UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

"SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN."

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

AUTORES:	MENCIÓN:
Ochoa Jungal Raúl Andrés	EDUCACIÓN BÁSICA
Valladares Rueda Julia Mercedes	EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Mgs. Ruth Elizabeth Minga Vallejo

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2011

CERTIFICACION

Mgs. Ruth Elizabeth Minga Vallejo
TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUACIÓN U.T.P.L.

C E R T I F I C A:

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

(f)…….
Loja, junio del 2011

ACTA DE CESION DE DERECHOS

Nosotros, Ochoa Jungal Raúl Andrés y Valladares Rueda Julia Mercedas, declaramos ser autores del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)……
CI. 102584859

(f)……
C.I. 1104396591

AUTORÍA:

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

(f)……
Ochoa Jungal Raúl Andrés
C.I. 1102584859

(f)……
Valladares Rueda Julia Mercedes
C.I. 1104396591

DEDICATORIA:

El presente trabajo, lo dedico con el más cálido y profundo afecto a mi querida esposa, a mis hijos Jorge y Cristhian, quien con ternura, sacrificio y comprensión me brindaron su ayuda incondicional, su entusiasmo y sus concejos, para que culmine con éxitos, mi formación profesional.

Raúl Andrés.

Dedico este trabajo primeramente a Dios por haberme permitido gozar de salud, fortaleza y confianza para cumplir mis metas propuestas.
A la Institución, por darnos la oportunidad de formarnos académica e intelectualmente.
De igual manera a mi Familia y amigos que supieron brindarme el apoyo moral y espiritual con mucho cariño y comprensión y de manera especial a mi querida hija Nayely que junto con mi esposo son el pilar fundamental para ponerme de pie cada vez que quiero desmayeser, gracias a todos por ayudarme a cristalizar mi más grande aspiración de obtener el título de Licenciada.

Julia Mercedes Valladares

AGRADECIMIENTO:

Nuestro más sincero agradecimiento a las Autoridades y Profesores de la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja, Como también a los empleadores y titulados de la U.T.P.L del 2005 al 2010, que con su benevolencia que se caracterizan, colaboraron con este trabajo de investigación.

Gratitud a la Mgs. Ruth Elizabeth Minga Vallejo, directora de la presente Tesis, requisito indispensable para la obtención del Título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación.

INDICE

Contenido **pág.**

Portada i
Certificación ii
Acta de cesión de derechos iii
Autoría iv
Dedicatoria v
Agradecimiento vi
Índice vii

1. RESUMEN 1

2. INTRODUCCIÓN 3

3. MARCO TEÓRICO 6

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE 6

3.1.1 Formación inicial 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 11

3.1.5 Síntesis 14

3.2 CONTEXTO LABORAL 16

3.2.1 Entorno educativo , la comunidad educativa 16

3.2.2 La demanda de educación de calidad 17

3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna , Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación , Plan Decenal de Educación, DINAMEP 19

3.2.4 Políticas micro: institucionales 23

3.2.5 Síntesis 25

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE 26

3.3.1 Definición 26

3.3.2 Competencias profesionales 27

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI 29

3.3.4 Competencias profesional docentes 31

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador 33

3.3.6 Síntesis 36

4 METODOLOGÍA 37

4.1 Diseño de la investigación 37

4.2 Participantes de la investigación 38

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación 38

4.3.1 Técnicas 38

4.3.2 Instrumentos 38

4.4 Recursos 39

4.4.1 Humanos 39

4.4.2 Institucionales 39

4.4.3 Materiales 39

4.4.4 Económicos 39

4.5 Procedimiento 39

5 INTERPRETACIÓN , ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 40

5.1 Caracterización sociodemográfica 40

5.2 Situación laboral 44

5.3 Contexto laboral 54

5.4 Necesidades de formación 59

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 61

6.1 Conclusiones 61

6.2 Recomendaciones 61

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63

8 ANEXOS 65

1. RESUMEN

El presente trabajo investigativo trató acerca de la "Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación" Modalidad Abierta y a Distancia, donde se investigo entre algunos de sus aspectos sobre la situación socio-demográfica, situación y contexto laboral y las necesidades de formación de 18 titulados y dos empleadores desde el año 2005 al 2010.

Esta investigación fue realizada en la provincia de Loja, exclusivamente en el cantón Loja y Saraguro. Nuestra población fue de 15 titulados y dos empleadores, puesto que dos titulados fue imposible de localizarlos a pesar de recurrir a todos los medios; y otro titulado que lamentablemente ya ha fallecido. Para abstraer la información nos valimos de algunos instrumentos de investigación, en especial de dos cuestionarios que se aplicaron a titulados y empleadores respectivamente; diseñados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Al concluir con esta investigación podemos mencionar que los resultados fueron relevantes porque se determinó que la mayoría de los titulados en la UTPL, modalidad a distancia desde el año 2005 hasta el año 2010, tienen una íntima relación entre la formación académica y su actividad laboral, se verificó que un 25.44% obtuvieron nuevas titulaciones como Diplomados y Maestrías, también se constató que la mayor parte de titulados pertenece al género femenino y pocos se encuentra radicados en otras provincias.

Se logró conocer que la mayoría están inmersos en el mercado laboral del sistema Educativo fiscal, por lo que su dedicación a este empleo es a tiempo completo y que por sus bastos conocimientos ocupan instancias de liderazgo. En lo que respecta a las condiciones de vida han mejorado notablemente tanto en lo material, emocional y espiritual, los que no están laborando en instituciones

educativas, laboran en instituciones relacionadas con la educación. La matriz de propuesta se construyó una vez finalizada la investigación y ahí se determinaron los aspectos tanto positivos y negativos que se deben fortalecer o mejorar.

Reflexionando sobre los resultado de esta investigación nos dimos cuenta que la herramienta más esencial y eficiente para la tarea educativa es la formación integral y continua de cada docente, la misma que la podemos engendrar y fortalecer en la honorable Universidad Técnica Particular de Loja.

La presente investigación es de vital importancia ya que nos ha permitido conocer la real situación de cómo se encuentran nuestros titulados luego de haberse graduado en la prestigiosa UTPL.

El presente trabajo prolijamente elaborado, ha sido investigado y estructurado con el aporte benevolente de los titulados, empleadores, tesistas y autoridades de la UTPL., lo cual garantiza la confiabilidad de los resultados.

Como parte final de este resumen podemos mencionar que los titulados de la UTPL. se encuentran ubicados en puestos ocupacionales, donde demandan de mucha responsabilidad, pero que con su habilidad y sabiduría los desempeñan con mucha eficiencia y que los usuarios de los mismos se sienten satisfechos ya que siempre tienden a la meta de la superación, razón por la cual, permanecen en dichos cargos y se nota el progreso de las instituciones a las cuales dirigen; es un sentir general de la población investigada sobre el prestigio que la UTPL tiene a nivel provincial, nacional e internacional, pero éste prestigio lo consolidan sus ex-alumnos, y la institución en general, que siempre saben triunfar gracias a su perseverancia y constancia en su diario accionar.

2. INTRODUCCIÓN

La UTPL a través de la Escuela de Ciencias de la Educación esta empeñada en conocer cual es la situación actual de los miles y miles de titulados de esta Universidad, ya que siendo corresponsables de su formación académica, es menester tener un juicio de valor sobre cual es su desempeño en el campo laboral y profesional.

Es así que quienes aspiramos a tener el título de licenciatura, se nos ha designado este gran reto de desarrollar un proyecto de investigación titulado "SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UTPL ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION" que ejercen o han ejercido docencia en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato durante los cinco años (2005 – 2010); dicha temática permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación, para así definir el perfil y competencias profesionales de los nuevos titulados, esta investigación seguro permitirá establecer elementos de juicio para mejor los procesos educativos de formación y de servicio de acuerdo a las expectativas y realidades de nuestro país.

Creemos que al iniciar este proceso investigativo tenemos un reto muy grande, pero al final podremos aportar con datos precisos de todos los titulados durante los últimos cinco años, para que la UTPL realice ciertos ajustes o replanteamientos para mejorar y superar el currículo educacional y contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas y exigencias de la educación actual.

Este trabajo es de gran importancia, puesto que el mismo permite contar con elementos de juicio para afianzar los procesos de educación tanto en lo académico como en lo administrativo, da pautas para la formación de profesionales de acuerdo a las demandas de los mismos docentes y de los empleadores.

Responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general; es justificable porque nos permite sentar las bases para definir un perfil

básico general del docente de nuestro país y de sus implicaciones académicas a fin de determinar si están o no laborando actualmente en el ámbito de su formación.

Además, con el presente trabajo se lograr identificar aspectos relevantes de acuerdo a la realidad en la cual se desenvuelven nuestros titulados; se conoce las necesidades de formación, en base al mercado laboral, y se identifica la demanda de profesores que la sociedad ecuatoriana requiera.

La presente investigación permite determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL como también su lugar de trabajo, nivel de preparación y cual es el género de mayor incidencia, siendo factor importantísimo también el conocer si estos titulados se encuentran trabajando en el ámbito para el cual fueron formados.

Al ser, la Universidad Técnica Particular de Loja la institución corresponsable de su formación siente la necesidad de conocer si en verdad sus titulados se desarrollan con seguridad y capacidad en sus funciones encomendadas, o lideran otras acciones a parte de su trabajo, es decir si su desempeño es eficiente; en caso contrario buscar la manera más idónea para apoyar en una formación de actualización y mejoramiento profesional de acuerdo las múltiples necesidades que exige el mundo actual.

Esto se conseguirá, solo si se realiza un trabajo serio, con responsabilidad, y mucho esfuerzo, tanto de tesistas, titulados empleadores y equipo de investigación de la UTPL. para que los datos sean veraces y confiables, solo así se podrá realizar un diagnóstico real de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación, para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes, que en definitiva es el propósito de la Escuela de Ciencias de la Educación; de esta manera se confirma, si los profesionales que gradúa esta Institución Superior, año tras año y que oferta al servicio de la sociedad, tienen o no coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicio, de acuerdo a las grandes expectativas y realidades de nuestra nación.

Entonces cabe mencionar que el tema es de gran interés, porque al conocer la verdadera realidad de nuestros titulados, podremos poner en marcha muchos proyectos primero apuntalando las debilidades para luego fortalecernos con las oportunidades y desligarnos del los estanqueamientos, para proyectarnos a mejorar y superar nuestras acciones, de tal suerte que tengamos un futuro visionario, donde el desconocimiento no nos tome por sorpresa, solo así estaremos preparados para enfrentar a este mundo tan cambiante, competitivo y globalizado.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE:

La actividad docente implica un gran compromiso laboral ya que la acción misma se sitúa en una institución ya sea en escuela o colegio con sus peculiaridades y estilos de relación y comunicación, en un determinado contexto y, además, en un ámbito específico, como es el aula, con muchas individualidades demandantes y expectativas de las actitudes y respuestas del docente, con sus aciertos y errores. Eso produce un clima emocional en el grupo que, dependiendo de la realidad del docente y de cómo percibe éste, esa realidad, serán las conductas que implementará, creando ciclos o cursos de acción, y, de acuerdo a ellos, se determinará su equilibrio emocional.

Si bien los aspectos enunciados hasta aquí serían similares en los diferentes contextos investigados, debemos considerar que los problemas se agudizan y difieren especialmente en los países en vías de desarrollo. En nuestro país Ecuador de acuerdo a nuestro sistema de ingreso a la actividad laboral docente, los nuevos maestros, para aumentar las posibilidades de empleo, deben concurrir por lo general a los establecimientos educativos más lejanos y que están situados en comunidades de mayor conflictividad social. También se da el caso de docentes que, por sus carencias económicas, deben optar por realizar otros trabajos, es decir, se cae en el famoso pluriempleo de nuestro sistema educativo, atendiendo solo en parte su labor docente.

Estas situaciones, que están unidas a las malas condiciones de trabajo y de medio ambiente como: zonas desfavorables, escuelas distantes de los domicilios, escuelas deficientes en sus instalaciones o sin recursos para la actividad docente, alumnos provenientes de grupos familiares de bajos ingresos, muchos de ellos carentes de las necesidades básicas, producen el círculo vicioso del malestar docente, maestros sobre exigidos, alumnos con problemas psicosociales de consideración (desprotección familiar, familias desintegradas por la excesiva migración, violencia escolar y familiar, etc.),desfavorecen considerablemente el interés para cumplir a cabalidad su trabajo.

