



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

AUTORA

Rosa Elena Aguilar Galarza

MENCIÓN

FÍSICO - MATEMÁTICAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas

CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Aguilar Galarza Rosa Elena Aguilar Galarza, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximido expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 0701986358



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 0701986358



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA

A mi esposo, Wilson Gómez, quien me brindó su amor, cariño, comprensión, estímulo y apoyo incondicional en todo momento.

A mis adoradas hijas Andrea y Mishell quienes me prestaron el tiempo que les pertenecía para realizar mis estudios.

A mis padres, quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas.

Mi triunfo es el de ustedes, ¡los amo! ¡Gracias! Sin ustedes no hubiese podido hacer realidad este sueño.

La autora



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el período de estudio.

De igual manera, mi más sincero agradecimiento a todos quienes fueron mis maestros que día a día fueron formándome, al Director del Proyecto de Investigación Nacional Mgs. Fabián Jaramillo, a la Coordinadora Académica Mgs. Tania Valdivieso y de manera muy especial a la Mgs. Lucy Andrade quienes han sabido orientarme oportunamente en el desarrollo de la presente investigación.

Por último, mi imperecedera gratitud a dos grandes mujeres que con sus sanos consejos contribuyeron para que haya iniciado y culminado esta carrera, ellas son: Sor. Yolanda Guerrero y Sor. Nelly Guapás.

La autora

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA:.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1 Situación laboral del docente.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	7
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	9
3.1.4 El género y la profesión docente.....	13
3.1.5 Síntesis	15
3.2 Contexto laboral.	16
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.	16
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	16
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	17
3.2.4 Políticas micro: institucionales	19
3.2.5 Síntesis	20

3.3	Necesidades de formación docente.	20
3.3.1	Definición.....	20
3.3.2	Competencias profesionales.....	21
3.3.3	Los cuatro pilares para la educación del siglo XXI.	28
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	29
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	31
3.3.6	Síntesis.	32
4.	METODOLOGÍA.....	32
4.1	Diseño de la investigación.....	32
4.2	Participantes de la investigación	33
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	34
4.3.1	Técnicas	34
4.3.2	Instrumentos.....	34
4.4	Recursos.	35
4.4.1	Humanos	35
4.4.2	Materiales.....	35
4.4.3	Económicos.....	36
4.5	Procedimiento.....	36
5.1	Caracterización Sociodemográfica.....	40
5.2	Situación laboral.....	45
5.3	Contexto laboral	60
5.4	Necesidades de formación.....	70
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
6.1	Conclusiones	74
6.1.1	En relación a la caracterización sociodemográfica de los titulados.....	74

6.1.2	En relación a la Situación Laboral.	75
6.1.3	En relación al Contexto Laboral.	75
6.1.4	En relación a las necesidades de formación docente.	75
6.2	Recomendaciones	76
6.2.1	En relación a la caracterización sociodemográfica de los titulados.	76
6.2.2	En relación a la Situación Laboral.	76
6.2.3	En relación al Contexto Laboral.	77
6.2.4	En relación a las necesidades de formación docente.	77
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	77
8.	ANEXOS	80
	ANEXO 1	81
	Competencias genéricas y específicas de los docentes.....	81
	ANEXO 2	83
	Encuesta a titulados de la UTPL.....	83
	ANEXO 3	87
	Encuesta a directivos	87
	ANEXO 4	89
	Oficio a directivos.....	89
	ANEXO 5	90
	Encuesta a titulados	90
	ANEXO 6	98
	Encuesta a directivos	98
	ANEXO 7	100
	Datos generales de los titulados.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Titulados en Ciencias de la Educación en los últimos cinco años de la UTPL asignados al investigador ELO1 por nivel y fecha de grado según código	34
Tabla No. 2: Recursos económicos invertidos en la investigación de titulados de la UTPL según detalle.	36
Tabla No. 3: Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según nivel de estudio.	41
Tabla No. 4: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según el sector de la institución educativa donde se desempeñan	43
Tabla No. 5: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años por género según edad en años	44
Tabla No. 6: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años por género según provincia de residencia	45
Tabla No. 7: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según su situación laboral actual	46
Tabla No. 8: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según ha trabajado antes como docente	47
Tabla No. 9: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia	48
Tabla No. 10: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según alternativas de acuerdo a su	49

situación actual

Tabla No. 11: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según trabaja o trabajaba en el ámbito de su especialidad 50

Tabla No. 12: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según ámbito donde trabaja o trabajaba como docente 51

Tabla No. 13: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o en el último empleo como docente 52

Tabla No. 14: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según si estuvo o no trabajando como docente cuando inició sus estudios. 53

Tabla No. 15: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que tardó en conseguir empleo como docente desde que obtuvo la titulación. 54

