pueden agrupar en las siguientes categorías: competencias didácticas, dominio y transferencia de conocimientos, comunicación interpersonal colectiva e individual, autogestión personal y profesional

3.3.2 Competencias profesionales

El concepto de competencia es indisociable de la noción de desarrollo, proceso de adquisición igualmente se incrementa el campo de las capacidades entrando en un bucle continuo que va desde las capacidades a las competencias y de éstas a las capacidades, iniciando de nuevo el ciclo potenciador en ambas direcciones. Las competencias, desde este enfoque “desembocan de una u otra forma en la cualificación profesional, que nos es más que la acreditación, mediante un título, de haberlas logrado. La competencia puede adquirirse mediante procesos reglados y no reglados; sin embargo, la cualificación supone la concesión de un título deben ser convalidados y reconocidos oficialmente”¹⁶

Toda profesión presenta ciertas exigencias particulares, de ahí la importancia que reviste la elección de una carrera y más aún la docencia como profesión, es imprescindible que además de su formación académica, pedagógica y didáctica, sea abierto al pensamiento innovador, debe comunicar el conocimiento con una carga de valores que permitan a sus alumnos desarrollarse como seres humanos.

La profesionalidad del educador, desde el punto de vista de la formación, debe asumir algunos criterios que caracterizan las "profesiones modernas", a partir de los cuales son reconocibles por lo menos cinco dominios: “el dominio de los problemas de la realidad educativa que han de ser objeto de estudio e intervención; el dominio de las teorías que ayudan a explicar y comprender la realidad y permiten crear escenarios de futuro; el dominio de una práctica con responsabilidad social basada en competencias propias, distinguibles de otras profesiones; el dominio de la pedagogía en su doble

¹⁶ Tejada, José (1999) Competencias profesionales.

carácter, filosófico y científico, a partir de la cual se delimiten, expliquen y comprendan tanto los problemas como las teorías referidas a la educación y a la enseñanza y desde la cual el maestro fundamente su identidad y su compromiso con los fines de la educación; y el dominio del ethos de la profesión entendido en el marco de las dimensiones históricas, éticas y normativas que orientan y regulan su ejercicio profesional y su ser como persona”¹⁷.

“El desarrollo profesional del educador plantea la necesidad de ubicar su profesionalidad en el marco de un determinado cuerpo de conocimientos y de valores, en una reconocida y delimitada función socio-cultural y en la conquista de un digno estatus económico y social, todo lo cual le otorgue la verdadera idoneidad, autonomía y responsabilidad que han de caracterizar su actuación pública”¹⁸. En el momento actual no se puede seguir considerando a los docentes como enciclopedias rodantes, dispensadores del conocimiento, es imposible pensar que puedan existir personas que pretendan saber todo de todo, lo importante es que debe sentir el auténtico deseo de ser maestro y prepararse continuamente para ello.

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

“La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

¹⁷Fernández M. R. (2008) Competencias profesionales del docente. Extraído de *profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales*. 24 de enero del 2011

¹⁸ idem

La educación 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, 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, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

Aprender a Conocer: tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber. 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.

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 que involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda, en participaciones de actividades deportivas y culturales, etc.

Aprender a ser: Es el resultado de los tres pilares anteriores. 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 plenitud¹⁹.

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.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

En el sistema educativo ecuatoriano se empieza una nueva reforma educativa, que amerita la capacitación del docente para su competencia en el trabajo, o sea tenga las

¹⁹ Hernández Milagros (2009) Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en la interacción que tienen los seres humanos para la vida sabiendo desarrollarlo en el ámbito laboral, en conclusión llevar a la práctica en las diversas situaciones que exige la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Si como profesionales los docentes manejan los cuatro pilares de la educación antes mencionados, las exigencias que demanda la función para poder desarrollar con competencia la tarea educativa, serán de fundamental importancia para la adquisición del conocimiento, la comunicación, las relaciones interpersonales, los valores en forma integral.

Los desafíos para la profesionalización según Graciela Bar (1999) son: profesionalizar al sistema educativo, a las instituciones educativas y la función docente. Un sistema educativo de mejor calidad con igualdad de oportunidades, es considerado uno de los pilares que permite alcanzar un desarrollo integral para la sociedad.

Para la profesionalización del sistema educativo será necesario diseñar y ejercer la conducción estratégica de las políticas de desarrollo educativo con una visión prospectiva capaz de producir las adecuaciones que demanda el entorno cambiante y de reorientar los procesos y las acciones. Asimismo, promover la construcción de acuerdos nacionales que expresen la voluntad política de los gobiernos a favor de la educación, en torno a metas de mediano y largo plazo que generen el consenso y la participación de distintos sectores y actores sociales, movilicen los recursos y esfuerzos necesarios para el cumplimiento de las metas y otorguen continuidad y estabilidad a las políticas públicas.

En el marco de profesionalización de las instituciones, la Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica en América Latina (1996) recomendó “otorgar a las escuelas y comunidades locales mayor control sobre la educación, responsabilidad por los resultados institucionales y por el rendimiento

escolar de sus alumnos, participación de los padres y las comunidades locales en la administración, confiriéndoles la autoridad de requerir a las escuelas que asuman su responsabilidad por el rendimiento escolar de sus alumnos”.

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional”²⁰.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Las competencias profesionales docentes hará de la profesión una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social, para que no se produzca el miedo, inseguridad ni incertidumbre ante la evaluación continua de su labor, sino que sea una oportunidad de mejorar, reflexionando lo que está haciendo para proyectarse al futuro con una actitud de cambio y capitalizando las experiencias y estrategias exitosas.

3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

“La formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquirida por el alumno ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e

²⁰ Bar, G. (1999) Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo. P.45

impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en lo socio-afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundos.

La formación de formadores debe procurar formar de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, La mediación entre el conocimiento y los sujetos que aprenden constituye la posibilidad del docente de aparecer en la intervención. Debe decidir qué saberes identificar, y considerar la distancia que éstos presentan con los conocimientos de los alumnos. La enseñanza se concibe así como acto de comunicación específica, un proceso social que depende de los conocimientos, actitudes e intereses sociales, no sólo del conocimiento y habilidades científicas. Pensar en la acción docente desde este paradigma implica “olvidarse” de viejas concepciones de enseñanza”²¹. El docente no “trasmite” el conocimiento, sino que lo comunica intencionalmente.