Por lo tanto, es urgente construir estrategias para revertir este ciclo de malestar, pues a pesar de que algunos docentes desean permanecer en el sistema, debido a la intensidad de su vocación profesional, es urgente fomentar acciones más abiertas e

interactuantes; estimular programas de capacitación más flexibles, no impuestos sino demandados por los propios docentes de acuerdo con sus necesidades; mejorar las retribuciones económicas; aumentar su participación en la toma de decisiones ante los cambios curriculares. En definitiva, se debería devolver al docente el rol de conducción del proceso de aprendizaje que alguna vez tuvo y del que hoy se siente despojado.

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

Con la intención de buscar siempre el mejoramiento de la calidad educativa que desde hace algo más de dos décadas, se ha ido formando un progresivo consenso acerca de la necesidad de encarar el problema de la reforma de la educación, aspiración que se entendió como un mejoramiento, expresado en incrementos de la cobertura en los distintos niveles del sistema escolar, y después como un mejoramiento de calidad que abarcara tanto los procesos, las prácticas y sus resultados.

Ahora bien, en esta lógica se ha asumido igualmente un rol determinante que deben jugar los profesores que inician su trabajo docente, en capacidad de poder encarar con alguna probabilidad de éxito una transformación profunda del quehacer educativo, que promuevan tareas al nivel de desarrollo social y económico al que se aspira para su logro y la satisfacción de los eventuales beneficiarios de dicho esfuerzo, especialmente para las nuevas generaciones.

La formación inicial de los profesores en los diversos niveles escolares, se fundamenta en acciones innovativas o de transformación de dichos sistemas y prácticas. Se propone aquí un elemento acerca de las propuestas de políticas realizadas recientemente por Ávalos (1996), en el sentido de que los dos grandes momentos que se suelen distinguir en cuanto a formación de docentes, esto es, «inicial» y «en servicio», forman parte de un mismo proceso continuo de «aprender a enseñar», en el que contribuyen, de modo dialéctico e interactivo, componentes de tipo teórico y de experiencia y acción individual y colectiva.

“Los programas de formación del profesorado deben ser continuos, e impartidos en las mismas universidades, requerirán la incorporación de destrezas y competencias en el marco de la práctica pedagógica, la didáctica de la enseñanza, la planificación

educativa, sistemas de evaluación educativa, teoría de la educación, la metodología de la investigación educativa, psicología educativa, sociología de la profesión docentes y tecnologías educativas" *(Revista Iberoamericana de la Educación,1999, p. 51).* Estos programas impartidos en las universidades deberán ser diversos en contenidos curriculares y extensión, de acuerdo a diferentes necesidades y expectativas de formación docente, con una variedad que debe ir desde los cursos de actualización y diplomados, a los postgrados y maestrías, hasta los doctorados para el docente – investigador.

Enfocándose en mejorar las destrezas didácticas y pedagógicas del profesorado de diversas especialidades, permitiendo formar docentes en competencias pedagógicas e innovadoras, que permitan impulsar la formación docente en actitudes y prácticas educativas, que promuevan una nueva concepción del proceso de enseñanza–aprendizaje, enmarcada en las grandes transformaciones de la era del conocimiento, que permitan al estudiante estar preparado por docentes innovadores que formen a la juventud estudiosa para la dinámica del cambio de nuestro tiempo.

El carácter dinámico y progresivo de la formación docente se asocia a otro concepto acuñado, al de desarrollo profesional. Tampoco entraremos aquí a analizar la diversidad y a veces equivocidad conceptual y práctica que ha revestido este segundo término en la discusión académica y a una política. Nos quedamos con algunos elementos que nos parecen centrales para nuestro propósito y que, desde nuestra perspectiva, vienen a representar lo que constituiría el núcleo de procesos formativos de docentes que pretendan ser innovadores y contribuir al mejoramiento educativo.

En este sentido, una formación docente innovadora no se concibe como un sistema formativo constituido principalmente por nuevos planes y programas (por tanto, no es un dominio de disciplinas o saberes específicos), o como un diseño curricular basado en perfiles profesionales, ya que las competencias pedagógicas del profesorado de hoy deben estar orientadas para asumir un rol docente comprometido en entender los fenómenos que definen los cambios actuales, para así poder desarrollar una actitud crítica de auto-reflexión permanente de la práctica educativa, que impriman una mentalidad y actitud docente enfocada en la actualización constante y la búsqueda de un enfoque diseñado en la promoción de un cambio social positivo, y en la valoración

de una ética de la educación que ilumine a las nuevas generaciones hacia el entendimiento de las nuevas realidades del siglo XXI.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

Dada la diferencia entre la oferta de plazas docentes y la demanda de trabajo por parte de los profesores, en todos los países de América, se ha establecido algún sistema de selección de candidatos para el acceso a la función docente. Esta regla sólo tiene una excepción: Cuba, donde todos los egresados de los centros de formación docente tienen una plaza asegurada.

Básicamente, es posible encontrar dos grandes modelos en el acceso a la profesión docente, ambos relacionados con la mayor o menor autonomía en la selección y gestión del personal docente por parte de los centros o autoridades locales. En el primer modelo, lo habitual es que el docente tenga una relación laboral de contratado y en el segundo es por selección administrativa central mediante algún sistema equitativo para todo su territorio, que puede ser de concurso-oposición o exclusivamente de concurso de méritos. En este caso, la relación contractual de los docentes con la Administración suele ser sólo la de funcionarios públicos, es decir, relación laboral definida por leyes y permanente a lo largo de toda la vida del trabajador. En ambos modelos, los requisitos para poder presentarse a la plaza de trabajo son análogos: titulación (con alguna excepción) y nacionalidad y en ciertos casos también se exige certificados de buena conducta o conocimiento de la lengua vehicular de enseñanza u otros.

En la actualidad, el sistema de acceso a la profesión docente requiere de ciertos elementos básicos en su organización que habría que considerar. En primer lugar, hay que reconocer que el objetivo prioritario del sistema de acceso ha de ser el de seleccionar a los mejores entre los candidatos para ejercer la función docente. El debate se focaliza entonces en, qué se entiende por un buen docente. La experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener encuenta la “vocación hacia la docencia”.

Por ello, parece importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, sino también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su interés por mejorar. De esta forma, no ha de olvidarse que los criterios básicos e ineludibles que debe poseer cualquier procedimiento de acceso a la función docente son los de equidad, transparencia y calidad técnica de los procedimientos de selección.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

.

El proceso de enseñanza - aprendizaje se lo puede considerar como un proceso de naturaleza extremadamente compleja caracterizado por la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad, debiéndose aclarar que tal proceso pueda ser considerado realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera de la misma, debe ser susceptible de manifestarse en un tiempo futuro y contribuir además, a la solución de situaciones concretas, incluso diferentes en su esencia a las que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad. Por lo que se considera que el aprendizaje, es un proceso y también un producto por cuanto son, precisamente, los productos los que atestiguan, de manera concreta, los procesos.

Aprender, para algunos, no es más que concretar un proceso activo de construcción que lleva a cabo en su interior el sujeto que aprende. No debe olvidarse que la mente del educando, su sustrato material neuronal, no se comporta solo como un sistema de fotocopiado humano, sino también transforma la realidad de lo que refleja; o lo que es lo mismo, construye algo propio y personal con los datos que la antes mencionada realidad objetiva le entrega, debiéndose advertir sobre la posibilidad de que si la forma en que se produce la transmisión de las esencialidades reales resultan interferidas de manera adversa o debido al hecho de que el propio educando no pone, por parte de sí, el interés o voluntad, que equivale a decir la atención y concentración necesaria, entonces, sólo se alcanzarán aprendizajes frágiles y de corta duración. Así mismo, el aprendizaje influye de manera importante en el individuo, pudiéndose hacer una distinción entre el llamado significado lógico y el significado psicológico de los aprendizajes; por muy relevante que sea en sí mismo un contenido de aprendizaje, es necesario que la persona lo trabaje, lo construya y, al mismo tiempo, le asigne un

determinado grado de significación subjetiva para que se plasme o concrete, de ahí que, un aprendizaje significativo equivale a decir, producir una real asimilación, adquisición y retención del conocimiento ofrecido.

Por lo que las condiciones para que se produzca el proceso de enseñanza aprendizaje deben ser adecuadas, tanto en infraestructura, como en procesos metodológicos y mallas curriculares que permitan asimilar con mayor interés los contenidos de aprendizaje en los educandos.

3.1.4 El Género y la profesión docente

La concepción de la igualdad entre los sexos como tema importante, surgió con bastante retraso en el pensamiento político democrático en comparación con otras nociones, tales como la de derechos y obligaciones, libertad y justicia o estabilidad política. La condición política y social de la mujer se consideraba predeterminada por la naturaleza y por ello no era especialmente cuestionada. Por otra parte E. Hobsbawm (1998) destaca que en el siglo XX las mujeres hacen su ingreso al ámbito público inicialmente a través del mercado laboral. La entrada masiva de mujeres casadas, es decir de madres al ámbito productivo, así como, el ingreso a la educación superior, configuraron el telón de fondo en los países desarrollados del impresionante renacer de los movimientos feministas a partir de los años sesenta. De esta manera, se constituirían más tarde en un movimiento que se destacó por su lucha a favor de una sociedad más justa e igualitaria.

En las últimas décadas la mujer ha irrumpido en un proceso de lucha por ser reconocida por la sociedad como un actor relevante y principalmente por su gran aporte al ámbito del trabajo productivo, sin dejar de ejercer la multiplicidad de roles que le han sido destinados a cumplir dentro del hogar.

Esta adquisición de nuevos roles conlleva un cambio social de gran trascendencia, ya que tiene efectos en los niveles político, económico, educacional, cultural y familiar. Las implicancias de esta situación se pueden observar en aquellos países donde el proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral se inició más tempranamente que en el nuestro y con el interés manifestado por la comunidad internacional, el cual refleja en la *"Convención sobre la eliminación de las formas de*

discriminación contra la mujer", la necesidad de investigar la visión que la educación entrega sobre la división de los roles sexuales. En 1995 quedó establecido en la Plataforma de Beijing, la preocupación por las diferencias de género y la necesidad de construir una plataforma de acciones que abordaran esta discriminación. En ella, los gobiernos participantes comprometieron su adhesión para los siguientes cinco años y su colaboración en la inclusión de la temática en las políticas públicas que desarrollasen. En este significativo encuentro se pudo discutir y levantar propuestas relativas a la mujer en distintas dimensiones, proponiéndose la generación de líneas de acción respecto a promover relaciones equitativas entre géneros.

Algunos de los aspectos tratados fueron relacionados en el área de educación. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, asegura la igualdad de acceso a la educación para las mujeres de todas las edades y promover una educación no discriminatoria; velar porque las instituciones educacionales respeten los derechos de las mujeres y niñas a la libertad de conciencia y religión, incrementando el acceso de las mujeres a la formación profesional y diseñar programas de educación para mujeres desempleadas, asegurando recursos suficientes para mejorar la calidad de la educación.

Equidad de Género en la implementación de una Política Educacional

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

En el ámbito internacional, las investigaciones sobre género y educación ocupan, hoy en día, un lugar destacado en el marco de la nueva producción académica sobre la condición de la mujer en la sociedad, en particular en los países anglosajones y España que están a la vanguardia en calidad y cantidad teórica de los estudios en este campo. Inversamente, en América Latina los estudios de género están más relacionados con identidad, salud, vivienda, trabajo, participación, etc. No obstante, desde hace algunos años se están llevando a cabo estudios relacionados con el tema que se aproximan a constataciones de inserción al sistema educativo, disciplinas a las que acceden las mujeres, estereotipos en los textos escolares, etc. Todo en un afán más de diagnóstico que de propuesta de trabajo. (Documento de la División de educación General, Santiago, 1997.)

Sabido es, que el sistema educacional transmite mensajes que pueden reproducir y reforzar estereotipos sexuales, los que afectan la vida de mujeres y hombres. Dificultando en el caso de las primeras, su integración al ámbito público y en el caso de los hombres, limitando su posibilidad de una mayor participación en el mundo doméstico y familiar.

El Gobierno de Chile, al ratificar la "Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de discriminación Contra la Mujer" en 1989, suscribe entre otros, el compromiso de avanzar hacia el logro de este objetivo en educación. Con este espíritu participa en la "Conferencia de la Mujer" realizada en Beijing, China, en 1995, ocasión que pone de relieve la crucial importancia que tiene la educación en la igualdad de oportunidades para las mujeres. En palabras de T. Quiroz (1998) la mujer se presenta como un sector que tiende a concentrar discriminación, como una síntesis de acumulación de discriminaciones (clase, etnia, género, etc.).

Plantearse entonces, estudiar las relaciones de género y las prácticas pedagógicas, significa atravesar las diversas dificultades y quiebres que presenta la sociedad y que se perfilan en ese primer ente socializador que es la escuela, pero a la vez repensar las transformaciones que se puedan generar a partir de los aportes a entregar en los educadores y partir de la reflexión de sus propias inquietudes y vivencias de la temática Género. Para presentar la relación de variables (Educación y Género), motivación de este estudio, vale la pena revisar ciertas tesis sobre el tema de relaciones de género.