Tabla No. 16: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que tardó en conseguir empleo no docente desde que obtuvo la titulación. 55

Tabla No. 17: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que ha trabajado como docente desde que obtuvo la titulación. 56

Tabla No. 18: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que ha trabajado en total en un puesto no docente desde que obtuvo la titulación. 57

Tabla No. 19: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la 58

UTPL en los últimos cinco años según si el último empleo le demandó cambiar de residencia

Tabla No. 20: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según mejoramiento de la condición de vida luego de titularse 59

Tabla No. 21: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según nivel de la institución donde se desempeña o desempeñaba 61

Tabla No. 22: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según relación laboral que tiene o tenía con la institución educativa. 62

Tabla No. 23: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según relación laboral 63

Tabla No. 24: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tipo de institución/empresa que trabaja o trabajo como no docente. 64

Tabla No. 25: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según titulación exigida en la institución/empresa para el puesto que ocupa o ocupaba como no docente. 65

Tabla No. 26: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Tipo de relación con la empresa. 66

Tabla No. 27: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Tipo de relación con la empresa. 67

Tabla No. 28: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Tipo de relación con la empresa 68

Tabla No. 29: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la 69

UTPL en los últimos cinco años según tiempo que trabaja o trabajó como no docente.

Tabla No. 30: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según lengua distinta al español con la que se comunica con soltura 72

Tabla No. 31: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Manejo de la informática a nivel de usuario. 73

Tabla No. 32: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según cursos de capacitación que requiere actualización profesional. 74

1. RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la situación laboral actual de los titulados de la UTPL, puesto que en esta sociedad cambiante del conocimiento y la vertiginosa evolución de las tecnologías, cada vez se restringe más el acceso a las plazas de trabajo, puesto que se requieren competencias tales que conjuguen de manera precisa la interacción con los jóvenes del presente siglo, que por naturaleza han convivido con medios tecnológicos y requieren mejoradas estrategias de aprendizaje.

La investigación que se ha realizado es a nivel nacional, sin embargo se ha aplicado la metodología del rompecabezas, para que resulte viable la exploración de los datos que luego serán procesados, previo un análisis adecuado que concluya con una visión holística del problema en estudio. En este sentido, el presente trabajo ha recabado información de diez titulados y dos autoridades donde laboran los mismos, matriculados en el Centro Universitario Asociado de Machala-El Oro.

A cada titulado, luego de dar con su paradero, se le ha aplicado una encuesta, la misma que consta de cuatro categorías, repartidas en 32 indicadores, tendientes a recabar información que permita, luego de su análisis, determinar los aspectos como situación y contexto laboral, necesidades de formación y sobre todo la caracterización sociodemográfica. Así mismo, se aplicó una encuesta a dos directivos en la que se recoge información de la situación y contexto laboral y, necesidades de formación, un aspecto muy importante para identificar los requerimientos de formación en base al mercado laboral.

Se encontraron resultados muy interesantes luego de la tabulación de los datos como: Mejoramiento de la calidad de vida de los titulados, elevada autoestima por el respaldo que le brinda el título en su trabajo, oportunidades de superación profesional, que la mayor parte de titulados son de género femenino, entre otros, sin embargo, únicamente dos titulados de diez tienen título de cuarto nivel.

2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende mostrar la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Escuela de Ciencias de la Educación, en los últimos cinco años, diseminados en las veinticuatro provincias de la república del Ecuador.

Según la Fundación José Peralta citado por (Saltos, 2010:345), “El Censo Nacional de Instituciones Educativas del año lectivo 2008-2009, determinó que en el Ecuador hay 26,358 instituciones escolares de educación inicial, básica y bachillerato, entre fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares, y que el sistema tiene 190.823 docentes y 3,719,717 estudiantes”.

De la totalidad de docentes, 117,555 laboran en instituciones fiscales, 9,609 en fiscomisionales, 2,428 municipales y 61,231 particulares, de lo que se desprende que en manos de instituciones particulares están aproximadamente la tercera parte de docentes.

Toda esta población magisteril atiende a 3,719,717 estudiantes, de los cuales 1.888,676 son hombres y 1.831,041 mujeres, lo que demuestra que casi existe uniformidad en el acceso a los planteles educativos por parte de los estudiantes. Estos estudiantes se encuentran diseminados a nivel nacional en 26.358 planteles.

No todos los niños en edad escolar ingresan y culminan sus estudios, así lo sostiene (Saltos, 2010:345), “...solo 56 de cada 100 alumnos que se matriculan en el primer grado llegan al colegio y de éstos solamente 14 terminan el mismo”, lo que demuestra claramente que la niñez se dedica a otras actividades y no le queda tiempo suficiente para el estudio.