“La tarea formativa debe apuntar a la formación de capacidades para elaborar e instrumentar estrategias mediante la capacidad crítica y la actitud filosófica; tendiendo puentes de contenido entre la teoría y la práctica, en un proceso de apropiación de una nueva forma de significar. La teoría debe servir para corregir, comprobar, transformar la práctica, en interrelación dialéctica, que reutiliza la dimensión teórica del conocimiento como base de la acción sustentada”²².

3.3.6 Síntesis

El rol del profesional de la educación requiere cambios continuos, las nuevas demandas al perfil profesional del docente, se ven influenciadas por un contexto marcado por la época, las interrelaciones con los demás, las nuevas tecnologías, la

²¹ Díaz, E. (2007) La formación docente. p.36

²² Díaz E. (2003) El sujeto y la verdad, memorias de la razón epistémica. Disponible en www.tareaformativadel docente

información, la heterogeneidad del alumnado, el progresivo aumento de las dificultades de aprendizaje en las materias científicas.

"La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (Forgas J.; 2003).

Los cuatro pilares de la educación de Jaques Delors, están concebidos en educar para toda la vida, orientándose en el desarrollo integral humano, requiriéndose estos pilares del conocimiento, que implican aprender a aprender que orienta la curiosidad intelectual; aprender a hacer para desarrollar competencias específicas; aprender a vivir juntos que propicia una nueva identidad ciudadana y aprender a ser favoreciendo la libertad humana.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Las competencias profesionales docentes harán de la profesión una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social, de ahí la necesidad de adoptar estrategias viables para cubrir la necesidad de formación docente y reconocerles como méritos académicos.

4. METODOLOGÍA

En este apartado se detalla el diseño de investigación, porque es importante tener una perspectiva hacia donde se enfoca el trabajo; el tipo de investigación, describiendo el problema para guiar la práctica que conlleva al conocimiento. Los participantes, instrumentos, recursos y el procedimiento que se ha seguido en el proceso de elaboración del trabajo de manera sistemática, controlada y analizada, para su validez.

4.1. Diseño de la investigación

La investigación realizada es mixta cuantitativa y cualitativa puesto que los datos estadísticos obtenidos de la tabulación de encuestas se los analizan e interpreta para tener una referencia concreta del análisis de datos, fundamentados teóricamente y el aporte personal, para responder al planteamiento del problema. Es de tipo descriptivo, porque los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación a titulados y empleadores/directivos de las instituciones donde laboran, han permitido determinar las características y perfiles de los investigados y así mismo seleccionar una serie de aspectos de información sobre los mismos, para en un análisis e interpretación de estos resultados arribar a conclusiones, recomendaciones y proyecciones que respondan a las necesidades del sistema educativo.

4.2. Participantes de la investigación

En el presente trabajo la población la constituye, los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas. En nuestro caso son: 18 profesionales en Ciencias de la Educación, titulados en la UTPL. Dos directivos de instituciones, donde laboran docentes graduados en la UTPL.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

- a. **Observación:** por medio de la cual se ha podido conocer personalmente al investigado, determinar el lugar de trabajo y las características situacionales y geográficas donde labora.
- b. **Entrevista:** Para solicitar el permiso correspondiente a los directivos y pedir la colaboración de los profesionales, para responder los cuestionarios.
- c. **Encuesta:** aplicada a titulados y directivos institucionales.

4.3.2. Instrumentos

- a. Cuestionario dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL., consistente en un conjunto de preguntas respecto a variables que se establecieron en categorías como el ámbito sociodemográfico, la situación laboral, el contexto laboral y las necesidades de formación.
- b. Cuestionario para empleadores/directivos de las instituciones educativas, (rector, vicerrector, coordinador académico) con el objeto de conocer y evaluar la situación laboral de los profesionales, titulados de la UTPL.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos:

- Titulados en la UTPL. del Centro Regional Universitario de Loja.
- Directivos de las Instituciones Educativas:
- Tesistas
- Directora de tesis

4.4.2. Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Centros Educativos
- Escuela Zoila María Astudillo
- Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario

4.4.3. **Materiales:** Copias de los cuestionarios, cámara fotográfica para captar el desarrollo del trabajo de campo, computadora que ha permitido el ingreso de información, el internet, para estar comunicados con la tutora de tesis, para recibir y enviar información.

4.5. Procedimiento

En el seminario de fin de carrera se dio la tutoría para el desarrollo del trabajo de investigación que aportó claridad y comprensión de la responsabilidad y seriedad que se debe tener como aspirantes a la graduación, haciéndonos conocer los Reglamentos para la titulación y detallando los pasos a seguir, requisitos y documentos necesarios.

Una vez que se recibió la información y el material correspondiente, se inició con la construcción del marco teórico, para lo cual fue preciso buscar bibliografía, para la fundamentación teórica del tema; luego se ha ido recibiendo comunicación a través de la página web de la universidad, continua y secuenciada de todos los aspectos concernientes a la organización y estructuración del trabajo.

Se procedió a la aplicación de los instrumentos de investigación, consistentes en el cuestionario para titulados de la UTPL. Escuela de Ciencias de la Educación y el cuestionario para directivos/empleadores de las instituciones educativas donde laboran los profesionales graduados en nuestra universidad. La información fue integrada en los formatos que fueron remitidos al programa de investigación, resultados que han sido analizados, para llegar a las conclusiones, y recomendaciones. Todos estos elementos en su conjunto constituyen la base para la redacción del informe de tesis.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Caracterización sociodemográfica

Objetivo N° 1: Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.

Tabla N° 1

TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

N°	NIVEL DE PREGRADO	f	%
1	Educación Infantil	3	16,7
2	Educación Básica	12	66,7
3	Lengua y Literatura	0	0
4	Químico Biológicas	0	0
5	Físico Matemáticos	0	0
6	Ciencias Humanas y Religiosas	3	16,7
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaboración: Las autoras

Nº	NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
1	Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	1	5.5
2	Maestría en Pedagogía	1	5.5
3	Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	5.5
4	Otro Postgrado	1	5.5
5	En otra universidad	2	11,1
6	No contesta	12	66,7
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaboración: Las autoras

Nº	NIVEL DE POSTGRADO	f	%
1	Especialidad	1	5.5
2	Diplomado	1	5.5
3	En otra universidad	0	0
4	No he realizado estudios de diplomado o especialidad	16	88.9
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaboración: Las autoras

De acuerdo a la especialidad que los titulados investigados tienen, el 66,7% son licenciados en Educación Básica, el 16,7% graduados en el nivel de pregrado en Educación Infantil y el mismo porcentaje en Ciencias Humanas y Religiosas, carreras que dentro del campo de trabajo en educación, les acredita un título para hacerlo.