Cómo todos los términos y conceptos de ciencias sociales, género tiene su vida propia, su nacimiento y su desarrollo histórico. Fundamentalmente se lo ha utilizado para diferenciarlo de una idea estática de la naturaleza femenina, de una concepción esencialista sobre lo que es la feminidad, de una visión biologísta o religiosa que se traduce en una concepción histórica. También el concepto es definido como una relación social elemental que, en culturas distintas y modos de producción diversos, ha fundado y organizado distintas dimensiones de subordinación hasta ordenar (desordenar) el funcionamiento de la sociedad. Respecto al concepto podemos encontrar múltiples definiciones y énfasis. Sin embargo, el acuerdo se devela al

momento de plantear el término en una diferencia entre lo cultural y lo biológico, para explicar las relaciones entre los distintos sexos.

3.1.5 Síntesis

La situación laboral de un docente se la pone en práctica dentro de las aulas de las instituciones educativas las mismas que presentan muchísimas individualidades por lo que el docente debe poner a prueba grandes estrategias para poder cumplir a cabalidad con su rol puesto que en ellas encuentra niños y niñas con diferentes capacidades intelectuales y sociales que producen grandes dificultades al momento de cimentar los conocimientos. Por lo que es importante estimular programas de capacitación mas flexibles que sean siempre demandados por los propios docentes y de acuerdo a las necesidades del medio en el que se desenvuelve, mejorar las condiciones de vida del docente y su participación activa en la toma de decisiones en los cambios curriculares. En definitiva se le debería devolver el rol de conducción del proceso de aprendizaje al docente.

Ahora bien, en esta lógica se ha asumido igualmente un rol determinante que deben jugar los profesores que inician su formación docente en capacidad de poder encarar con éxito una profunda transformación en el campo educativo promoviendo tareas de nivel de desarrollo educacional.

Por lo que los programas de formación del profesorado deben ser continuos e impartidos por los Institutos Pedagógicos y Universidades. Estos programas deben ser diversos en contenidos curriculares de acuerdo a las diferentes necesidades y expectativas de formación docente que deben ir en todos los niveles de educación superior, enfocándose en mejorar las destrezas didácticas y pedagógicas del profesorado permitiendo la formación de docentes en competencias pedagógicas activas e innovadoras, orientadas ha asumir un rol del docente comprometido para entender los fenómenos que definen los cambios actuales para así desarrollar una actitud crítica de auto-reflexión permanente en la práctica educativa, guiando a las nuevas generaciones hacia el entendimiento de las nuevas realidades del siglo XXI.

En la actualidad el sistema de acceso a la profesión docente requiere de ciertos elementos básicos en su organización considerando que el objetivo primordial del

sistema de acceso es seleccionar los mejores candidatos para ejercer la función docente tomando en cuenta su vocación, para ello es importante incorporar estrategias que no solo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromisos, sin olvidar que los criterios básicos que debe poseer cualquier procedimiento de acceso a la función docente deben ser los de equidad, transparencia y calidad técnica de selección.

Para así crear condiciones de enseñanza-aprendizaje inclinadas a mejorar el desempeño educacional con miras a formar personas que puedan enfrentarse a la realidad social en la que participan ya que el aprendizaje es un proceso y también un producto por cuanto son los productos los que evidencian un buen proceso.

Tomando en cuenta que por muy relevante que sea un contenido, es necesario que el niño lo trabaje lo construya y le de un determinado grado de significación subjetiva para que se plasme o concrete. Siempre tratando de buscar una enseñanza equilibrada en la educación entre hombres y mujeres; los diversos estudios realizados demuestran que las mujeres están escasamente representadas en la enseñanza a adultos y en los cargos de dirección. Y aún hay más: a pesar de la falta de datos desglosados por género en la mayoría de los países, resulta de hecho, en casi todas las regiones, que las mujeres que trabajan en la enseñanza ganan en conjunto menos que los hombres en razón de sus inferiores calificaciones (en muchos países en desarrollo), de las interrupciones que imponen en sus carreras las responsabilidades familiares, y por su relativa ausencia en cargos de responsabilidad. Se han observado algunos indicios de que el acoso sexual puede ser un impedimento en sus carreras. Sin embargo, el principal obstáculo para la igualdad en el desarrollo de éstas, siguen siendo los procedimientos y criterios de contratación sesgados por una óptica masculina, que no toma suficientemente en cuenta los condicionamientos que imponen a las mujeres sus responsabilidades familiares, así como la persistencia de estereotipos "camuflados" con respecto a su capacidad para desempeñar puestos de liderazgo.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

La Comunidad Educativa es la que integra a todos los sectores implicados en la educación de nuestros alumnos/as. El proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros educandos es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de nuestros hijos/as. Es una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro educativo, el Consejo Escolar, la Administración, sectores públicos y privados, etc. Así tenemos que:

> *"Comunidad escolar es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucción sino la educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo; más concretamente, profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres, como elementos muy directamente interesados*" como lo menciona la *Revista complutense de Educación, (2006, p.51-52)*

Los centros educativos son ante todo lugares de aprendizaje y diálogo en pos del desarrollo humano. El concepto de comunidad, del latín (communitas–atis), nos remite a la idea de unidad de convivencia, o sea, a una realidad común en la que la individualidad queda trascendida por la participación y la comunicación. En el ámbito escolar está integrada por un conjunto de personas interesadas corresponsablemente en la formación y posee un valor pedagógico fundamental. Los distintos estamentos, aun cuando tengan funciones diferenciales dentro de la institución, se comunican y

cooperan para posibilitar el perfeccionamiento humano que todo proceso educativo entraña.

> "*En puridad, la comunidad educativa por antonomasia es la familia, la primera y más importante escuela de humanidad, por el bien de la educación, debe permanecer ligada a la comunidad escolar. Las instituciones escolares no han de operar de forma aislada, sino en un marco más amplio en el que el concurso de la familia es imprescindible donde exprese la trascendencia de una auténtica comunidad educativa. Que enfatiza el concurso dinámico y concertado de todas las personas que conforman dicha agrupación humana, ya que en una verdadera comunidad se transita fácilmente del "yo" al "nosotros" o, si se prefiere, de la actuación solitaria a la solidaria" Martínez Otero (consideraciones Pedagógicas 1997)*

3.2.2 La demanda de educación de calidad

La mayoría de los sistemas educativos ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad, como criterio prioritario y orientador para la definición de políticas satisfactorias a las nuevas demandas sociales.

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasan a ser una prioridad esencial de los países en vías de desarrollo. Por lo que las principales demandas educativas que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes son las siguientes:

- Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la actualidad. En consecuencia,

los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.

- Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad, ya que el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulso de la autonomía individual, logro de un mayor acercamiento entre el mundo de las comunicaciones, la esfera del trabajo, la educación y otorgamiento de prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos.

- Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida (Mello, l993). Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica. Como también deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, y así orientarse, a generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas. Los miembros activos de una sociedad no sólo necesitan tener una formación básica, sino que deben incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que no eran imprescindibles hace sólo una década.

“Por lo que hoy en día el reto mayor es elevar la calidad de educación para permitir a las nuevas generaciones e incorporarse con mayor éxito a este mundo cada vez más competitivo y globalizado” *(Vásquez Mota Josefina)*

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

- **Definiciones de política educativa**

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

"La política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la educación Pública, por una parte, determina la actuación del Estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de las naciones y por otra parte crea y regula la organización de los Establecimientos Escolares para la realización de tales fines. El esquema de fondo propone una política educativa centrada en una particular noción de "calidad educativa": expertos construirán saberes legitimados por el poder ministerial, conocimientos que los docentes deberán aplicar y los alumnos absorber para luego ser sometidos por el sistema. Por cuanto se busca formar sujetos de derecho, personas con autonomía de pensamiento que puedan participar de un proyecto colectivo, hombres y mujeres unilaterales (en el pensar, en el hacer y en el sentir)"
(Ghioldi 2006, p. 12.)

- **CARTA MAGNA**

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

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

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

En nuestro país se han creado instituciones que redactan los diversos códigos, reglamentos y leyes con la finalidad de proteger y velar por el bienestar de todos los ciudadanos/as, entre una de las planificaciones más importantes tenemos al PND.
Este plan compromete a las autoridades e instituciones a trabajar por un bien social y a la ciudadanía a actuar de manera coherente con la realidad de su entorno y convivir con sus semejantes inmediatos de manera racional y solidaria.
Según el sitio web **(edicononline@elnuevodiario.com.ni)** Los objetivos o metas a buscar son los siguientes:

Objetivo 1: Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial.
Objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
Objetivo 3: Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población.
Objetivo 4: Promover un medio ambiente sano como también sustentable y garantizar el acceso seguro al agua, aire y suelo.
Objetivo 5: Garantizar la soberanía nacional, la paz y auspiciar la integración Latinoamericana.
Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno.
Objetivo 7: Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común.
Objetivo 8: Afirmar la identidad nacional y fortalecer las identidades diversas y la Interculturalidad.
Objetivo 9: Fomentar el acceso a la justicia.
Objetivo 10: Garantizar el acceso a la participación pública y política.
Objetivo 11: Establecer un sistema económico solidario y sostenible.
Objetivo 12: Reformar el Estado para el bienestar colectivo.

❖ LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN

Es una institución creada considerando la necesidad de armonizar las normas sobre educación con los principios constantes de la Constitución Política; La utilidad de recoger las experiencias y el resultado del amplio debate en materia educativa realizado entre los funcionarios del Ministerio de Educación y los representantes de los distintos sectores que conforman el área educativa.
Para mejor solvencia en su aplicabilidad está redactada contemplando Objetivos, principios, acuerdos y fines. *(Ley Orgánica de educación, reglamento, legislación conexa, concordancias Actualizada a julio de 2008.)*

❖ PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

Hablando de educación, sabemos que se ha avanzado considerablemente, con logros importantes y enormes desafíos, que deben ser asumidos en los Planes Decenales de Educación tomando en cuenta las realidades y diferencias existentes desde los hogares, comunidades, municipios, departamentos, regiones autónomas y a nivel nacional.

En el campo de la educación y en muchos otros, no hemos sido capaces de crear una política de Estado, un sistema educativo de interés y utilidad para el desarrollo integral de todos y todas las personas. Por ello, aun somos el segundo país más empobrecido de América Latina y con mayores desigualdades *"Mario Quintana | Opinión" (2011)*

En nuestro Ecuador, el Plan Decenal de Educación se inicio cuando en noviembre del 2006, se aprobó en consulta popular, el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de ésta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del bachillerato y la construcción del currículo de Educación inicial. Como complemento de esta

estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes

El currículo de 1996 y su evaluación:

En 1996 se oficializó un nuevo currículo para EGB. Fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de "Reforma Curricular d la Educación Básica"

En el 2007, la Dirección Nacional del Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió determinar el grado de aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica en las aulas, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Esta evaluación permitió comprender algunas de las razones por las que los docentes justifican el cumplimiento o incumplimiento de los contenidos y objetivos planteados en la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los temas que debían ser enseñados en cada año de estudio, la falta de claridad de las destrezas que debían desarrollarse, y la carencia de criterios e indicadores esenciales de evaluación.

DINAMEP.

DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

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

Su planificación la fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación, Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, Resultados de las pruebas de ingreso

al Magisterio Nacional, y requerimientos de los sectores sociales relacionados con el sistema educativo.

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

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación, Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente, y a los aprendizajes de los estudiantes. *(Ministerio de Educación y Cultura.)*

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Se denomina política micro institucional a todos los instrumentos que tienen y deben manejar el docente (a), en el desempeño de sus funciones, tales como:

- PEI: Proyecto Educativo Institucional.

  El desarrollo tecnológico en los diferentes cambios de actividad humana el avance científico y la dinámica social demandan de una permanente innovación educativa como respuesta a las necesidades de la nueva sociedad.

  En este contexto el proyecto educativo institucional lleva el propósito de constituirse en un instrumento que ayude a conducir a la institución educativa de manera más adecuada, a responder retos de innovación y modernidad. Con esta perspectiva de futuro ya no es posible educar sin ideales, sin principios, sin fines, sin visión de lo mediato e inmediato, sin acciones concretas que respondan a las reales necesidades de maestros, estudiantes y padres de

familia, por lo tanto será imposible mejorar la calidad de la educación, sin un proyecto educativo institucional.

Este proyecto educativo es un instrumento que toda institución debe construir colectivamente, este proceso implica analizar la situación educativa para proponer los cambios pedagógicos y de gestión necesaria para el desarrollo institucional.