De los niños y jóvenes que deben ingresar al nivel medio, más de la mitad no asiste y, de los que deben ingresar al nivel superior, solo el 11.9% accede, lo que

pone en evidencia que el gobierno nacional, a través del sistema nacional de educación, debe realizar todos los esfuerzos para que el acceso a la educación se la realice con normalidad.

El objetivo general que persigue esta investigación es la de determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (CC.EE.) de la UTPL. Así mismo, los objetivos específicos son: Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL, Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de CC. EE. de la UTPL e Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Para la consecución de la presente investigación, se acudirá a la metodología denominada puzzle (rompecabezas), la misma que se ajusta a la metodología del proceso seleccionado, a la particularidad del estudio a distancia y la gran distribución territorial de los egresados.

Año a año, egresan del tercer nivel de la UTPL, cientos de profesionales, sin embargo se desconoce si éstos se encuentran laborando o han ingresado al mundo laboral para el cual se formaron.

Por el momento de carece de una base de datos que proporcione información estadística de oferta y demanda de profesionales en educación en los diferentes niveles y por provincias.

No existen indicadores de oferta y demanda, lo que hace necesario realizar un estudio que permita sustentar la continuidad o no de las diferentes carreras y especialidades, ya que una sobre oferta provocaría un marcado desempleo en los egresados que han puesto sus esperanzas de trabajo en su formación profesional.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

De acuerdo a la Ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional (LCDYEMN) ecuatoriano del año 1990, los títulos que se reconocen para el ejercicio de la docencia, están de acuerdo al artículo 7, “literal a: Bachiller en Ciencias de la Educación, Bachiller Técnico, Bachiller en Arte y Técnico de nivel superior, en sus diversas especializaciones; literal b: Profesor de educación preprimaria, profesor de primaria, profesor de segunda enseñanza, profesor de educación especial y psicólogo educativo; literal c: Licenciado en Ciencias de la Educación en sus distintas especializaciones, literal d: Doctor en Ciencias de la Educación en sus distintas especializaciones y, literal e: otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiera”.

Para la formación inicial docente, las instituciones educativas que están a cargo son principalmente los Institutos Superiores Pedagógicos (ISPED) y las universidades, a través de sus escuelas en Ciencias de la Educación.

Los ISPED están orientados a la formación de profesionales en educación inicial y general básica, por otro lado, las universidades dirigen sus esfuerzos para que los profesionales trabajen en el bachillerato, sin embargo, algunas universidades también ofertan educación inicial y general básica, lo que ha provocado que algunos ISPED reduzcan su población estudiantil, ya que las universidades le otorgan un título de tercer nivel y los ISPED un título intermedio

La formación del titulado, tiene dos componentes básicos: Formación científica en una determinada ciencia y Formación en Ciencias de la educación. Sin embargo, en educación inicial y general básica, existen inconvenientes con la formación científica.

Si bien la legislación permite que los bachilleres y técnicos superiores en el área técnica puedan ingresar al magisterio, éstos no disponen de una formación pedagógica, lo que en muchos casos es un inconveniente a la hora de ejercer la docencia. Para corregir esto, la misma LCDYEMN, ha agregado luego del artículo 11 y antes del 12 (sin numerar), lo siguiente “Los profesionales requeridos para el área técnica durante el primer año de ejercicio de la docencia y para mantener su calidad de docentes, deberán aprobar un curso básico de profesionalización dictado o reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura, caso contrario su nombramiento caducará inmediatamente”. A pesar de estar contemplado en la ley, esto no se ha cumplido, por negligencia de los interesados o de las autoridades de control.

La formación continua, es fundamental en el docente, puesto que le brinda las herramientas para mejorar su práctica docente. Sobre este tema la LCDYEMN, en su artículo 45 sostiene que “Los docentes y otros profesionales universitarios, a partir de la cuarta categoría escalafonaria, docentes administrativos, técnico-docentes, supervisores y asesores-técnicos, tienen derecho a cursos de mejoramiento profesional”.

Hasta antes de la revolución ciudadana, como lo publicita el gobierno del presidente constitucional Rafael Correa, los cursos de mejoramiento profesional carecían de una direccionalidad, pues en cada provincia se ofertaban una gran variedad de cursos, que en muchos casos no tenían asidero en el desempeño docente. Ahora el ministerio de educación, ha retomado esta política y realiza cursos de capacitación tendientes al

mejoramiento profesional del docente, direccionados corregir falencias de los docentes en el campo pedagógico.