En cuanto si los profesionales con título de tercer nivel, están estudiando o ya han realizado estudios de post grado en alguna maestría, el 5.5% equivalente a un titulado por especialidad respectivamente, contestan que han realizado su maestría en Gerencia y

Liderazgo Educacional, en Pedagogía, Desarrollo de la Inteligencia, otro postgrado en total cuatro y el 11,1% en otra universidad. No contestando el 66,7% que da la pauta que no han seguido estudiando a nivel de postgrado. Referente a estudiar un diplomado el 5.5%, especialidad el 5.5% y no han realizado ningún estudio a nivel de diplomado o especialidad el 88.9%.

El estudio de la población de profesionales graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja, en la Escuela de Ciencias de la Educación, desde la perspectiva de caracterizar la especialidad, lugar de trabajo, disciplina en la que se desempeñan, es el resultado de la presente investigación.

Las personas a nivel nacional, se esfuerzan cada día por obtener una profesión y es la Universidad Técnica Particular de Loja, con la Modalidad Abierta y a Distancia, la que ha llegado como pionera, desde hace a todos los rincones de la patria, para dar esa oportunidad de estudio y la posibilidad de acceder a un trabajo en el campo de la docencia. Y como se puede evidenciar la mayoría se ha quedado con el título de tercer nivel.

Tabla N° 2

SECTOR DONDE SE UBICA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

N°	SECTOR DE UBICACIÓN	f	%
1	URBANO	8	44.4
2	RURAL	6	33.3
3	No contesta	4	22.2
TOTAL		18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Preg.2a

Elaboración: Las autoras

Los datos señalan que los titulados en un 44.4% laboran en instituciones educativas ubicadas en el sector urbano, el 33.3% en planteles del sector rural y el 22.2% no contestan, o sea que son quienes no ejercen la docencia.

Las instituciones educativas, correspondiente al sector urbano, de acuerdo a la clasificación que se da a los establecimientos por su ubicación en la Ley de Educación, porque la ubicación geográfica de los planteles está dentro de la zona urbana, determinada en las ordenanzas municipales y que son reconocidas así porque cuentan con los servicios básicos de agua potable, luz eléctrica, alcantarillado, calles asfaltadas, teléfono, etc. En el sector rural no se tiene todos los servicios básicos, pero en casi todos hay agua en unos barrios entubada y la luz eléctrica, careciendo de alcantarillado y red telefónica, por lo que el celular se hace indispensable para la comunicación.

Tabla N° 3

Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
		F	%	f	%	f	%
20 – 30 años		1	5.5	1	5.5	2	11.1
31 - 40 años		9	50	0	0	9	50
41 - 50 años		5	27.8	1	5.5	6	33.3
61 - 60 años		0	0	0	0	0	0
más de 61 años		1	5.5	0	0	1	5.5

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Preg.A1, A2

Elaboración: Las autoras

De acuerdo con los datos de clasificación, los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, están categorizados de la siguiente manera: Entre 20 a 30 años, un varón y una mujer, que corresponden al 11.1%. De 31 a 40 años, nueve mujeres que significan el 50%. En la edad entre 41 a 50 años, están cinco mujeres y un varón que representan el 33.3% y más de 61 años una mujer o sea el 5.5%.

La edad es un componente en la vida del ser humano, que constituye una importante variable que social y evolutivamente explica el desarrollo de la persona. Al igual que el sexo, “son variables que ejercen gran influencia en la asignación de roles, sobre todo en aquellas sociedades dominadas por estatus adscritos”²³.

Como se puede apreciar la mayor parte de los titulados son mujeres y están en una edad entre los treinta y uno y cincuenta años. Edad estimada como madura que lleva al profesor a ser más reflexivo, a una estabilización emocional, a ver la vida con realismo, comprender las situaciones que se dan y buscarles solución, por lo que su actitud frente a la vida es más seria y su desempeño más eficiente, lo importante es su disposición al cambio y la actitud positiva de cumplir con responsabilidad. Para ello su situación laboral y las necesidades de formación y mejoramiento profesional, son indispensables conocerlas para apoyar a su preparación continua.

La provincia de residencia es en el 100% Loja y el Centro Universitario en el que estuvieron matriculados en un 25% en Loja y el 75% en Cariamanga, es importante destacar que habiendo cursado sus estudios en la provincia de su residencia, en la misma han encontrado trabajo, lo que no los desliga de la familia, sino en forma temporal, ya que luego de la semana laboral retornan a sus hogares.

²³ Encarta 2009 definición de edad

5.2. Situación laboral

La situación laboral del docente ecuatoriano está normada en la Ley de Educación Intercultural aprobada recientemente por la Asamblea, en la cual se establecen requisitos de formación inicial, para el ingreso o para la contratación y a su vez articulados que determinan los requisitos para el ascenso de categoría, que corresponden a su formación continua, su preparación además de los años de servicio.

Objetivo N° 2: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Tabla N° 4

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	Trabaja como docente	13	72.2
2	Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	1	5.5
3	Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	5.5
4	Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	5.5
5	Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0
6	Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	1	5.5
7	Otras situaciones (especifique)	1	5.5
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.2

Elaboración: Las autoras

Tabla N° 5**¿HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE**

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	SI	8	44.4
2	NO	1	5.5
	No contesta	9	50
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.2b

Elaboración: Las autoras

Tabla N° 6**¿TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE?**

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	SI	2	11.1
2	NO	14	77.8
3	No contesta	2	11.1
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.2c

Elaboración: Las autoras

Tabla N° 7

SITUACIÓN ACTUAL EN CASO DE ESTAR SIN EMPLEO

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	Prepara carpetas para docencia	2	11.1
2	Busca empleo sin restricciones al tipo de trabajo	1	5.5
3	Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0
4	Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique	0	0
5	Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique	0	0
6	Está tomando cursos de formación continua (especifique	1	5.5
8	No contesta	14	77.7
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.2d

Elaboración: Las autoras

Con respecto a la situación actual de los titulados El 72.2% trabaja como docente, el 5.5% labora como directivo de una institución educativa, o sea que un porcentaje significativo están ejerciendo el magisterio. El 5.5% trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia, una está sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente, el 11% se desempeña en un trabajo no relacionado con la docencia sino que lo hace por cuenta propia.