El PEI constituye un proceso de mejoramiento de la calidad de la educación a nivel institucional; permite la re-significación del ser humano y de la institución educativa, al consensuar su oferta en función de los perfiles respectivos.

Provoca un cambio entre los autores del proceso educativo y genera una organización institucional democrática atreves de una planificación institucional dinámica que permite establecer e implementar ambientes propicios para aprende significativamente con una articulación práctica de los ejes trasversales.

PCI: Proyecto Curricular Institucional.

El Proyecto Curricular Institucional, considera los aspectos de entidad, es decir todas las característica positivas y negativas que tengan relación con la administración curricular, así: infraestructura equipamiento, materiales didácticos, capacidades de docentes, capacidades y limitaciones de los educandos, etc. Como también características del ámbito socio - geográfico que conforman la zona de influencia institucional y que deben ser consideradas como marco de referencia para el currículo institucional, y entre otros instrumentos tenemos:

- Planes y Programas de Estudio.
- Plan Didáctico anual.
- Plan de clase.
- Código de Convivencia.
- Otros reglamentos elaborados internamente en cada institución

(Reforma Curricular para la educación básica Mayo 1997.)

3.2.5 Síntesis

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

Para todo esto debe estar actualizado en lo que se refiere a políticas educativas, decretos y leyes vigentes, de la misma forma conocer las instituciones que emiten los diversos esquemas de control y planificación para el proceso del aprendizaje significativo, considerando a los educandos como el recurso primordial y centro del que hacer educativo. Todo este capítulo se centra en el cambio permanente del docente, lo orienta a estar constantemente revisando los documentos que a diario maneja dentro del aula. Así mismo hace referencia a los derechos que le proporciona el estado y las leyes que protegen su integridad dentro y fuera del establecimiento donde labora.

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

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

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

Una realidad patente es que, muchos de los docentes del nivel inicial y básico de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente trasmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje. Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento que propicie la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos, retomando la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada estudiante.

En las instituciones educativas no es de extrañarse que los docentes sean profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo.

Por ello, es necesario que surja una trasformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicie precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época. El propósito debe ser, hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del educando.

“El siguiente trabajo constituye una investigación sobre las necesidades de formación de los docentes. El mismo se inscribe dentro del enfoque de Formación Permanente del Profesorado, entendido como el proceso de desarrollo humano, personal y profesional, que los educadores en servicio, cumplen a partir de su práctica pedagógica. La investigación tiene como propósito fundamental explorar los intereses y necesidades de mejoramiento y actualización profesional de los docentes de la zona, a objeto de plantear mecanismos que coadyuven a facilitar un proceso educativo acorde con las particularidades del contexto. Por lo que se realizó un estudio de casos en una escuela, donde se aplicó un instrumento semiestructurado. A partir de estos resultados se emitieron conclusiones y se recomendaron mecanismos de acción, que pueden ser tomados en consideración para la elaboración de una propuesta curricular de formación permanente a docentes de todas las instituciones educativas.” *“(Gladys Yolanda Becerra Torres” Marzo 2005”)*

3.3.2 Competencias Profesionales

La competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional, incumbencia para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, sino utilizar. Esta concepción está presente en un buen número de definiciones (FEU, 1984; Federación Alemana, 1985; Hayes, 1985; NVCQ, 1985; Jessup, 1991; Gilbert y Parlier, 1992; Le Boterf, 1994; Ginisty, 1997).

Pero aún más, en esta línea argumental sobre competencias cabría superar una interpretación simplista de utilizar, para no quedarse en la mera aplicación de saberes; un formador, por ejemplo, desde esta óptica no puede reducirse a la aplicación directa de los principios, teorías o leyes de enseñanza-aprendizaje de un contexto a otro sin más. Pasar del saber a la acción es una reconstrucción: es un proceso con valor añadido (Le Boterf, 1994).

Este breve muestrario de definiciones sobre competencias, sin pretender ser exhaustivo

(Prácticamente de la última década), nos pone de manifiesto que el concepto de competencia actualmente posee un "atractivo singular" (Le Boterf, 1996): la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo. De manera que, en estos momentos, como destaca este autor, más que un concepto operativo es un concepto en vía de fabricación. Pero más allá de esta dificultad, es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de definición para nuestro quehacer.

Una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de "saber hacer" y "saber estar" para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen "capaz de" actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de "capacitación" clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es "ser capaz" y otra bien distinta es "ser competente", poseyendo distintas implicaciones idiomáticas (Fernández, 1997:4). De hecho, bastantes definiciones así lo resaltan, desde el dominio, posesión, etc. de tales características de forma integral para llegar a ser capaz o disponer de la capacidad de saber actuar. Estamos ante un equipamiento profesional o recursos necesarios para tal actividad, con ello llegamos a concluir que las competencias implican a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente.

Desde lo constitutivo de la competencia nos parece relevante el planteamiento del profesor Fernández (1997) que arrancando de la capacidad llega a la competencia. Respecto a la primera, nos indica que "es preferible verla como una triangulación perfecta que construye un sólo polígono; desde esta perspectiva el punto de mira ya se puede dirigir más a un lado u otro del triángulo porque siempre estaremos atrapados por la presión presencial de los otros lados. Si vamos más adelante, tendremos que aceptar que las competencias también son el producto de una serie de factores distintos entre sí, pero en perfecta comunicación.

> "Gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje. A su vez, la o las competencias logradas

aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente: logro de más y mejores competencias en el desarrollo evolutivo de las capacidades de la persona*"*
(José Tejada Fernández, 1999.)

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

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por el camino del desarrollo.

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento:

Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer**,** para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser**,** un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

1.- Aprender a Conocer

Aspecto: Académico informativo

Contenidos y Objetivos: Conceptuales

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

2.- Aprender a hacer

Aspecto: Académico práctico

Contenidos y Objetivos: Procedimentales

Descripción: Se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en equipo y el desarrollo de la calificación profesional para el mundo del trabajo.

3.- Aprender a convivir

Aspecto: Formativo social

Contenidos y objetivos: Actitudinales

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

4.- Aprender a ser

Aspecto: Formativo Personal

Contenidos y Objetivos: Actitudinales

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

positiva, el respeto hacia uno mismo, es un proceso fundamental que recoge los tres anteriores.

"Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI

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

Así mismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías, tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo. No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas. Al ritmo de las actuales circunstancias tecnológicas, culturales y sociales, el profesor deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI. Siguiendo a Salinas (1996) estos objetivos son:

- ✎Preparar para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas básicas necesarias (educación para el empleo).
- ✎Entender la realidad que a uno le toca vivir y entenderse uno mismo, cambiar al aprendizaje de cómo vivir en una sociedad tecnificada (educación para la vida)
- ✎Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades (educación para el mundo).
- ✎Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender

conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la creatividad, las destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas (educación para el auto-desarrollo).

✎ Educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo que la educación se vaya convirtiendo en una actividad placentera (educación para el ocio). *"Ricardo Fernández Muñoz (2001).*

Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza. En una, línea de pensamiento similar, Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda en el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables, que permitan una trasformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia. Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana, es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir el centro de atención en los programas de formación docente.

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

En las instituciones educativas de nuestro país, en sus diferentes niveles de educación, no es de extrañarse que los docentes sean profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo.

Lo anterior se evidencia por que, a pesar de la buena preparación profesional que posean los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de su institución educativa. Por ello, es necesario que surja una trasformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicien precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

El propósito del siguiente trabajo es hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación de la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del

educando. De esta manera se entenderá mejor la importancia de una atención personalizada, que incrementará la confianza y comunicación, de los factores principales del proceso; además de que proporcionará información sistemática que permita reflexionar sobre nuestra función y poder mejorar.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, por que, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor. Por lo tanto el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y practica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el estudiante, unidad académica y el docente.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una trasformación permanente de la profesionalización de la misma.

Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso, por lo anterior es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender. En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad autoestructurante o constructiva de él mismo.

Definitivamente las innovaciones tecnológicas educativas como: la video conferencia, el correo electrónico y el Internet, deben replantear la tarea de la enseñanza y el aprendizaje, en relación a los contextos socioculturales contemporáneos.; en muchos aspectos diferentes a aquellos en los que tuvo lugar nuestra formación inicial. Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo

demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer que, aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante. "Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el educando aprende o no, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento trasformado definitivamente para nuestras acciones" .Entonces es menester de que el niño (a) realmente interiorice el conocimiento.

Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento; así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los educandos en su vida profesional. Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística para los educandos de nuestro país.*"Díaz Barriga 2002.*"

Por lo anterior expuesto es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma, en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información. Es así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características:

- Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible.
- Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta cognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.

- Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interaccionar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.
- Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles.
- Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad.
- Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos."

3.3.6 Síntesis

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

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra, sin importarle sí realmente el alumno aprende o no. En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia importante.

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

Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística para nuestro país. Por lo antes expuesto es de gran importancia

la orientación en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para los educandos y maestros en su aprendizaje y por ello se debe seguir actualizándose para realizar los cambios correspondientes acorde a las nuevas transformaciones educacionales.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la Investigación

Para llevar a efecto el presente trabajo se empleó la siguiente metodología:

El tipo de investigación es Mixto ya que en su proceso permite recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos; especialmente en los datos estadísticos, donde necesitamos expresar cantidades o valores numéricos y cualitativos para responder al planteamiento de algunos análisis de tipo numérico y destacando lo que sea o es; como propiedad, o carácter de una persona.

Se utilizó el Método Descriptivo, ya que se basó en la elaboración de un marco teórico para con ello definir los cuestionarios aplicados a los titulados y empleadores.

En todos los casos se aplicó la encuesta personal, así mismo se utilizó la observación directa, e indirecta y en un solo caso se aplicó la técnica de la encuesta oral.

Esta investigación, se apoyó en éste método (descriptivo) porque uno de los propósitos consistió en fomentar la participación, mediante el apoyo de actividades comunicativas lo que permitió conocer la realidad de vida de cada titulado encuestado, tomando en cuenta formas de conducta, y convivencia social.

De acuerdo a Dankhe “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que será sometido a análisis” (Sampiere 60) En un estudio de esta naturaleza, se selecciona una serie de aspectos y se mide cada uno de ellos independientemente, para describir lo que se investiga, ya que su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas, sino en medir con mayor precisión dichas variables (Sampiere 61)

4.2 Participantes de la investigación.

Los participantes del presente trabajo investigativo, fueron en un número de 18 titulados, considerados entre un periodo de tiempo desde el 2005 al 2010 y dos empleadores; dicho grupo de encuestados fueron seleccionados por el equipo planificador de la U.T.P.L,, considerando siempre el lugar de residencia de los investigadores e investigados, aunque, para nuestro equipo investigador ya no se pudo contar con esa facilidad, por cuanto, ya no existían titulados en ésta zona y nos trasladaron a otros cantones vecinos; cabe mencionar que nuestro equipo de investigación trabajo con una población total de 15 titulados, porque a pesar de recurrir y utilizar todos los medios; nos fue imposible localizar a dos titulado y el otro titulado lamentablemente ya ha fallecido.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

La técnica utilizada en la presente investigación fue la observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria requerida del listado de titulados y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utilizó el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

Otra técnica aplicable fue la del interrogatorio, porque a base de preguntas, se pudo extraer la mayor información que era requerida, para el trabajo investigativo.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para el presente trabajo fueron: dos tipos de cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación dela UTPL, a la reglamentación y entorno nacional, así tenemos:

-Cuestionario 1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

-Cuestionario 2: Empleadores /directivos de las Instituciones Educativas.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos:

15 titulados de la U.T.P.L. entre el periodo 2005 -2010**,** dos Empleadores/directivos de estos titulados, tesistas y equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

4.4.2 Institucionales:

Escuelas fiscales .colegios, unidades educativas, liceos y Seminario Mayor "Reina de el Cisne" Loja.

4.4.3 Materiales:

Grabadora, filmadora, cámara digital, teléfonos celulares y convencionales, computadoras, cuestionarios, lista de control y libreta de apuntes.

4.4.4 Económicos:

325 dólares. (Transporte, alimentación, tarjetas, planillas telefónicas e Internet, impresiones y empastado del documento final).

4.5 Procedimiento

El trabajo empezó por leer y entender comprensivamente la guía didáctica, entregada por la U.T.P.L. para tener una visión clara sobre nuestro trabajo, así mismo se llenó un cuestionario de titulados y otro de empleadores/directivos, como un ensayo, para estar bien preparados para las encuestas, luego nos valimos de todos los medios como: los expuestos por UTPL. Consejo Provincial Electoral; Dirección Provincial de Educación de Loja, Registro Civil guía telefónica, internet, etc., para localizar a los titulados asignados, y dirigirnos a sus localidades**,** donde se tuvo la oportunidad de realizar una encuesta personalizada con cada titulado.