El Ministerio de Educación oferta cursos de desarrollo profesional a través de su página web. Esto evidencia la preocupación del gobierno por darle al docente la oportunidad de continuar con su formación y así, estar actualizado en nuevas corrientes pedagógicas.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

En Ecuador, es el Ministerio de Educación (ME), nombre que tiene actualmente el mismo, pues antes se llamó de Educación y Cultura, sin embargo, para (Terán, 2010:1), “la entidad estatal encargada de la organización del sistema educativo era la Dirección General de Estudios, institución de origen bolivariano que se adaptó a las necesidades del nuevo Estado-Nación” es quien se encarga de la contratación del profesorado.

En la actualidad, el ingreso al magisterio fiscal, se lo realiza a través de concursos de méritos y oposición, como lo establece la LCDYEMN en su título tercero, capítulo uno y, las reformas establecidas a través del decreto ejecutivo de número 44 de fecha 11 de septiembre de 2009, emitido por el presidente constitucional Rafael Correa.

En el sitio web del ME, con la opción Nuevos Docentes, el aspirante deberá registrar sus datos personales, así como sus títulos académicos y otros. Si es declarado elegible luego de dar las pruebas, es considerado candidato para llenar la vacante que se produjere y tendrá preferencia quienes tengan su domicilio y residan en el lugar donde se promueve el concurso.

Los profesores fiscales que se encuentren en el sector rural por más de tres años, pueden optar por el cambio a su lugar de residencia actual, siempre que exista la vacante.

En lo que respecta al requerimiento de títulos académicos, se establece que deberán ser de tercer nivel en ciencias de la educación, con mención en la asignatura motivo del concurso, sin embargo, para las zonas de difícil acceso pueden ingresar en modalidad de contratados los bachilleres u otros titulados de nivel superior.

En los colegios fiscales, cuando existe la necesidad de profesores y no han sido asignados por el ME, se procede a contratar los servicios profesionales. Para el efecto, deberán cumplir con ciertos requisitos establecidos en la LCDYEMN y lo establecido en el decreto ejecutivo número 44 de 11-sep-2009.

En las instituciones educativas de sostenimiento particular, la contratación a docentes no tiene políticas establecidas. En la mayoría de los casos, se pide una carpeta con el currículum vitae, copia de los títulos y de los documentos personales y no se considera si es un docente profesional en la necesidad que tiene el centro educativo.

En pocos planteles particulares, se realizan concursos de méritos y oposición, sin embargo, las autoridades o dueños de los establecimientos, terminan decidiendo a quien contratar a pesar de los resultados obtenidos.

En la actualidad, con los cambios introducidos en la educación fiscal, como el caso de la evaluación al docente e institucional, mejoramiento de sueldos, capacitación y otros, los planteles particulares han sentido una presión indirecta, lo que ha provocado una reacción positiva en las autoridades respecto del mejoramiento de la educación.

A partir del período lectivo 2011-2012, en los establecimientos educativos fiscales, fiscomisionales y de sostenimiento particular o privado, de acuerdo a la primera transitoria del DE #44, de 11-sep-2009, que deseen contratar a docentes que obtuvieron su título posterior al año 2009, deberán exigir la presentación del certificado de aprobación del año rural otorgado al docente por el ME.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

En todo momento, el proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) debe realizarse considerando algunas condiciones necesarias como son: el clima, ambiente familiar, infraestructura y equipamiento, acceso a información, el modelo educativo, la pedagogía, didáctica y la relación entre los integrantes del centro educativo con la comunidad.

En lo referente al tiempo y clima son condicionantes de las actividades humanas, llegando a afectar al vigor y capacidad productiva, mental y física del ser humano, las condiciones extremas de temperatura y humedad dificultan e incluso impiden las actividades laborales e intelectuales.

El nivel educativo de los padres no es el componente familiar más influyente en el rendimiento sino que se trata de los componentes del clima familiar; es decir, aunque una buena formación académica de los padres y un ambiente cultural positivo favorecen el rendimiento escolar, son las variables afectivas y relacionales las que destacan como factores de apoyo o detrimento del rendimiento.

Como expresa Lozano (2010:2): “La influencia del clima educativo familiar se define por el grado y estilo de ayuda familiar a los hijos que

viene determinado por los elementos del contexto familiar, como la dinámica de relaciones de comunicación y afectivas, las actitudes frente a los valores, las expectativas”. En consonancia con esto, Marchesi y Martín (1998:3) defienden “que las expectativas de los padres tienen una notable influencia en los resultados académicos, incluso controlando los conocimientos iniciales y el contexto socioeconómico”. Castejón y Pérez encuentran relaciones indirectas, sobre el rendimiento, de la percepción del alumno sobre la importancia que sus padres conceden al estudio en casa. Otros estudios muestran que el nivel de cohesión familiar (Caplan, 2002) y las relaciones familiares (Buote, 2001) se muestran con capacidad de predicción del rendimiento. El estilo educativo de los padres (democrático, autoritario, etc.) también es influyente tanto en el proceso educativo de los estudiantes como en las relaciones familia-escuela, investigaciones como la de Rodríguez (1986) ponen de manifiesto como un clima familiar positivo favorece la formación de sujetos adaptados, maduros, estables e integrados y un clima familiar desfavorable promueve la inadaptación, inmadurez, desequilibrio e inseguridad.