A la pregunta sobre el desempeño, si han trabajado antes como docentes el 44.4% responde afirmativamente, o sea que ya habían ingresado al magisterio con el título de bachilleres en ciencias de la educación, el 5.5% no han ejercido y el 50% no contesta, porque iniciaron sus estudios universitarios luego de graduarse de bachilleres. Si trabaja

en un puesto no docente, el 77.8% expresa que no lo hace, el 11.1% que si y el 11.1% no contesta. La situación actual en caso de estar sin empleo, Prepara carpetas para docencia 11.1%, Busca empleo sin restricciones al tipo de trabajo, 5.5%, Está tomando cursos de formación continua el 5.5% y no contesta el 77.7%.

La situación laboral de los docentes con la nueva ley de educación, tiene exigencias mayores tanto para el ingreso al magisterio, como su permanencia en él. Por lo que de acuerdo con Rosa María Torres, ex ministra de educación, “el concepto de laboralidad tiene elementos constitutivos de la profesión de maestro desde los intereses y criterios gubernamentales que presionan y ordenan el ejercicio de la profesión y la formación profesional”. Este conjunto de roles ocupacionales, desde la lógica del proceso-producto, se constituye en la esencia del trabajo docente en el marco de un desempeño eficiente que potencie los aprendizajes y los valores, exigiendo posicionamiento de la misión de enseñar y educar.

Como se puede apreciar en los resultados el 72.2% de los titulados trabajan como docentes, que es una cifra considerable en razón de la exigencia para ingreso al magisterio. De la muestra investigada el 44.4% ya trabajaba antes de titularse como docentes, que así mismo es un porcentaje significativo en razón de que la Escuela de Ciencias de la Educación en su Modalidad Abierta, se proyectó en principio y sigue con esa filosofía de profesionalizar al docente que por situaciones geográficas se ha visto impedido de continuar con sus estudios.

El 22.2%, está dividido entre que si trabaja en un puesto no docente, como es el INNFA, y los que no dan respuesta. Pero hay que tomar en cuenta que su preparación en el campo educativo les da para ejercer estos cargos, ya que se trata del trabajo con niños, jóvenes y la familia, ya que el desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula o fuera de ella.

Tabla N° 8

¿TRABAJA ACTUALMENTE O TRABAJABA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD?

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	SI	16	88.9
2	NO	1	5.5
3	No contesta	1	5.5
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.4
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 9

ÁMBITO EN EL QUE EJERCE SU TRABAJO

N°	OPCIONES	f	%
1	Educación Infantil	2	11.1
2	Educación Básica	12	66.7
3	Ciencias Humanas y Religiosas	1	5.5
4	Otras	2	11.1
	No contesta	1	5.5
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.4a
Elaboración: Las autoras

Los titulados trabajan actualmente en el ámbito de su especialidad el 88.9%, que es un porcentaje muy significativo y gratificante para ellos y la universidad, al conocer que desempeñan la función para la que se prepararon, de este porcentaje hay que reconocer que muchos están con nombramiento y otros con contrato laboral, ya que el gobierno en el interés de establecer lo que está contemplado en la Ley, la educación básica de diez años, procura contratar personal para ir implementando en las escuelas el octavo, noveno y décimo años de Educación General Básica, por lo que se tiene que el 66.7% ejercen su trabajo en esta especialidad. El 11.1% en Educación Infantil ya sea en

primer año o en educación inicial, el 5.5% en Ciencias Humanas y Religiosas y el 11.1% en otras especialidades de bachillerato.

La profesión docente en el Ecuador, no ha sido precisamente de las más valorada socialmente, y mucho menos de las más reconocidas por las élites políticas y las propias autoridades educativas y esto se puede generalizar en los países latinoamericanos. En el año 1980, en la presidencia del Abogado Jaime Roldós se reconoce la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y salariales de los maestros, por entender que “existe un nexo causal entre el mejoramiento de la condición económica del docente y la productividad educativa” (Ghilardi, 1993).

Tulio Ramírez (2006) expresa que las exigencias, requisitos y expectativas con respecto a la labor magisterial, colocan al docente como un profesional estratégico para el desarrollo del país, se han preparado para la carrera profesional escogida, de ahí que seguirse capacitando es una obligación moral y social, para responder a los retos e innovaciones en la educación.

Tabla N° 10

**¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL
COMO DOCENTE?**

Nº	ALTERNATIVAS	f	%
1	0-5 años	8	44.4
2	6-10 años	5	27.8
3	11-15 años	1	5.5
4	15 o + años	2	11.1
5	No contesta	2	11.1
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.7

Elaboración: Las autoras

El tiempo que lleva trabajando en el puesto actual como docente fluctúa entre 0 – 5 años, que contesta el 44.4%, coincidente con el tiempo de los titulados que se está investigando, el 27.8% anota de 6 a 10 años, de 11 a 15 años el 5.5% y de 15 años o más el 11.1%, lo que indica que ya estuvieron laborando como docentes cuando estudiaban.

La experiencia docente es muy importante, pero lo es más el desarrollo profesional docente que a propósito Christopher Day (2004) citado por Bolam, 2004, p. 34, señala que “La efectividad de la formación docente tanto la inicial como continua, constituye quizás una de las mayores preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad en el ejercicio docente y aprendizaje de sus alumnos”. La formación docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que se fortalece con la ampliación de criterio tanto de conocimientos como de habilidades y valores, pudiendo mencionar los cuatro pilares básicos del aprendizaje, el saber o captar los conocimientos, el hacer porque se aprende en la práctica, el convivir, para compartir en un mundo sociable y sobre todo saber ser persona con la cimentación de valores que lo dignifican como ser humano.

Tabla N° 11

**¿CUANDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO
DOCENTE?**

Nº	ALTERNATIVAS	f	%
1	SI	12	66.7
2	NO	6	33.3
TOTAL		18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.8

Elaboración: Las autoras

Habiendo en Loja dos Institutos Pedagógicos que preparan profesores para la docencia primaria, gran cantidad de graduados en los mismos, acceden a un cargo en el

área rural apartada, donde la modalidad abierta es una oportunidad para seguir preparándose, de ahí que cuando han iniciado sus estudios de pregrado, el 67% de los encuestados ya han estado trabajando en la docencia y optaron por el estudio ya sea para mejorar su título de bachilleres en Ciencias de la Educación, por el de tercer nivel que les otorgaba la licenciatura. Solamente el 33% no han laborado en el campo educativo.

La Universidad Técnica Particular de Loja, inicia la Modalidad Abierta en 1976 ofreciendo algunas especialidades en la carrera de Ciencias de la Educación, “como una respuesta a las demandas del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional”²⁴ La profesión docente en el Ecuador, no ha sido precisamente de las más valorada socialmente, y mucho menos de las más reconocidas incluso por las propias autoridades educativas y esto se puede generalizar en los países latinoamericanos, pero en la actualidad hay empeño en mejorar el sistema educativo y en este ámbito está la formación y mejoramiento profesional.