Para la elaboración del marco teórico, nos hemos orientado en un ejemplo de la guía didáctica otorgada por la UTPL como también de bibliografía buscada en el internet y la sugerida por la UTPL. Este marco teórico se construyó en tres capítulos, los mismos que fueron enviados periódicamente vía email para su corrección por nuestra tutora; así mismo para la tabulación de los resultados nos dirigimos por medio del ejemplo expuesto por la universidad a través del e EVA, para luego realizar el respectivo análisis e interpretación de los mismos.

Una vez cumplidos con todos los pasos de este trabajo se procedió a elaborar el documento para su revisión y aprobación.

5. INTERPRETACION ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización Sociodemográfica:

Tabla No. 01

Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en los últimos cinco años.(2005-2010)

Pregunta Nº 1		
NIVEL DE PREGRADO	**f**	**%**
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	8	53,3
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticos	1	6,7
Ciencias Humanas y Religiosas	6	40,0
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	**15**	**100,0**
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	**f**	**%**
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	-	-
Maestría en Pedagogía	1	6,7
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	1	6,7
No contesta	13	86,7
TOTAL	**15**	**100,0**
NIVEL DE POSTGRADO	**f**	**%**
Especialidad	**-**	-
Diplomado	**2**	13,3
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	**13**	86,7
TOTAL	**15**	**100,0**

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

De los cuestionarios aplicados a los titulados de la UTPL en el periodo 2005-2010,se puede observar que el 53,3%se han titulado en educación básica, demostrando así que en la Escuela de Ciencias de la Educación la mayoría elige esta carrera apuntando a una mejora en la educación básica de nuestro país, seguido del 40% de la carrera de ciencias humanas y religiosas y un 6,7% en físico matemática, así mismo en el nivel de maestría un 12,14% se ha seguido preparando, en el nivel de posgrado un 13,3% ha seguido un diplomado y el porcentaje restante (86,7%) no ha realizado estudios de diplomado. Esto nos lleva a una conclusión que los profesionales no están actualizándose el motivo, de esto puede ser que, la remuneración en el Ecuador para esta profesión es muy baja y no alcanza para seguir preparándose pero por otro lado según nuestras investigaciones los maestros si quieren capacitarse y existe gran preocupación e interés por la actualización y formación continua aquí es donde nos encontramos con la otra cara de la moneda que aunque se quiere no se puede seguir estudiando, para mejorar el título, porque los diplomados y maestrías son de elevado costo.

Tabla No. 2.
Sector de la institución en donde trabaja como docente.

Pregunta Nº 2 a	f	%
Urbano	4	26,67
Rural	8	53,33
No contesta	3	20,00
TOTAL	**15**	**100,00**

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

Las estadísticas demuestran que la mayoría de titulados se encuentran laborando en el sector rural con un porcentaje del (53,33%) y solamente un 26,67% tiene su lugar de trabajo en el sector urbano. Reafirmando al comentario anterior, que la mayoría de nuestros titulados se encuentran laborando en sectores rurales y urbanos marginales con pocas posibilidades de acceder a un cambio ya que tampoco pueden seguir preparándose por dificultad que tienen para trasladarse a los centros poblados y por el

factor económico; El 20% restante no contesta por cuanto no se encuentran desempeñándose como docentes o se encuentran desempleados, de ahí que nuestra preocupación, que no se ha buscado alternativas de solución, para que nuestros titulados accedan a los programas de formación continua y puedan competir en iguales condiciones , cuando se produzcan ciertas cadenas o ruedas de cambios.

Tabla No. 3

Género

Pregunta Nº A.1.	f	%
Hombre	3	20
Mujer	12	80
TOTAL	**15**	**100**

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

Los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que la mayoría de titulados (80%) pertenecen al género femenino, confirmando nuestra investigación de que la mujer ha irrumpido en un proceso de lucha, por ser reconocida en la sociedad, como un actor relevante y principalmente por su gran aporte al ámbito del trabajo productivo, sin dejar la multiplicidad de roles que le han sido destinados a cumplir dentro del hogar.

Tabla No. 4

Edad en años cumplidos

Pregunta Nº A.2.	f	%
20 -30 años	1	6,67
31- 40 años	9	60,00
41- 50 años	2	13,33
51- 60 años	3	20,00
Más de 61 años		
No contesta		
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De la siguiente encuesta podemos confirmar que el 60% de titulados tienen una edad promedio entre los 31 y 40 años, el 20% esta en la edad de 51 a 60 años ; el 13,33 % está entre los 40 y 50 años de edad y solo un 6,67% esta en la edad de 20 a 30 años, por lo que fácilmente, nos damos cuenta que nuestros titulados tienen una edad considerable, puesto que estudiaron luego de ya estar trabajando, es decir ya tenían un título y con el tiempo sintieron la necesidad de mejorarlo. Porque tienen deseos de ser cada día mejor, para dar lo mejor.

Tabla No. 5

Provincia de residencia

Pregunta Nº A.3.	f	%
Loja	13	86,67
Tungurahua	1	6,67
Francisco de Orellana	1	6,67
TOTAL	**15**	**100,00**

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

Las estadísticas lo demuestran que el 86,67% están radicados en esta misma provincia, es decir encontraron su fuente de trabajo dentro de su provincia natal y solo un 13,33% están radicados en otras provincias por cuestión de su trabajo, siendo las provincias de Tungurahua y Francisco de Orellana, donde están prestando su contingente nuestros titulados, llevando muy en alto el nombre de nuestra UTPL.

Tabla No. 6

Centro asociado donde estuvo matriculado

Pregunta Nº A.4.	f	%
Central Loja	14	93,34
Centro Asociado - Cariamanga	1	6,67
TOTAL	**15**	**100,00**

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

Nuestros investigados la mayoría nos contestaron que estuvieron siempre matriculados en la Sede Central de la UTPL, tan solo un 6,67 % estuvo matriculado en un Centro Asociado de la provincia, específicamente en Cariamanga.

5.2 Situación laboral

Tabla No. 7

Situaciones que refleja mejor su situación laboral actual

Pregunta 2	f	%
Trabaja como docente	11	73,33
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	**2**	13,33
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	6,67
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	6,67
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
TOTAL	**15**	**100,00**

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

.

Dentro de la situación laboral se puede evidenciar que la mayoría (73,33%) se encuentran trabajando como docentes en diferentes instituciones educativas de nuestro país, desempeñando su profesión para la cual se han formado, y un 13,33% no están desempeñando su profesión docente, pero si están trabajando en un puesto relacionado con la docencia, y un 6,67% está trabajando en un puesto no relacionado con la docencia y en igual porcentaje (6,67%) se encuentra desempleado. Como podemos constatar que la mayoría de titulados se encuentra laborando en su especialidad recalcando que para acceder a esta plaza de trabajo tuvieron que trasladarse a comunidades muy lejanas a los sectores rurales y urbanos marginales. Dando cumplimiento a la Ley de Educación de nuestro país, en lo que se refiere a ingresos y cambios de los docentes. Reafirmando que en la actualidad el sistema de acceso a la

profesión docente requiere de ciertos elementos básicos en su organización, considerando que, el objetivo primordial del sistema de acceso, es seleccionar a los mejores candidatos para ejercer la difícil y sacrificada labor docente, tomando muy en cuenta su vocación que demanda de mucho sacrificio para cumplir a cabalidad el trabajo encomendado.

Tabla No. 8

Ha trabajado antes como docente

Pregunta 2b	f	%
Si	11	73,33
No	4	26,67
No contesta	-	-
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De acuerdo a los encuestados podemos concluir que en un 73,33% han trabajado o están trabajando como docentes, siempre impartiendo el proceso de enseñanza aprendizaje con mucha responsabilidad, en las diferentes instituciones educativas. y un 26,67% no han trabajado ni están trabajando como docentes es decir se encuentra laborando en otras actividades distintas a su profesión, pero cabe recalcar que la mayoría de titulados encuestados se encuentran laborando en el ámbito de su profesión, prestando su valiosísimo contingente para educar, formar a las personas y así fomentar el progreso de nuestra patria.

Tabla No. 9

¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

Pregunta 2c	f	%
Si	-	-
No	13	86,67
No contesta	2	13,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De todos los encuestados el 86,67% no tiene un trabajo alterno aparte de su profesión docente y el 13,33% no da contestación por cuanto no trabajan como docentes. Esto nos demuestra que los profesionales en este campo, están dedicados de lleno a su profesión, para así responder con eficiencia a las demandas educacionales actuales, por lo observado nuestros titulados no se encuentran en el campo del pluriempleo, entonces estamos seguros, que están respondiendo con absoluta responsabilidad a su profesión y cumpliendo a cabalidad todas sus obligaciones. Acción que es considerada como elemento fundamental de sus empleadores.

Tabla No. 10

Si esta desempleado ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?

Pregunta 2d	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	-	-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	-	-
Otras situaciones	1	6,67
No Contesta	14	93,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

Como podemos evidenciar el 93,33% no dan contestación a esta pregunta por cuanto todos cuentan con fuentes de trabajo y el 6,67% que corresponde a una titulada nos contesta que se dedica a otras situaciones como es a una microempresa familiar. Al contar con la mayoría que se encuentra laborando podemos deducir que nuestros titulados si cuentan con los elementos básicos para desenvolverse en su profesión, razón por lo cual han sido seleccionados para desempeñar dichos cargos; es decir son competentes en sus funciones, tareas y roles profesionales.

Tabla No. 11

Trabaja en el ámbito de su especialidad

Pregunta 4	f	%
Si	12	80,00
No	2	13,33
No Contesta	1	6,67
TOTAL	**15**	**100,00**

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

Los datos demuestran que el 80% de los encuestados han trabajado o están trabajando en el ámbito de su especialidad, el 13,33% no ha trabajado en el ámbito de su especialidad y el 6,67% no contesta puesto que se encuentra desempleado este titulado; esto demuestra que los titulados de la UTPL la mayor parte si desempeñan su profesión dentro de su especialidad, respondiendo a la contratación y a la carrera profesional que a pesar de la gran diferencia entre la oferta de plazas docentes y la demanda de trabajo por parte de los profesores, nuestros titulados, si han sido contratados dentro de su especialidad, razón por la cual la UTPL sigue formando a sus estudiantes con la visión de que obtengan fuentes de trabajo y rápidamente se incorporen en el mundo laboral.

Tabla No. 12

Ámbito en el que ejerce o ejercía su trabajo

Pregunta 4a	f	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	7	46,67
Lengua y Literatura	1	6,67
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemático	1	6,67
Ciencias Humanas y Religiosas	3	20,00
Otra/s(especifique)	3	20,00
TOTAL	**15**	**100,00**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP **L.**

.

Nuestros titulados el 46,67% ejercen su profesión en el ámbito de Educación Básica; el 20% en Ciencias Humanas y Religiosas, el 20% no ejerce su profesión por que no se encuentran trabajo en el ámbito de la docencia y se dedican a otras actividades pero señalando que es una mínima parte la que no trabaja en el ámbito de su especialidad y el 6,67% en Lengua y Literatura; 6,67% en matemática constatado que la mayoría de titulados ejercen su trabajo en el campo para el que fueron preparados, Al ser la mayoría titulados en Educación Básica, podemos deducir que nuestros niños y niñas están recibiendo una educación de calidad, porque están dirigidas por docentes capaces de convivir en sociedad, capaces para fragmentar y segmentar las amenazas de la sociedad en la actualidad.

Tabla No. 13

Tiempo que lleva trabajando como docente

Pregunta 7	f	%
0 - 5 AÑOS	8	53,33
6 - 10 AÑOS	1	6,67
11 - 15 AÑOS	2	13,33
15 - + AÑOS	2	13,33
No contesta	2	13,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

Se constata que el 53,33% lleva trabajando como docente en un lapso de tiempo de 0 a 5 años, el 6,67% lleva trabajando de 0 a 6 años el 13,33% se encuentra trabajando un tiempo aproximado de 11 a 15 años el 13,33% lleva trabajando más de 15 años y un porcentaje de 13,33% no dan contestación a ésta pregunta por que no han laborado nunca como docentes.

Esto demuestra que nuestros titulados, la mayoría llevan trabajando de 0 a 5 años, demostrando, que con la titulación obtenida lograron incorporarse como docentes, puesto que nuestra investigación se enmarcó desde hace 5 años atrás.