En lo referente a la infraestructura y equipamiento, estas deben reunir las condiciones necesarias para garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en lugar cómodo y propicio como: amplio, buena ventilación, claridad, mobiliario apropiado, material didáctico adecuado, seguridad, higiene, excelente ubicación, es decir alejado de distractores, ruidos entre otros, coadyuvara a facilitar la construcción del conocimiento.

En la sociedad la información tiene un impacto en las relaciones entre diferentes individuos, la conducta de cada individuo frente a otros se puede ver alterada en función de qué información disponible poseen cada uno. Esta información tiene como características principales: significado, importancia, vigencia, validez, valor; siendo la misma oportuna, contribuyendo en el proceso de enseñanza aprendizaje

En lo que respecta a los docentes, quienes llevan adelante el proceso de enseñanza, deben poner en práctica su formación académica, entre ellas, la aplicación de un modelo educativo, El modelo educativo ecuatoriano es el marco que orienta y propone el tipo de educación que deben ofrecer los centros escolares de nuestro país (Ministerio de Educación, 2010). Sobre esto estable dieciséis principios rectores que materializan el ideal del buen vivir o Sumak Kawsay, consagrado en la Constitución y que son: equidad e inclusión, calidad, calidez, integralidad, laicismo, ciudadanía democrática, interculturalidad, especificidad cultural, pluralismo, articulación, unicidad y apertura, obligatoriedad, gratuidad, permanencia, participación, transparencia.

Lo que se pretende es que exista a nivel nacional, un aseguramiento y respeto al mismo tiempo de la promoción educativa, sin que nadie, por ningún motivo quede fuera de las aulas y que una vez ingresado, se asegure su permanencia y gratuidad.

Al mismo tiempo, los docentes en todo momento deben trabajar de tal forma que, aseguren la calidad de la educación, para lo cual, se deberá tomar como aliada a la evaluación, la que permitirá en todo momento, encauzar el rumbo del proceso educativo a fin de conseguir los objetivos trazados en los planes y programas de estudio.

Todo el proceso educativo debe realizárselo en un marco de valores tendientes a la consecución de la formación integral.

Es importante rescatar la educación laica, de tal forma que garantice la libertad de pensamiento, así como también, la participación social, tanto a nivel individual como colectiva, propendiendo a la valoración de las formas y usos de las diferentes culturas que sean acordes con los derechos humanos universales, respetando en todo momento la comunicación en su

lengua de origen, respetando sus raíces ancestrales.

Se espera que la educación no tenga injerencia directa las diferentes ideologías partidistas, sino más bien, ofrecer un abanico de posibilidades que le permitan al educando discernir la más adecuada a su línea de pensamiento.

La educación debe articularse en los diferentes niveles de estudio, lo que permitirá a futuro, establecer políticas que coadyuven el desarrollo integral y armónico de la nación que, a través de la autoridad educativa, sea controlada con el propósito de fiscalizar la labor docente y asegurar la calidad de la educación.

Sobre el modelo pedagógico, Rafael Flores Ochoa (2005:175), sostiene que, “es la representación de las relaciones que predominan en una teoría pedagógica, y que también es un paradigma que puede coexistir con otros y que sirve para organizar la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la pedagogía”.

Los modelos pedagógicos están compuestos por: Metas, relación maestro-alumno, método, contenidos y desarrollo.

Aún en los actuales momentos en Ecuador, se puede evidenciar, aunque en un porcentaje mínimo, la aplicación del modelo pedagógico tradicional, conductista y, cognitivo, sin embargo el que debería predominar debería ser el social, puesto que permite desarrollar de forma plena al individuo para su desarrollo social, la relación maestro-alumno se realiza de forma horizontal, el método que variará de acuerdo al área de la ciencia con la que se trabaje, los contenidos son científicos-técnicos, polifacéticos y politécnicos y, el desarrollo es progresivo, sin embargo es impulsado por el aprendizaje de las ciencias.

Toda teoría, se apoya en la didáctica, puesto que al ser el arte de enseñar, se constituye en el brazo de ejecución de la pedagogía. En la interacción entre profesor-estudiante, se requiere utilizar varios métodos y técnicas que permitan al educando, construir el conocimiento, “la didáctica requiere un gran esfuerzo reflexivo-comprensivo y la elaboración de modelos teóricos-aplicados que posibiliten la mejor interpretación de la tarea del docente y de las expectativas e intereses de los estudiantes” (Medina, 2002:7).