Tabla 12

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO

Nº	ALTERNATIVAS	f	%
1	0-1 años	3	16.7
2	1 - 2 años	0	0
3	2 + años	2	11.1
4	No contesta	13	72.2
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.8a

Elaboración: Las autoras

El tiempo que tardaron en conseguir empleo es relativamente corto, dentro del primer año de titulados el 16.7% y dos años o más el 11.1%. Quienes no contestan son los profesionales que ya venían ejerciendo la docencia.

²⁴ Guía Programa Nacional de Investigación (2010)

Tabla N° 13

**TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO EN UN
PUESTO DE TRABAJO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA
TITULACIÓN**

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	0-1 años	1	5.5
2	1-2 años	2	11.1
3	2 o + años	0	0
4	No contesta	6	33.3
1	Trabajaba	9	50
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.14
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 15

**TIEMPO QUE HA TRABAJADO EN TOTAL COMO DOCENTE DESDE QUE
OBTUVO LA TITULACIÓN**

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	0-1 años	0	0
2	1.1 - 2 años	0	0
3	2.1 - 3 años	3	16.7
4	3.1 - 4 años	1	5.5
5	4.1 - 5 años	14	77.8
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.15
Elaboración: Las autoras

Los profesionales desde la obtención de su título de tercer nivel, vienen laborando en la docencia el 78% entre 4.1 a 5 años que es un porcentaje considerable, le sigue el 17% que trabajan como docentes entre dos años un mes y tres años. Son resultados

satisfactorios porque se tiene la confirmación que los profesionales graduados en la UTPL, están en su mayoría ubicados en un trabajo y su situación laboral, aunque no óptima pero tienen su fuente de trabajo.

Tabla N° 16

**TIEMPO QUE HA TRABAJADO EN TOTAL EN UN PUESTO PROFESIONAL
NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN**

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	0-1 años	0	0
2	1.1 - 2 años	0	0
3	2.1 - 3 años	2	11.1
4	3.1 - 4 años	0	0
5	4.1 - 5 años	2	11.1
6	No contesta	14	77.8
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.16
Elaboración: Las autoras

El tiempo que han trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación el 78% no contesta ya que la mayoría labora en el magisterio y solamente el 11.1% señala que entre dos a tres años y entre cuatro a cinco años respectivamente.

Lo que indica que son cuatro titulados que no ejercían o no ejercen la docencia desde que se han graduado en este quinquenio, pero de acuerdo a las encuestas realizan actividades en campos afines como es su desempeño en el INNFA, donde su función la desarrollan con niños.

Tabla N° 17

¿SU TRABAJO ACTUAL, O SU ÚLTIMO EMPLEO EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE, LE DEMANDARON CAMBIAR EL LUGAR DE RESIDENCIA?

N°	OPCIONES	f	%
1	SI	5	27.8
2	NO	10	55.5
3	No contesta	3	16.7
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.17
Elaboración: Las autoras

El trabajo actual le han demandado cambiar de residencia, el 55% expresa que no, su trabajo es en el mismo sector donde habitaban; luego el 28% se pronuncia que si, o sea que han tenido que ir a residir en el lugar de trabajo, muchas veces dejando su hogar y su familia. Por lo general y de acuerdo a la Ley de Educación, el ingreso al magisterio es en el sector rural.

Tabla N° 18

HA MEJORADO SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL

N°	DESCRIPCIÓN	f	%
1	Definitivamente si	11	61.1
2	Probablemente si	4	22.2
3	Indeciso	1	5.5
4	Probablemente no	0	0
5	Definitivamente no	2	11.1
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.21
Elaboración: Las autoras

Un trabajo de la OEI titulado Metas Educativas (2011) refiere que el concepto tradicional de condiciones de trabajo se ha asociado, exclusivamente, al tema salarial, dejando de lado otros ámbitos que influyen en la calidad de vida del profesorado y en su capacidad para desarrollar respuestas afectivas, emocionales y humanas que contribuyen a un buen desempeño profesional.

Por lo que a la pregunta de que si ha mejorado su condición de vida luego de titularse en la UTPL., el 61% dice que definitivamente si y el 22% que probablemente si. Puede que haya un sesgo a lo económico, por cuanto ya perciben una renta estable, pero no hay que desconocer que ello también genera bienestar al profesional y a su familia, pero también si se considera la separación temporal de su hogar la respuesta en cuanto a estabilidad emocional si pesa, ya que con experiencia propia, se puede asegurar que es difícil separarse de la familia, muchas veces privándose de estar cerca en eventos importantes de los hijos.

De los datos obtenidos en la encuesta aplicada a los directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados de la UTPL respecto a la situación laboral, responden que los tipos de incentivos que se tienen considerados por parte de la Institución educativa, consisten en un reconocimiento verbal, ya sea en la sesión solemne de aniversario del colegio o escuela y el apoyo académico para que siga desarrollando su labor de mejor manera.

Las expectativas que se demanda al personal docente, está sintetizado en que haya compromiso profesional, excelencia, creatividad, valores. Planificación del currículo. Manejo de modelos pedagógicos. Además de la carga docente el profesional graduado en la UTPL., realiza actividades en el Departamento de Planificación. Los docentes de la Institución, graduados en la UTPL., tienen habilidades adicionales para el teatro, facilitadores de Escuela para Padres, como un valor agregado a la docencia que desempeñan.

5.3. Contexto laboral

Una de las principales preocupaciones en el mundo de hoy es la situación del empleo no sólo como estabilidad económica sino también como parte del bienestar social y emocional de la persona. En la docencia el contexto laboral no es de lo más halagador, los puestos de trabajo son escasos y el acceso a los mismos difíciles, las condiciones laborales del docente en muchos casos lejos de su familia es difícil, pero las circunstancias del trabajo se las conoce y se las acepta con un nivel adecuado de adaptación y agrado en el desempeño laboral.

Objetivo N° 3: Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Tabla N° 19

INSTITUCIÓN EN LA QUE DESARROLLA/DESARROLLABA SU TRABAJO

N°	TIPO	f	%
1	Fiscal	8	44.4
2	Municipal	2	11.1
3	Particular	5	27.8
4	Fiscomisional	1	5.5
5	No contesta	2	11.1
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.3
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 20**NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE SE DESEMPEÑA**

N°	ALETERNATIVAS	f	%
1	Inicial	1	5.5
2	Básico	15	83.4
3	Bachillerato	0	0
4	Superior	0	0
5	No contesta	2	11.1
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.3a
Elaboración: Las autoras

El tipo de institución donde trabajan es fiscal, contestan el 44%, particular el 28%, municipal el 11% y fiscomisional el 5%, que están reconocidas en la Ley de Educación, y que reciben apoyo del Estado. Trabajan en el nivel básico el 83% o sea del primero al décimo años que es obligatorio para todos ya que al término de ésta se extiende el certificado de haber culminado la educación básica. Y en el inicial el 5% que también lo contempla la Ley, para dar educación a los niños de tres a cinco años.