Tabla No. 14

Al inició de sus estudios estuvo trabajando como docente

Pregunta 8	f	%
Si	9	60,00
No	5	33,33
No contesta	1	6,67
TOTAL	**15**	**100,00**

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

Nuestros titulados cuando iniciaron sus estudios en la UTPL ya estaban trabajando como docentes esto demuestra que estos maestros tienen deseos de ser mejores en lo

que hacen, por eso han aprovechado la oportunidad que la UTPL nos brinda para seguir preparándonos en su Modalidad a Distancia, donde podemos trabajar y la mismo tiempo estudiar.

El 33,33% al momento de iniciar sus estudios no trabajaban como docentes, y el 6,67% no contesta por cuanto nunca ha trabajado como docente; siendo mayoritario el porcentaje de encuestados que ya estaban trabajando como docentes al momento de iniciar sus estudios en la UTPL, nos damos cuenta de que nuestros titulados sí están considerando la alternativa de formación continua y por ende mejorando la calidad educativa, que desde hace más de dos décadas se ha ido formando un progresivo consenso acerca de la necesidad de encarar el problema en la Reforma de la Educación.

Tabla No. 15
Desde que obtuvo su titulación, cuanto tiempo tardó en conseguir empleo como docente

Pregunta 8.a.	f	%
0 - 1 AÑOS	3	20,00
1 - 2 AÑOS	1	6,67
2 - + AÑOS	-	-
No Contesta	11	73,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De acuerdo a nuestras encuestas el 20% tardó un año en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo su titulación, y el 6,67% tardo de 1 a 2 años esto debido a varios factores especialmente como la proliferación de docentes, ya que hay mucha competencia en ésta área en la actualidad, y el 73,33 % no contestan por cuanto ya estaban trabajando como docentes, cuando iniciaron sus estudios en dicha universidad y otros no contestan por que nunca han conseguido empleo como docentes, si no en otras aéreas; otro caso es el de un titulado que se encuentra desempleado, esto especificamos para que no hayan confusiones en la lectura de las tablas, por tal motivo tenemos un 73,33% sin contestar, y no un 60% como lo señala la tabla anterior. Esto quiere decir que la mayor parte de nuestros titulados, estaban trabajando ya como docentes, y sintieron la necesidad de seguir formándose, dadas las

circunstancias de que un educador debe estar en constante actualización y no quedarse rezagado en el pasado.

Tabla No. 16

Tiempo en que tardo en conseguir empleo en un puesto no docente desde su titulación

Pregunta Nº 14	f	%
0 - 1 AÑOS	4	26,67
1 - 2 AÑOS	-	-
2 - + AÑOS	-	-
No Contesta	11	73,33
TOTAL	**15**	**100,0**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL:

Los resultados obtenidos demuestran que un bajo porcentaje (26, 67%) tardo un año en conseguir un empleo en un puesto no docente, por cuanto no encontraron plazas de trabajo en su especialidad, y el (73,33) no contesta puesto que todo este porcentaje están trabajando como docentes; es decir se están desempeñándose en un puesto acorde a su titulación.

Tabla No. 17

Tiempo total de trabajo como docente, desde su titulación

Pregunta Nº 15	f	%
0- 1 AÑOS	2	13,33
1- 2 AÑOS	1	6,67
2 - 3 AÑOS	1	6,67
3 - 4 AÑOS	6	40,00
4- 5 AÑOS	5	33,33
TOTAL	**15**	**100,0**

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

De acuerdo a nuestros datos, un 13,33% desde que se titularon han trabajado de 0 a 1 año, el 6,67% desde que se tituló ha trabajado de 1 a 2 años, el 6.67% desde que se tituló ha laborado como docente de 2 a 3 años; el 40% desde que se tituló ha laborado como docente de 3 a 4 años y el 33,33% ha laborado de 4 a 5 años. Resumiendo que un gran porcentaje está trabajando de 3 a 4 años y de 4 a 5 años desde que obtuvieron su titulación; si los sumamos a estos dos porcentajes, nos daremos cuenta que el 73,33% esta trabajando como docente, aclarando que algunos ya trabajaban como docentes antes de titularse en la UTPL., razón por lo cual el porcentaje es elevado.

Tabla No. 18

Tiempo total de trabajo, en un puesto profesional no docente desde su titulación.

Pregunta Nº16	f	%
0 - 1 AÑOS	-	-
1 - 2 AÑOS	-	-
2 - 3 AÑOS	1	6,67
3 - 4 AÑOS	1	6,67
4 - 5 AÑOS	1	6,67
No Contesta	12	80,00
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De acuerdo a nuestros encuetados el 6,67% han trabajado en un puesto profesional no docente 2 a 3 años; un 6,67% han trabajado en un puesto profesional no docente de 3 a 4 años; un 6,67% han trabajado en un puesto profesional no docente de 4 a 5 años y el 80% no contestan por cuanto se encuentran laborando en puestos docentes, ya sea antes o después de titularse, puesto que se vieron en la necesidad de poseer otro título de mayor jerarquía, para ser competitivos y responder a las grandes exigencias pedagógicas de nuestro diario vivir.

Tabla No. 19
Cambio su lugar de residencia por motivos del trabajo

Pregunta Nº17	f	%
Si	5	33,33
No	10	66,67
No contesta		
TOTAL	**15**	**100,00**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación e la UTPL.

De acuerdo a las estadísticas se puede evidenciar que un 33,33% si se vieron en la obligación de cambiar de residencia por su trabajo y un 66,67% no tuvieron que cambiar de residencia. Puesto que lograron ingresar a la docencia en nuestra misma provincia, acotando que se encuentran en lugares muy distantes y en situaciones que están unidas a las malas condiciones de trabajo y de medio ambiente como: Zonas desfavorables, escuelas distantes de los domicilios y sin recursos para la actividad docente, niños (as) procedentes de familias de bajos ingresos, muchos de ellos carentes de las necesidades básicas, que no permiten desarrollar a cabalidad la gestión educativa.

Tabla No. 20
Su condición de vida ha mejorado luego de que obtuvo su titulación en la UTPL.

Pregunta Nº21	F	%
Definitivamente si	10	66,67
Probablemente si	5	33,33
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	-	-
TOTAL	**15**	**100,0**

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

La mayoría de titulados coinciden que su condición de vida ha mejorado definitivamente después de titularse en la UTPL con un (66,67%) y un 33,33% manifiestan que su condición de vida ha mejorado probablemente después de titularse en la UTPL., demostrando que, es un factor importantísimo, la capacitación de cada

profesional, puesto que en la actualidad, solo quienes se esfuerzan, llegan a tener grandes éxitos y de seguro que su condición de vida ha mejorado.

5.3 Contexto laboral:

Tabla No. 21

Institución en la que trabaja

Pregunta Nº3	f	%
Institución educativa fiscal	6	40
Institución educativa municipal	-	-
Institución educativa particular	3	20
Institución educativa fisco misional	4	26,67
No Contesta	2	13,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

La mayoría de titulados de la UTPL desarrollan su trabajo en Instituciones Educativas Fiscales con un 40%; el 26,66% en instituciones fisco misionales, el 20% en instituciones educativas particulares y un 13,33 % no contestan puesto que este último porcentaje no desarrolla su trabajo en instituciones educativas si no en otras áreas, pero lo interesante es que nuestros titulados en su mayoría se encuentran inmersos en el mercado laboral, demostrando así la capacidad de desempeño y eficiencia en el desarrollo de su profesión.

Tabla Nº 22

Nivel en el que trabaja

Pregunta Nº 3.a.	f	%
Inicio	-	-
Básico	8	53,33
Bachillerato	4	26,67
Superior	1	6,67
No Contesta	2	13,33
TOTAL	**15**	**100,0**

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

Según nuestras investigaciones los titulados encuestados el 53,33% trabaja en el nivel básico; el 26,67% en el bachillerato; el 6,67% en el nivel superior y el 13,33% no dan contestación a esta pregunta ya que no trabajan en instituciones educativas de ningún nivel, demostrando así, que como nuestros titulados, la mayoría son graduados en Educación Básica, razón por lo cual, en esta muestra tememos un número mayoritario que desarrolla sus actividades en el nivel básico.

Tabla No. 23

La relación laboral que tiene o tenía

Pregunta Nº5	f	%
Nombramiento	**7**	46,67
Contrato Indefinido	**2**	13,33
Contrato Ocasional	**3**	20,00
Reemplazo	1	6,67
Otras	0	0,00
No Contesta	2	13,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De acuerdo a los resultados obtenidos el 46,67% tiene nombramiento en las instituciones educativas en las que trabajan; un 13,33% están con contratos indefinido; un 20% cuenta con contrato ocasional, el 6,67% se encuentra como reemplazo y el 13,33% no contestan, aquí hay que acotar que no dan contestación ya que no se desempeñan como docentes, por o tanto no tienen ningún tipo de relación con estas instituciones educativas. Es decir nuestros titulados si logran ingresar a las instituciones fiscales, donde se les otorga un nombramiento, luego de haber cumplido con todos los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación.

Tabla No. 24

La relación laboral es/era…?

Pregunta Nº 6	f	%
A tiempo completo	12	80,00
A tiempo parcial	1	6,67
Por Horas	0	0,00
Otras	0	0,00
No contesta	2	13,33
TOTAL	**15**	**100,0**

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

.

De acuerdo a los resultados obtenidos el 80%, su relación laboral es a tiempo completo, el 6,67% a tiempo parcial y el 13,33% no contestan puesto que como indicamos en las tablas anteriores no tienen ninguna clase de relación con estas instituciones educativas. Dado el caso de que se encuentran laborando en Instituciones Educativas Fiscales, su contratación de trabajo siempre será a tiempo completo y con responsabilidad y puntualidad que se exige, tal como lo señalan los empleadores.

Tabla No. 25

Tipo de empresa, en la que trabaja como no docente

Pregunta Nº 9	f	%
Administración Pública	1	6,67
Empresa privada	2	13,33
Empresa familiar	1	6,67
Trabajador /a por cuenta propia	-	-
No Contesta	11	73,33
TOTAL	**15**	**100,0**

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

De todos los encuestados el 6,67% trabaja en administración pública, el 13,33% desarrolla sus actividades en empresas privadas; el 6,67% trabaja en empresa familiar y el 73,33% no contesta, el motivo es que trabajan en puestos docentes y también hay el caso de un titulado que no tiene trabajo. Esto permite confirmar que la mayoría de titulados están trabajando en puestos de la docencia, o en puestos relacionados con la docencia y solo un mínimo porcentaje esta laborando en otras áreas.

Tabla No. 26
Que titulación le exigen en su trabajo

Pregunta Nº10	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado Ph D)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	4	26,67
Ninguna/No se exige titulación		
No Contesta	11	73,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De acuerdo a las estadísticas el 26,67 % se les exige el título de tercer nivel y 73,33% no contesta, por cuanto no han trabajado como docentes y el caso de un titulado que no tiene trabajo por tal motivo no da contestación; en este porcentaje podemos evidenciar que un 26,67 % le exigen título de tercer nivel en las instituciones o empresas donde trabajan.

Tabla No. 27
Tipo de relación laboral

Pregunta Nº 11	f	%
Laboral indefinida	3	20,00
laboral de duración determinada	1	6,67
Otras situaciones	-	-
No Contesta	11	73,33
TOTAL	**15**	**100,0**

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

De acuerdo a nuestros encuetados podemos observar que el 20% tiene una relación laboral de tipo indefinida;, el 6,67% tiene una relación laboral de duración determinada y 73.33% no contesta por cuanto no tiene ningún tipo de relación con estas empresas no educativas, porque la mayor parte de nuestros titulados están inmersos en la labor educativa y se encuentran prestando sus servicios profesionales en instituciones netamente educativas.

Tabla No. 28
¿La relación laboral es/era...?

Pregunta Nº 12	f	%
A tiempo Completo	3	20,00
A tiempo parcial	1	6,67
Por horas	-	-
Otras	-	-
No Contesta	11	73,33
TOTAL	**15**	**100,0**

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

La relación laboral de nuestros encuetados, es del 20% a tiempo completo; el 6,67% es a tiempo parcial y un 73,33% no da contestación por los mismos motivos expuestos en la tabla anterior. (No trabajan en empresas no educativas)

Tabla No. 29
Tiempo que lleva trabajando como no docente.

Pregunta Nº 13	f	%
0- 5 AÑOS	3	20,00
6- 10 AÑOS	1	6,67
11-15 AÑOS	-	-
15- + AÑOS	-	-
No Contesta	11	73,33
TOTAL	**15**	**100,00**

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

De acuerdo a las investigaciones de nuestros titulados, el 20% lleva trabajando en un puesto profesional no docente de 0 a 5 años; el 6,67% lleva trabajando en un puesto profesional no docente de 6 a 10 años. Y un 73,33% no contesta por cuanto sus empleos tienen que ver con la docencia.