La comunidad educativa debe en todo momento apoyar la labor docente, así como también proponer cambios que contribuyan en la consecución de la calidad de la educación.

Los estudiantes por su parte, requieren de amor y cuidados por parte de sus padres, así como también el control y seguimiento por parte de los docentes.

La alimentación y la paz familiar, permiten a sus miembros crecer en libertad y ser proponentes de cambios que van en mejora de su salud, que es la aspiración de sus allegados.

3.1.4 El género y la profesión docente.

En Ecuador, al año 2010, el número de docentes de género femenino es superior al género masculino, (Ministerio de Educación, 2010). La única región en la que los hombres superan a las mujeres es en la amazonia.

Poco a poco, y por muchas causas, la mujer ha tenido que dejar su hogar para ayudar económicamente a la familia, hasta superar en número a los hombres.

El hombre ha estado desde siempre, realizando la labor docente, sin embargo, los bajos sueldos han hecho que, para cubrir el costo de la canasta básica, deba trabajar en por lo menos otra actividad y, así conseguir mejores ingresos para la superación familiar.

En años pasados, en tiempos de “polvo y ceniza”, la novela (Cárdenas, 1994) cuenta que se requería haber terminado la primaria y tener un terno para que le den el cargo de profesor.

Conforme han ido transcurriendo los años y la ciencia ha ido evolucionando, se ha hecho necesaria la superación personal y, se produce un avance al ser requisito el ser bachiller. Muchos docentes en tiempos de política, ingresaban al magisterio nacional. Posteriormente se trata de mejorar la educación y a través de acuerdos especiales, se permite solamente a los profesionales en docencia o de otras áreas del conocimiento que no existen en la carrera docente, ingresar al magisterio. Sin duda que, con la próxima aplicación de la ley de educación intercultural bilingüe, se consagra el ingreso a los profesionales en educación o que, siendo profesionales en otras ramas, hayan obtenido una maestría en áreas pedagógicas.

Por lo tanto, conforme lo plantea la ley de educación aprobada ya por la Asamblea Nacional de Ecuador, no podrán ingresar bachilleres a menos que, se presenten en zonas de difícil acceso, sin embargo tienen un plazo de seis años para profesionalizarse.

Como parte de la profesión docente, es importante haber estudiado diferentes teorías y modelos, tanto educativos como pedagógicos y didácticos, para de esta manera, contribuir en la formación de los estudiantes.

La población docente del país suma un total de 191 289 personas, de las cuales el 61% corresponde al sexo femenino. Esta superioridad femenina se produjo a partir de los años 60, época en la que Ecuador dio mayor oportunidad a las mujeres para que ingresaran al magisterio nacional. Si se calcula el promedio que existe entre el número de profesores y el número de estudiantes, cada escuela debería tener alrededor de 112 estudiantes por profesor (SINEC, 2005).

3.1.5 Síntesis

En el presente capítulo se ha realizado una revisión general de la situación general del docente, es decir, su formación, en la que se ha determinado que el docente para ingresar en la actualidad al magisterio, debe tener estudios mínimos de tercer nivel y avanzar a un cuarto nivel, por lo menos una maestría, ya que esto le permitirá por un lado mejorar su práctica docente y por otro, incrementar su salario.

Respecto de las condiciones de enseñanza-aprendizaje, sea hace hincapié en que, todo docente debe realizar su trabajo, basado por un lado en el aspecto teórico de la educación, es decir un modelo educativo y pedagógico y que debe procurar llevarlos a la práctica aplicando la didáctica de tal manera que el proceso de aprendizaje se logre en todo momento.

El género de los docentes, a pesar de haber sido mayoritariamente masculino, en la actualidad es diferente, puesto que las mujeres han llegado a ocupar más del cincuenta por ciento de las plazas de trabajo. Esto se debe a que, luego de la incursión de la mujer en el ámbito académico, ha requerido ayudar a la familia en el sostenimiento.

3.2 CONTEXTO LABORAL.

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

El centro educativo se ha convertido en el lugar por excelencia para el desarrollo de la actividad docente, sin embargo, se pueden buscar otros lugares que permitan en determinado momento, trabajar con mejores resultados, o al menos, cambiar el ambiente predominante. Los grupos sociales, instituciones públicas y/o privadas, centros de recreación, conforman el entorno educativo, el mismo que puede ser visto como todo lo que le rodea al centro escolar.