Tabla N° 21**RELACIÓN LABORAL TIENE CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

N°	CARACTERIZACIÓN	f	%
1	Nombramiento	11	61.1
2	Contrato indefinido	3	16.7
3	Contrato ocasional	2	11.1
4	Reemplazo	0	0
5	No contesta	2	11.1
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.5
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 22**JORNADA DE LA RELACIÓN LABORAL**

N°	TRABAJO	f	%
1	A tiempo completo	14	77.8
2	A tiempo parcial	1	5.5
3	Por horas	1	5.5
4	No contesta	2	11.1
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.6
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 23**TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA DESARROLLA/DESARROLLABA SU TRABAJO COMO NO DOCENTE**

N°	DEPENDENCIA	f	%
1	Administración Pública	4	22.2
2	Empresa privada	4	22.2
3	Empresa familiar	0	0
4	Trabajador/a por cuenta propia	1	5.5
5	No contesta	9	50
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.9
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 24

**TITULACIÓN EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN DONDE
TRABAJA/TRABAJABA PARA EL PUESTO QUE OCUPA/OCUPABA**

N°	TIPO DE ESTUDIOS	f	%
1	Cuarto nivel	1	5.5
2	Tercer nivel	7	38.9
3	Ninguna	5	27.8
4	No contesta	5	27.8
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.10
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 25

TIPO DE RELACIÓN LABORAL QUE TIENE O TENÍA

N°	OPCIONES	f	%
1	Laboral indefinida	6	33.3
2	Laboral de duración determinada	5	27.8
3	Otras situaciones (especifique)	1	5.5
4	No contesta	6	33.3
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.11
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 26**TIEMPO DE LABOR EN EL TRABAJO**

N°	JORNADA	f	%
1	A tiempo completo	10	55.5
2	A tiempo parcial	2	11.1
3	No contestan	6	33.3
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.12
Elaboración: Las autoras

Tabla N° 27

**TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO COMO NO DOCENTE
 EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE**

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	0-5 años	5	27.8
2	6-10 años	1	5.5
3	11-15 años	1	5.5
4	15 o + años	2	11.1
5	No contesta	9	50
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.13
Elaboración: Las autoras

Siendo el desempeño en la docencia un trabajo intelectual, que demanda de mentes lúcidas, disposición a una continua preparación y capacitación, a actualizarse en conocimientos, métodos, estrategias de enseñanza, a la comprensión de la forma de ser de las nuevas generaciones se requiere de quienes la ejercen una serie de cualidades espontáneas y adquiridas, ya que “quien hace una verdadera innovación y mejoramiento de la educación es el maestro, porque es la mano que hace la calidad o excelencia en el

centro educativo”²⁵. Los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente según los directivos de la institución son: tener título docente, que está contemplado en la Ley de Educación de acuerdo al nivel que aspire ingresar, capacidad profesional coincidente con las evaluaciones que viene realizando el Ministerio de Educación en áreas generales como comprensión lectora, didáctica y pedagogía; y de conocimientos específicos de la especialidad.

La experiencia, no es precisamente un requisito que está en la Ley, ya que su preparación lo hace idóneo para aspirar a un cargo. La responsabilidad es un valor que debe estar presente en todos los docentes, al igual que si van a una institución a prestar sus servicios la identidad con la Filosofía de la Institución es fundamental, porque hay que sentirla propia y tener consonancia en un trabajo coordinado y coherente.

Las solicitudes de empleo en el magisterio son muchas, la Hna. Vicerrectora si recibe peticiones de trabajo en la institución, cuatro son porque la asignación a los colegios, les permite como Unidades Ejecutoras contratar, pero en este caso no requiere de más partidas docentes. Los profesionales de la educación conocen que tienen que inscribirse en la página del Ministerio de Educación.

El desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa se considera: a los primeros que tienen conocimiento de didáctica, identifican problemas de aprendizaje, manejan casos especiales, saben tratar a los estudiantes, para lo que aplican su sabiduría. Los que recién ingresan poseen conocimientos teóricos que irán aplicando con la orientación debida, es importante que el manejo didáctico que les hace falta sea guiado; y, el desconocimiento de problemas de aprendizaje, pueden superarse al inteligenciarlo de los casos y sugerencias para que se interese en el estudio psicológico y así aprenda a conocer mejor a sus alumnos.

²⁵ Documento de la CONFEDC. 1998

5.4. Necesidades de formación

El rol del profesional de la educación requiere cambios continuos, las nuevas demandas al perfil profesional del docente, se ven influenciadas por un contexto marcado por la época, las interrelaciones con los demás, las nuevas tecnologías, la información, la heterogeneidad del alumnado, el progresivo aumento de las dificultades de aprendizaje en las materias científicas. Por lo que atender las necesidades de formación de formadores, está en la Ley, en el Plan Decenal de Educación, de formadores como una política del Ministerio y por tanto institucional para que en base a la autoevaluación como reflexión sobre las prácticas cotidianas y el tipo de formación que tienen los docentes y lo que va haciendo falta para el mejoramiento, innovación y actualización que lleve a instrumentar estrategias de desempeño que evidencien la competencia profesional.

Objetivo N° 4: Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Tabla N° 28

SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL

N°	IDIOMA	f	%
1	Quichua	2	11.1
2	Inglés	1	5.5
4	NO	15	83.3
	TOTAL		100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.18
Elaboración: Las autoras

El 83% de los encuestados dicen que no se comunican con soltura en una segunda lengua distinta al español, no lo conocen ni hablan otro idioma. El 11% si se comunica

en la lengua quichua que es propiamente nuestro idioma ancestral. En el pénsu de estudios de la Educación Básica en los siete años primeros de la educación básica no consta un segundo idioma como área de estudio, pero las escuelas en forma casi generalizada, especialmente en el sector urbano, se ha hecho extensiva la enseñanza del Inglés.