5.4 Necesidades de formación

Tabla No. 30

Se comunica con otra lengua además del español.

Pregunta Nº 18	f	%
Quichua	-	-
Inglés	**1**	6,67
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros	1	6,67
No	13	86,67
TOTAL	**15**	**100,0**

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

Se nota que solamente el 6,67% se comunica con otra lengua que es el inglés y en un mismo porcentaje (6,67%) en otros como el Italiano y el 86,67% no se comunica en otra lengua distinta al español, por lo que sería interesante de que se incrementara el idioma inglés como materia de conocimiento básico; ya que es muy necesario, en la actualidad en que vivimos. Así estaríamos dando solución a las Instituciones Educativas, que siempre demanda de profesores de especialidad según la encuesta de los empleadores.

Tabla No. 31

Maneja la informática a nivel de usuario

Pregunta Nº 19	F	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twiter	12	80
No	3	20
TOTAL	**15**	**100,0**

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

En nuestra investigación se puede apreciar que, en un 80% si maneja el sistema informático a nivel de usuario y el 20% no está capacitado para manejar estas herramientas tecnológicas de la comunicación, he aquí un reto para las universidades e Institutos Pedagógicos, para que formen maestros, siempre acorde con las nuevas tecnologías que exige la sociedad actual.

Tabla No. 32

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

Pregunta Nº 20	F	%
Didáctica y Pedagogía	12	24,00
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	9	18,00
Temas relacionados con su área de formación	-	-
Organización y Gestión de centros educativos	10	20,00
Diseño y planificación Curricular	10	20,00
Educación en valores	5	10,00
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento)	4	8,00
No me interesan	-	-
TOTAL	**50**	**100,00**

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

En las investigaciones se recogieron sugerencias para los cursos de capacitación en lo que se requiere actualización profesional, dando preferencia al curso de Didáctica y Pedagogía con un 24%,; También lo han sugerido al curso de herramientas tecnológicas en un 18%; así mismo se ha solicitado el curso de Organización y Gestión de Centros Educativos, con un 20% de peticiones; de la misma forma solicitan el curso de diseño y planificación curricular con el porcentaje del 20%; en vista de que los profesionales quieren ser buenos educadores, han solicitado el curso de educación en valores con un 10% de solicitudes, y por último con un 8% solicitan cursos como multiculturalidad, educación ambiental y desarrollo del pensamiento. Estas peticiones concuerdan con las sugeridas por los empleadores para que el docente desempeñe favorablemente su labor profesional de acuerdo a las exigencias que hoy en día nos exige la sociedad ecuatoriana.

6. CONCLUCIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones:

- Los titulados en su mayor parte están inmersos en su trabajo de acuerdo a su especialidad, prestando su contingente para mejorar las condiciones de vida de nuestra gente.

- Se pudo comprobar que en los últimos cinco años (2005- 2010) más se han titulado mujeres; y que a pesar de sus diferentes roles que les toca vivir, especialmente en el hogar, siguen preparándose para ser cada día mejor y competir en iguales condiciones con el género opuesto.

- Realizadas las investigaciones pertinentes, se concluye que los titulados tienen el afán e interés de seguirse preparando para enfrentar a éste mundo tan cambiante y competitivo, pero que el factor económico y la falta de tiempo; son barreras muy poderosas que no nos dejan despegar.

- Fue muy placentero para nosotros realizar éste trabajo investigativo, porque nos contactamos cara a cara con nuestros titulados y logramos conocer a ciencia cierta cual es su verdadera realidad de vida.

6.2 Recomendaciones:

- Estos trabajos de investigación deberán realizarse con mayor frecuencia puesto que permiten conocer cual es la situación real de los titulados, tanto en lo personal como en el campo ocupacional.

- Si la visión de nuestra universidad, es el Humanismo Cristiano, donde Cristo nuestro Padre, es el mejor ejemplo de maestro, entonces es necesario de que la UTPL ayude a todos nuestros hermanos, para que el factor económico no sea el obstáculo que nos impida a seguir mejorándonos profesionalmente.

- Es necesario que las autoridades de la UTPL tomen muy en cuenta los resultados de este trabajo investigativo y traten de dar solución a las necesidades aquí demostradas.

- Con éste aporte investigativo la UTPL, tiene una gran referencia para que emprenda en proyectos de formación de profesionales en áreas específicas, de acuerdo a los requerimientos de nuestras instituciones educativas.

- Que la honorable UTPL y sus autoridades realicen convenios con el Ministerio de Educación, y así la UTPL, se convierta en una institución de capacitación y formación continua, para ayudar a los docentes, especialmente de Educación General Básica, que hoy en día nos sentimos desactualizados especialmente en el uso de las nuevas tecnologías informáticas comunicativas (TIC).

- El presente trabajo constituye una herramienta idónea para que las autoridades de la UTPL direccionen los ámbitos de estudio de acuerdo a las necesidades educativas básicas de nuestro país.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bromberg, A. (2007). Formación profesional docente. Editorial: Bonum.

Delors, J. (1996). La Educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana.

Díaz, B. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México. Editorial: McGrawHill.

Diker, G. (1998). La formación de maestros y profesores. Editorial: Paidos.

Litwin, E. Camilloni,S.(1998). Evaluación de los aprendizajes en el debate. Editorial: Paidos.

Litwin, E. (2008). El oficio de enseñar .Editorial: Paidos

Medina, J.(2006).La profesión docente y la construcción del conocimiento profesional. Editorial: Magisterio del Río de la Plata.

Quintana, M. (2011). Plan decenal de educación.

Tardif, M. (2009). Saberes del docente y su desarrollo profesional. Editorial: Narcea.

Tenti Fanfani, E. (2006) El oficio de docente. Editorial siglo XXI.

Martínez, O. (2006). Consideraciones pedagógicas. Complutense de educación. 17(1) 51-64

Katz, L.G. (2009). Mejoras de calidad de la formación docente preescolar. Académica multilingüe. vol. 11(1)

Tejada, J. (1999). Competencias profesionales. Herramientas. 56 (1), 20 - 30 y 57(II), 8 -14.

Ghioldi. (2006) El fantasma de la desigualdad (en línea). Disponible en: www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-política-educativa(consulta 2011, 20 de enero).

Mota, J. Gonzales, J. (2007) Educación de calidad (en línea). Blanca Lamadrid palomares. Disponible en:
www.oei.es/valores2/LaFormacionCívicayEtica.pdf · (consulta 2011, 4 de enero).

Ministerio de Educación (2011) Ley de Educación. Disponible en: www.educacion.gov.ec (consulta 2011. 15 enero)

Tejada, J. Navio, A. (1999) El desarrollo y la gestión de competencias profesionales Universidad Autónoma de Barcelona España. Disponible en: www.rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf.(consulta el 2011,18 de enero)

ANEXOS

Código titulado:
_____

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 ANECA[1] y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

(•) Educación b...

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
▪ Educación Infantil	.....	1
▪ Educación Básica	.....	2
▪ Lengua y Literatura	.....	3
▪ Químico Biológicas	.....	4
▪ Físico Matemáticas	.....	5
▪ Ciencias Humanas y Religiosas	.....	6
▪ Otra/s mención (especifique)	.....	7
▪ En otra universidad (especifique)	.....	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
▪ Maestría en Gerencia y Liderazgo 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. ¿Cual de las siguientes situaciones refleja mejor su situacion laboral actual?

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural	2

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

▪ Si	1
▪ No	2

[1] Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si	1
▪ No	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si	1
▪ No	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años .....meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....años .....meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

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

▪ Si	1
▪ No	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, *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), Especifique	7
▪ No me interesan	8

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos: . . . . . .

A.3. Provincia de residencia: . . . . . .

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado. . . . . .

Gracias por su colaboración

Código del investigador:
_____

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 ANECA[2] y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

   SI ☐ NO ☐

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

3. **¿Requiere de más personal docente?**

   SI ☐ NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

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

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

   SI ☐ NO ☐

   a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?
   - _____
   - _____
   - _____

[1] *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*

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

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

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

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

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

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

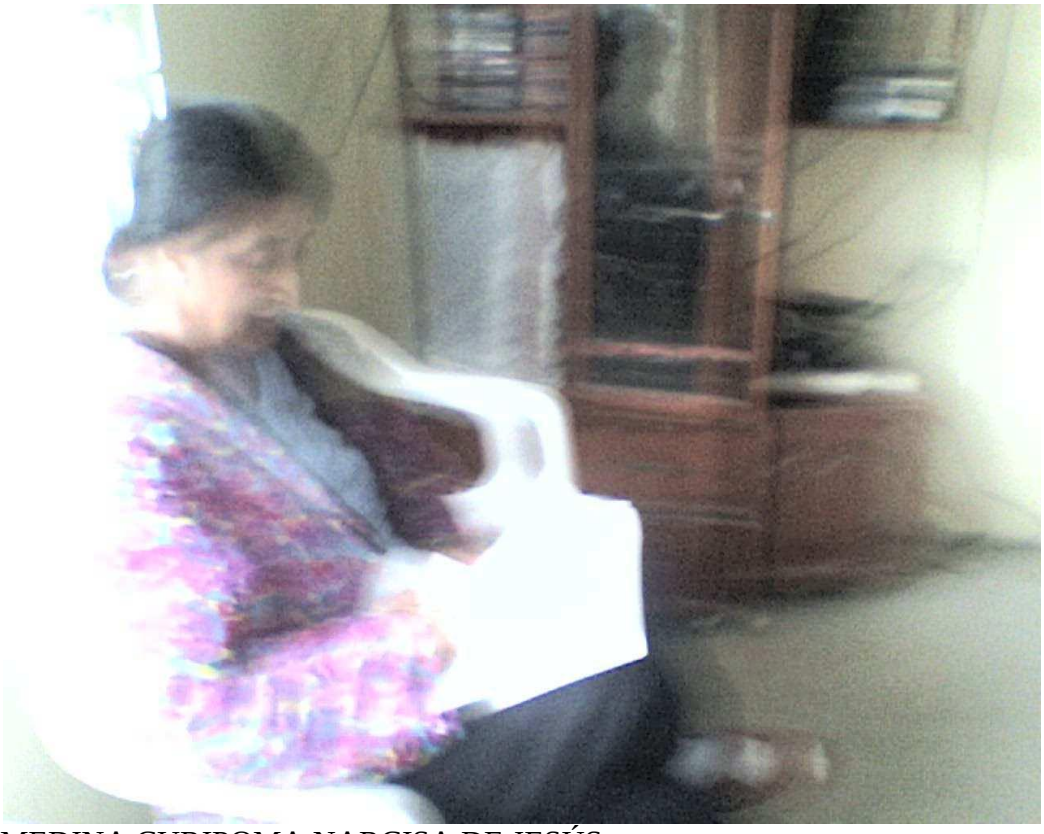
    SI ☐ NO ☐

    a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
    - _____
    - _____
    - _____