En ese entorno educativo se encuentra inmersa la comunidad educativa, aquella que está conformada por los docentes, estudiantes, ex-estudiantes, directivos, padres de familia, benefactores del centro educativo, vecinos (Diccionario de ciencias de la educación). Todos ellos preocupados porque en la institución se trabaje para alcanzar una educación de calidad.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

La mayoría de personas aspiramos a encontrar el mejor producto, al precio más bajo y con muchas facilidades. Esta es una versión comercial de la calidad de un producto, sin embargo (Aguerrondo, 2010), para hablar de la calidad de educación, se tienen que tomar en cuenta algunos factores, entre ellos, la calidad del docente, de los aprendizajes, infraestructura, procesos, en definitiva, cuando se da la mejor educación a la mayor cantidad de personas con la menor cantidad de recursos.

Las continuas paralizaciones que se han dado en Ecuador en el campo educativo, provocó que los padres de familia optaran por una educación particular, la misma que no era necesariamente de calidad, sin embargo, es un ejemplo de que los ciudadanos están pensando en que sus hijos no pierdan el tiempo en vano. Desde el gobierno del señor Noboa, las paralizaciones se han disminuido y en los últimos cuatro años casi no han existido, por lo que, se ha incrementado la demanda en la educación fiscal. Se puede concluir con esto que, la educación es un sistema social autónomo, se auto regula, se auto transforma. A decir de Aguerro, la calidad de la educación se promueve al fomentar la formación docente, el mejoramiento del currículo, el trabajo en el aula, se busca una congruencia entre los ejes fundamentales: ideología, política, pedagogía y el aparato educativo.

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

A nivel de estado ecuatoriano, las entidades llamadas al mejoramiento educativo, se están alineando bajo una línea de pensamiento tal que, tengan influencia tanto el aparato ideológico con las políticas y la pedagogía, en este sentido se construye una educación de calidad.

En la Carta Magna, llamada así a la Constitución de la República, encontramos varios artículos que dicen de la implementación de un cambio en la educación, como son el 26-29 y del 343 al 357.

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo, en sus objetivos fijados para los años 2009-2013, plantean desarrollar y alcanzar la igualdad, en todos sus aspectos, fortalecer las capacidades y potencialidades de los individuos, al tiempo que mejoran la calidad de vida, permiten la inserción

laboral, afirmar la identidad nacional y cumplir el deseo de todos que es el buen vivir (Senplades, 2011).

La ley de educación, aprobada por la Asamblea Nacional el 15 de febrero de 2011, en sus objetivos, manifiesta que las políticas observarán lo relativo al buen vivir, en relación directa con lo que dispone la Constitución de la República y el Plan Nacional de Desarrollo. Se señala como prioridad de las políticas, la aplicación obligatoria de un currículo nacional, en todas las instituciones públicas, privadas, fiscomisionales, particulares y en los niveles inicial, básica y bachillerato. (Ley de Educación, 2011).

Por su parte, en el plan decenal de educación, se promueven ocho políticas en el sector educativo, las mismas que permitirán en un corto, mediano y largo plazo, incrementar la oferta educativa, a partir de cero años hasta culminar el décimo año de educación básica, incrementar el bachillerato para jóvenes en la edad correspondiente, de tal manera que no menos del 75% de la población en dicha condición lo logre, además del incremento paulatino del presupuesto para la educación, el mismo que el gobierno se ha impuesto subirlo en un 0.5% por año hasta llegar al 6% del PIB (Producto Interno Bruto), con esto se podrá mejorar la infraestructura educativa, la equidad de la educación y la revalorización del trabajo docente (Ministerio de Educación, 2011).

Por otro lado, la DINAMEP -Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional-, es la rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio (Ministerio de Educación:2011), lo que permite que a nivel nacional, los docentes se actualicen, a través de talleres programados adecuadamente, de tal manera que, a manera de espiral, se construya el conocimiento en relación directa

al proceso de enseñanza.

“Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación” (Ministerio de Educación, 2011).

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Las políticas micro institucionales son aquellos compromisos que, han sido asumidas por el colectivo del centro educativo, a fin de implementar normas que contribuyan al desarrollo institucional.

Cada centro educativo definirá sus propias políticas, sin embargo, la mayoría apuntarán a fortalecer las políticas nacionales, así por ejemplo, una política micro institucional es la de mantener una formación continua a docentes en el campo pedagógico, con el propósito de estar siempre actualizados. Otra de las políticas asumidas por los centros educativos es la de fomentar el arte y la cultura, para lo cual, se realizan presentaciones o concursos, ya sea al interior de la sala de clase como también a nivel de centro y entre centros educativos.

En general, las políticas institucionales se redactan en el proyecto educativo institucional, a fin de que sean conocidas por toda la comunidad educativa y son ejecutadas por todos sus miembros.