En el octavo año ya reciben oficialmente el inglés. Algunos educadores afirman que “el enfoque de sólo inglés interfiere en el desarrollo cognoscitivo de los niños; debido a que los niños hablan otro idioma pueden entender solamente el inglés simple en un principio, el currículo puede ser poco exigente y los niños están menos preparados para manejar material complejo más tarde”²⁶ Pero el Inglés solamente el 5% responde que si lo habla con soltura. Por lo que es el 83% de los encuestados que no se comunica en una segunda lengua. Hoy en día es importante que los docentes conozcan por lo menos en lo básico otro idioma particularmente el inglés.

Tabla N° 29

MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO

N°	ALTERNATIVAS	f	%
1	SI	14	77.8
2	NO	4	22.2
	TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.19

Elaboración: Las autoras

El componente escuela activa implica principios e instrumentos que apoyan el aprendizaje interactivo, participativo, significativo y aplicable a la realidad del país, la utilización de las TIC.s constituyen un recurso para incentivar la calidad y eficacia de los procesos educativos y es importante resaltar que si manejan la informática el 78%, pero no lo hacen el 22% y necesitan prepararse ya que en esta era del conocimiento y de la información,

²⁶ Papalia, 1999, p.524.

quien no maneja la informática está considerado como un analfabeto en este campo y los docentes no pueden estar en desventaja en relación con los alumnos que en computación tienen gran dominio.

La formación de un nuevo profesional de la educación, reflexivo, competente, crítico que exige desarrollar el pensamiento alternativo del profesor a través del conocimiento en la acción, de la reflexión en la acción y sobre la acción, requiere manejar la informática para uso personal como herramienta de consulta y para utilizar en la enseñanza y el aprendizaje.

Tabla N° 30

**CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN
PROFESIONAL**

N°	ÁMBITOS	f	%
1	Didáctica y Pedagogía	13	72.2
2	Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC	10	55.5
3	Temas relacionados con su área de formación	3	16.7
4	Organización y Gestión de centros educativos	4	22.2
5	Diseño y planificación Curricular	13	72.2
6	Educación en Valores	3	16.7
7	Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	2	11.1
8	No me interesan	1	5.5

Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. preg.20

Elaboración: Las autoras

La educación como acción de y para procesos sociales, es una acción compartida, el educador formado en determinadas áreas del conocimiento, como un pedagogo debe tener la posibilidad de crear situaciones creativas de aprendizaje en un contexto

dinámico, participativo donde “el profesional reflexivo que pone a prueba sus presupuestos de partida para en relación dialéctica con la práctica modificarlos, mismo hecho de enseñar y aprender” (Juan Álvarez, 1985).

El reconocimiento de la formación profesional, implica “una actuación comprometida, reflexiva, independiente y transformadora”²⁷ En la tabla N° 20 se destaca que los titulados en especialidades de Ciencias de la Educación, requieren actualización profesional en didáctica y pedagogía, diseño y planificación curricular en un 72%, manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la Información y la comunicación (TIC). Las nuevas tecnologías abren singulares perspectivas para el desarrollo del proceso docente, éstas representan un nivel nuevo y cualitativamente superior dentro de la escala de los medios de enseñanza. Ellos aportan una cualidad nueva: “la interactividad, que las diferencia de todo lo antes empleado como recurso de enseñanza y que debe ser considerado como el principal indicador de la necesidad de su uso”²⁸.

El 55%, en organización y Gestión de centros educativos el 22% y el 17% temas relacionados con su área de formación y educación en valores, el papel de los conocimientos científicos crece rápidamente en toda la vida de la sociedad, por ello es ahora esencialmente importante saber apreciar correctamente la fuerza educativa de los conocimientos científicos, cómo encontrarlos en los medios, dosificarlos, orientarlos a un aprendizaje significativo y que se tenga conciencia de su aplicación ya que el tratamiento de los ejes transversales en cada área de estudio es fundamental para cimentar el eje rector que es el buen vivir.

Los factores que favorecen un buen desempeño laboral según los directivos de las instituciones educativas donde laboran los profesionales graduados en la UTPL, son: la capacitación y actualización, el ambiente de confianza, la responsabilidad, el buen sueldo y la valoración del trabajo. Las tareas que ejecuta el docente graduado en la

²⁷ Tenti F, E. (2006) El oficio de docente, p.215

²⁸ Idem.

UTPL en la institución, se concentran en planeamiento educativo, tareas directivas y docentes, talleres de Escuela para padres.

Las necesidades de formación y mejoramiento profesional de los docentes se justifican “La acreditación de los programas de formación docente es un modo necesario de velar por la calidad de la formación curricular”²⁹. El desarrollo de nuevos conocimientos en tópicos psicopedagógicos, ya que si no se capacita o actualiza profesionalmente, corre el riesgo de caer en la obsolescencia. El desarrollo científico, tecnológico y social aporta nuevos contenidos para aplicar en los procesos de aprendizaje. Metodologías, tecnologías y equipos que en el hacer educativo se deben utilizar; esto obliga a los docentes a que mejoren profesionalmente y adquieran nuevas habilidades y destrezas en el cumplimiento de su función.

²⁹ Tenti F, E. (2006) El oficio de docente p.229

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

1. Los profesionales en educación, graduados en la UTPL. En la Modalidad Abierta y a Distancia, prestan sus servicios en todas las latitudes de nuestro territorio ecuatoriano, quienes fueron seleccionados como muestra de investigación tienen el título en Educación Básica el 67%, Educación Infantil 17% y Ciencias Humanas y Religiosas el 17%. Además el 5,5% han continuado sus estudios de postgrado en las Maestrías de Gerencia y Liderazgo Educacional, Pedagogía y Desarrollo de la Inteligencia, un diplomado y una especialidad, respectivamente.
 - Para realizar sus estudios de postgrado, se matricularon el 25% en el Centro Universitario de Loja y el 75% en Cariamanga. Laboran en instituciones educativas de diferentes lugares de la provincia de Loja, el 44% en sector urbano y el 33% en el área rural.
 - La muestra se compone de 16 mujeres y 2 varones, de ellos el 50% está en una edad entre 31 a 40 años, el 33% entre 41 a 50 años y el 5% más de 61 años.
2. De la muestra de dieciocho investigados, el 72% trabajan como docentes, el 5% como directivo de una institución educativa. El 90% labora en el ámbito de su especialidad, el 67% en Educación Básica, el 11% en Educación Infantil, 5% en Religión, tres de ellos laboran en otras actividades no relacionados con la docencia, solamente uno manifiesta que está sin trabajo y preparando carpetas. Manifestando en un 83% que su condición de vida si ha mejorado luego de titularse.
3. El 44% trabaja en institución fiscal, el 28% en particular, el 11% en municipal y el 5% en fiscomisional. Están laborando en un 83% en el nivel básico, siendo el

61% con nombramiento, el 17% tienen contrato indefinido y el 11% contrato ocasional, cumpliendo el 77% jornada laboral de tiempo completo. El tiempo que llevan trabajando en el puesto actual como docente fluctúa en su mayoría está entre cero a cinco años, los que pasan de este tiempo están incluidos en los doce que ya estuvieron laborando como docentes cuando estudiaban.