Gracias por su colaboración

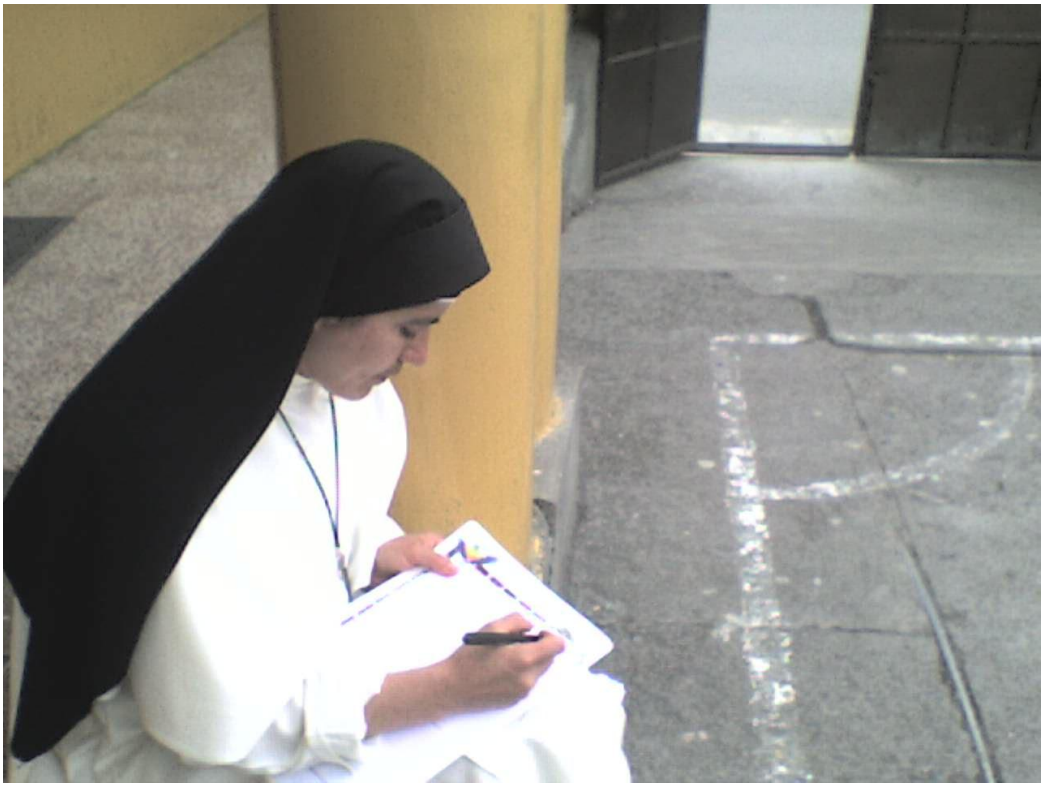
FOTOGRAFÍAS

CARMEN MINGA
DIRECTORA DE LA ESCUELA “RICARDO VALDIVIESO” BARRIO CERA- LOJA

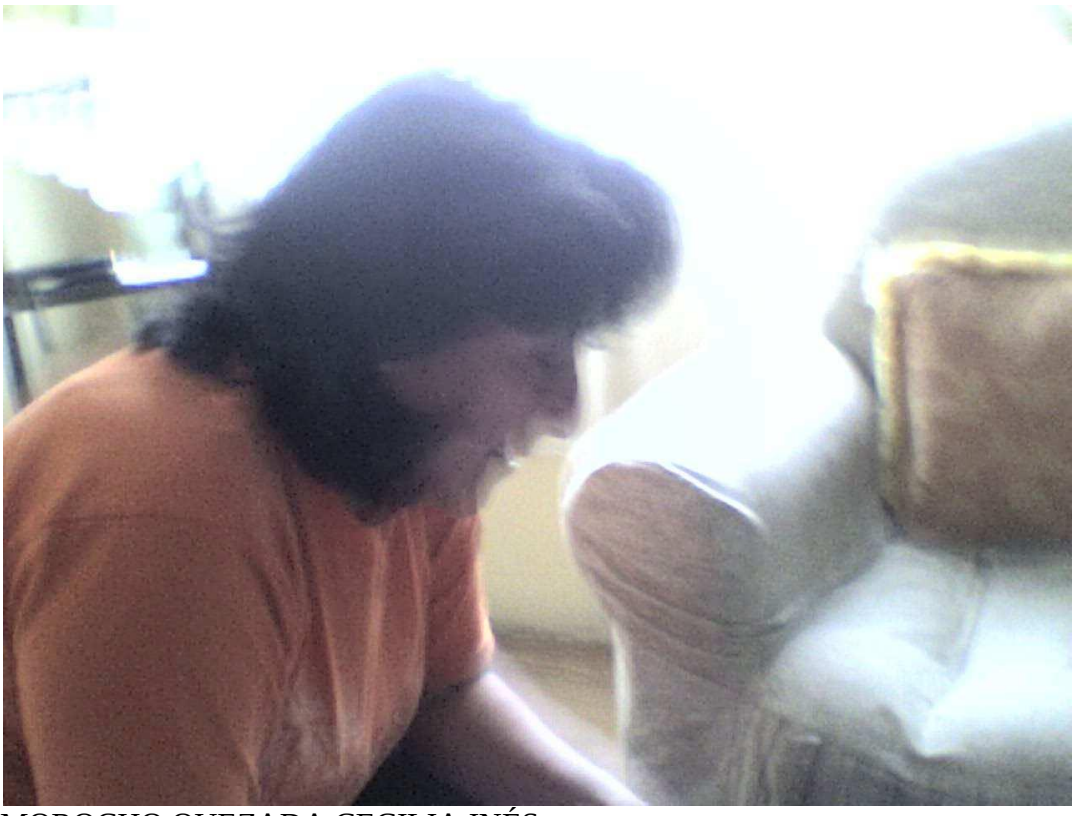


MEDINA CURIPOMA NARCISA DE JESÚS

MEDINA GONZÁLEZ VERÓNICA ESPERANZA

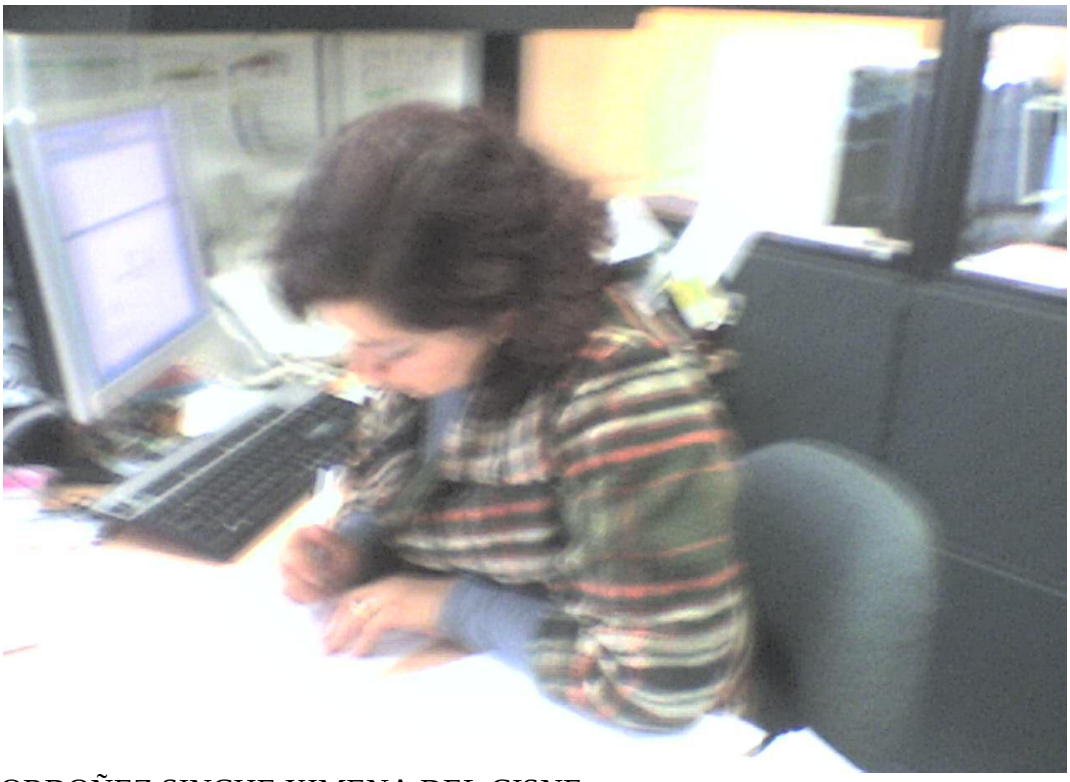


MERINO JIMENEZ MARIA IVELDA

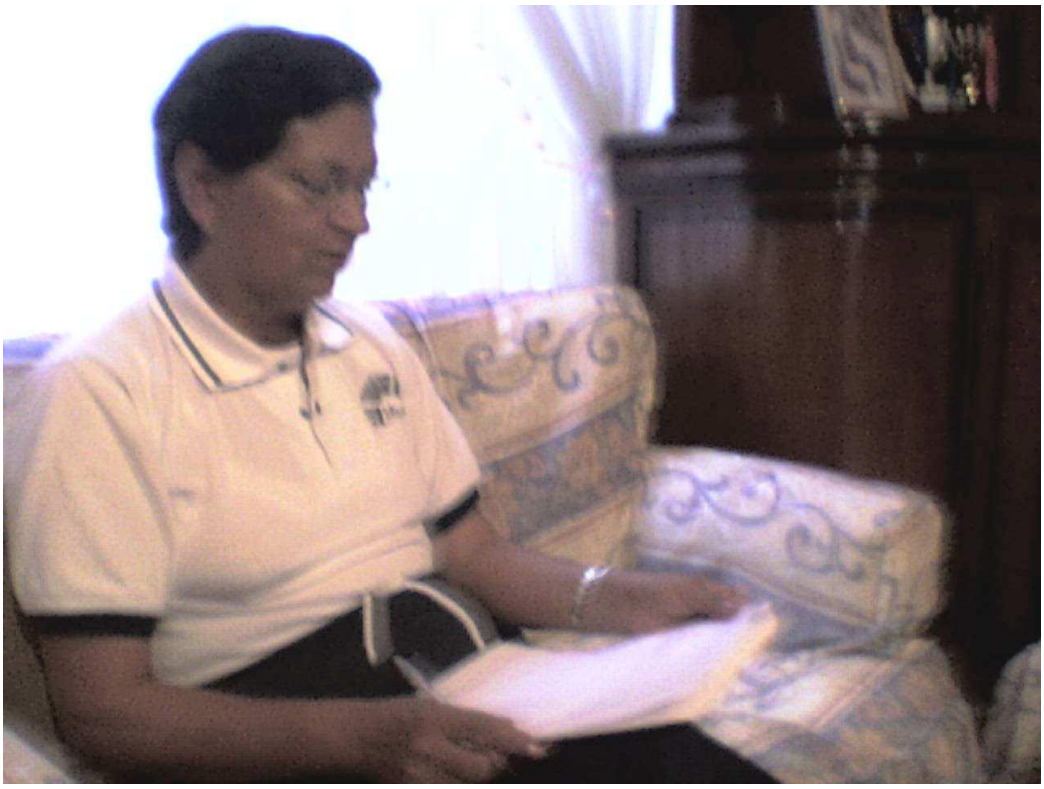

MOROCHO QUEZADA CECILIA INÉS

MOROCHO QUEZADA FANNY LUCÍA

OCAMPO OCAMPO FERNANDO MIGUEL

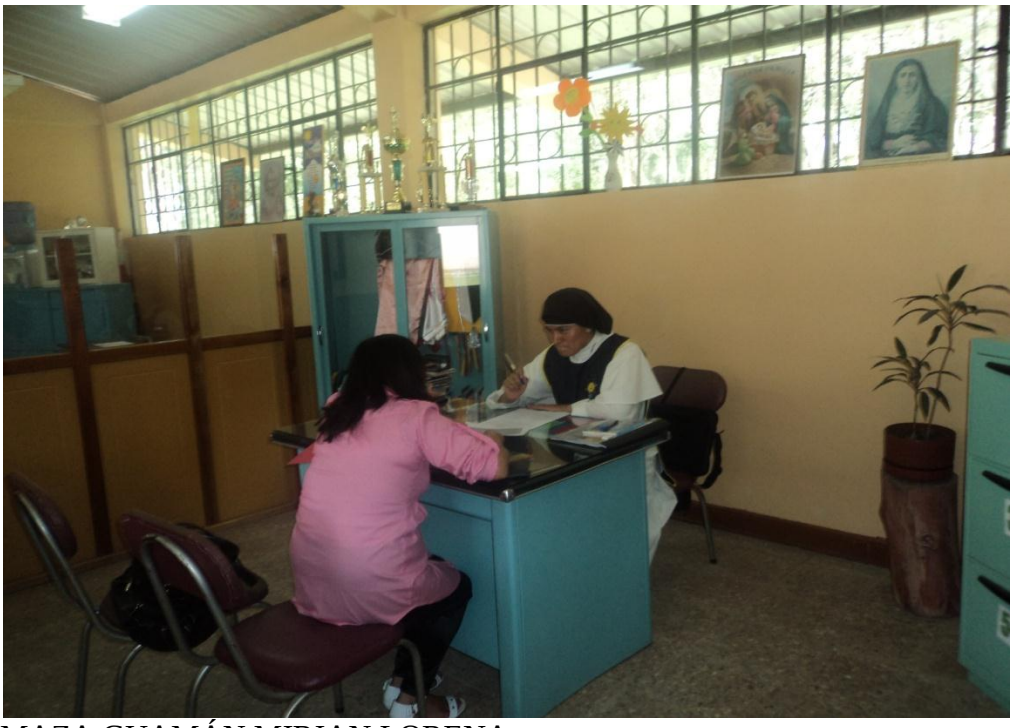


ORDOÑEZ SINCHE XIMENA DEL CISNE



ORTEGA SILVA BLANCA ESMERALDA

PALADINES ENCALADA WUILMAN JOSE



MAZA GUAMÁN MIRIAN LORENA

MEDINA GUAMÁN REINALDO

ORDOÑEZ ROMERO CLARA AIDE

PARDO SANCHEZ MADELEINE DEL ROCÍO

NUÑEZ MARTÍNEZ HILDA FILOMENA

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “LUIS ALFONSO CRESPO” , CANTÓN ESPÍNDOLA