4. Los docentes por lo general no tienen conocimiento de un segundo idioma, requieren capacitación en Didáctica y Pedagogía, Diseño y planificación Curricular, Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC), Educación en Valores y para las tareas directivas.

6.2. RECOMENDACIONES

- Que se instituya mecanismos para que los titulados puedan acceder a los postgrados y así obtener el título de cuarto nivel.
- Proyectar una maestría en Educación Infantil, porque teniendo la Universidad la licenciatura en esa mención, debe dar esa oportunidad de estudio.
- Que la Universidad con la base de datos que cuenta de los titulados, los contacte y ofrezca cursos de mejoramiento profesional a distancia, cuyos certificados tengan validez para méritos académicos.
- Establecer convenios con el Ministerio de Educación, con una oferta de capacitación y formación docente continua.
- Que la Universidad promueva una página electrónica, donde las instituciones educativas o de otra índole publiquen requerimientos de personal y así los titulados que están todavía sin trabajo puedan tener una fuente de consulta donde requieran profesionales y para qué área.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a. Textos

1. Constitución de la República del Ecuador (2008).
2. Enciclopedia General de Educación (2000). Editorial Océano.
3. Jaramillo, F. (2010). Programa Nacional de Investigación “Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación” Loja: Edit. UTPL.
4. Ministerio de Educación (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural.
5. Ministerio de educación. (2006). Plan Decenal de Educación.
6. Tenti, F. E. (2006). “El oficio de docente (vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI). Siglo XXI Editores Argentina.

b. Revistas

7. Revista Latinoamericana de innovaciones educativas #177 (1999). México

c. Documentos electrónicos

8. Barrios, O. (2006) Formación docente. Disponible en formación docente UMCE, www.umce.cl/.../bases/la_formacion_docente.
9. Cosío B. (2004) Aprendizaje significativo www.psicopedagogia.com/.../aprendizaje_significativo
10. Díaz E. (2003) El sujeto y la verdad, memorias de la razón epistémica. Disponible en www.tarea formativa del docente
11. Fernández, M. R. (2008) “El desarrollo profesional del educador. [consulta 2011, 8 de enero]
12. Hernández, M. (2009). Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI. México. Disponible en www.cuatropilaresde la educacion. [consulta 2010, 8 de diciembre]

13. Ibarra, O. (2008) La función del docente. [www.situación](#) laboral docente [consulta 2010, 13 de diciembre]
14. Lengrand, P. (2008), "Las insuficiencias de la educación" www. La calidad de la educación. [consulta 2011, 8 de enero]
15. Navarro, Rubén Edel (2004) Concepto de enseñanza y aprendizaje. Disponible en [www.redcientifica.com/.../doc200402170600](#). [consulta 2010, 7 de diciembre]
16. Olivares, Á. (1999) Los profesores iberoamericanos de educación primaria.
17. Pérez, Á. I. (2004). La comunidad educativa. Disponible en [www.buenastareas.com/.../angel-i-perez...y-educativa](#). [consulta 2010, 13 de diciembre]
18. Pérez, G. J. (1992) El aprendizaje. Disponible en [apli.wordpress.com/2007/09/12/el-aprendizaje](#). [consulta 2010, 18 de diciembre]
19. Revilla, F. (2001) La educación y su entorno. Disponible en [www.linkedin.com/pub/adri-xe1-n-f-revilla-vergara](#) [consulta 2011, 8 de enero]
20. S/a. (2005). edad <http://www.monografias.com>. [consulta 2011, 8 de enero]

8. ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE

LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA4 y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

No he realizado estudios de diplomado o especialidad	4
--	-------	---

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

• Trabaja como docente	1
• Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.).	2 3
• Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	4
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	5
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	6 7
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	8
• Otras situaciones (especifique)	9

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

• Urbano	1
• Rural	2

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

• SI	1
• NO	2

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

• SI	1
• NO	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

• Institución educativa fiscal	1
	2

• Institución educativa municipal	3
• Institución educativa particular	4
• Institución educativa fiscomisional	

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

• Inicial	1
• Básico	2
• Bachillerato	3
• Superior.	4

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

• SI	1
• NO	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

• A tiempo completo	1
• A tiempo parcial	2
• Por horas	
• Otras (especifique)	

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

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

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

• SI	1
• NO	2

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

..... añosmeses	
-----------------------	--

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

• Administración Pública	1
• Empresa privada	2
• Empresa familiar	3
• Trabajador/a por cuenta propia	4

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

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

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

• Laboral indefinida	1
• Laboral de duración determinada	2
• Otras situaciones (especifique).	3

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

• SI	1
• NO	2

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

..... años meses

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

..... años meses	
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

• SI	1
• NO	2

PARA TODOS

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

• Quichua	1
• Inglés	2
• Francés	
• Portugués	
• Otros (especifique)	

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

• SI, Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter	1
• NO	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

• Didáctica y Pedagogía	1
• Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC	2
• Temas relacionados con su área de formación (Especifique	3

• Organización y Gestión de centros educativos	4
• Diseño y planificación Curricular	5
• Educación en valores	6
• Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento),	7
• No me interesan	8

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

• Definitivamente si	1
• Probablemente si	2
• Indeciso	3
• Probablemente no	4
• Definitivamente no	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

• Hombre	1
• Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado

Gracias por su colaboración

**CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS
(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)**

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

El documento fue tomado de la ANECA5 y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

-
-
-

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

-
-

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

-
-

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

-
-

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

-
-

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

-
-

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

-
-

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

-
-

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

FOTOGRAFÍAS de los TITULADOS



Lic. Geovanny Marín



Padre Jorge Guarnizo



Lic. Betty Hidalgo



Lic. Elizabeth Macas



Lic. Sindy Jiménez



Lic. Sonia Marín



Lic. Ruth Hidalgo



Lic. María Clementina Japón

DIRECTIVOS INSTITUCIONALES



Escuela Zoila María Astudillo - Loja



Director: Lic. Gilbert Granda



Instituto Tecnológico Nuestra Señora del Rosario - Catamayo



Vicerrect. Hna. Clara Inés Pardo