3.2.5 Síntesis

En este capítulo se aborda el entorno donde se desarrollan las actividades académicas del docente, relevando el deseo de los padres de familia por acceder a una educación de calidad, que le debe garantizar el centro escolar elegido para educar a sus hijos. Se realiza una exposición de las políticas educativas, las mismas que se encuentran inscritas en diferentes instancias del gobierno como son: Ministerio de Educación, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, Centros educativos, cada una de estas, como un sistema, es decir, trabajando todas juntas para desterrar la ignorancia y alcanzar el desarrollo humano, en un marco de valores.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.

En Ecuador (Saltos, 2010), un problema estructural en educación tiene que ver con la calidad, por la falta de infraestructura, sueldos bajos e insuficiente presupuesto. Por esto, muchos docentes deben combinar dos trabajos y en la mayoría de los casos, es en otro plantel de sostenimiento privado. A este ritmo, les queda poco tiempo libre por lo que, han descuidado en estos casos su capacitación.

3.3.1 Definición.

Se puede definir a partir de dos acepciones con paradigmas no concordantes a las necesidades de formación:

- Es el conjunto de acciones planificadas de capacitación que

facilitan la mejora del desempeño del puesto de trabajo (Guillén y Guil, 1999)

- Proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral (García, Rubio y Lillo, 2003).

A partir de estas definiciones se puede expresar que: La formación docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se pone en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza–aprendizaje.

3.3.2 Competencias profesionales.

Para las organizaciones de hoy, resulta indispensable, contar con las personas que posean las características adecuadas que contribuyan en el cumplimiento de los objetivos y metas. Los errores deben ser reducidos a su mínima expresión cuando de reclutamiento se trata, por ejemplo si necesitamos de un cargo cuyo factor crítico de éxito sea la constante productividad, se requerirá para garantizar su ejecución una persona que posea como competencias la orientación, el logro y habilidad para el trabajo en equipo entre otras características que no se logran a través de programas de capacitación o que, nunca le permitirán un desempeño tan sobresaliente como quien posee estas características naturalmente.

El modelo de competencias, surge como una alternativa que permite lograr una gestión de recursos humanos que posea una mirada integral, mediante objetivos comunes y un modo de acceder a ellos también común, es decir, los diferentes procesos productivos resultan coherentes entre sí. La meta es

poder captar personal con características que debe tener el candidato para garantizar la ejecución tal como lo establece el cargo diseñado en una adecuada relación de complementación.

Para aplicar el modelo de Gestión por Competencias, las organizaciones deben identificar esas cualidades y plasmarlas en un diccionario de competencias organizacional el cual será de vital utilidad en el desarrollo de perfiles propios para cada puesto de trabajo (). Por lo tanto, las competencias que sean consideradas como deseables para un puesto de trabajo dentro de una cultura organizacional, no tendrán que ser necesariamente las mismas para el mismo puesto de trabajo dentro de otras organizaciones, por esta razón, la aplicación del modelo se debe efectuar caso a caso, a través de la identificación de personas que ya han demostrado por medio de sus comportamientos que poseen las competencias requeridas, identificando qué características poseen esas personas que generan que su desempeño sobresalga del resto de sus pares y por tanto, resulten más contribuyentes en pro de los objetivos de la organización

A continuación, se definen: competencia, aptitud, idoneidad, competencia y gestión.

Según el Diccionario de la Real Academia:

Competencia, en su cuarta acepción, significa “aptitud, idoneidad”.

Aptitud, por su parte significa suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo.

Idoneidad, significa adecuado y apropiado para una cosa.

Competente, persona experta o que conoce bien una disciplina o una técnica, o que tiene capacidad y aptitudes para ocuparse de ella.

Gestión, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.

Competencias.- La categoría de competencia fue acuñada o establecida inicialmente por la psicología y utilizada posteriormente por la Administración de Recursos Humanos, hasta llegar a lo que hoy día conocemos como Gestión por Competencias.

Para el creador de la metodología de gestión, David MacClellan (1973), los tests académicos de aptitud tradicionales y los tests de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales no predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida y a menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos. Esto condujo a MacClelland a buscar otras variables, a las que llamó Competencias.

Se cuenta con tantas definiciones de competencias como expertos en la materia, sin embargo he seleccionado algunas definiciones intentando construir una gama lo más completa posible.

Boyatzis, Richard (1982). Las competencias laborales no son más que características subyacentes en una persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

Spencer y Spencer (1993:9): consideran que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio"

Rodríguez y Feliú (1996): las definen como conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad.

Definición de Competencias Laborales de la OIT-CINTERFOR: Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Por su parte, la Norma Internacional ISO 9000 en Sistemas de Gestión de la Calidad. Fundamentos y Vocabulario resume: Competencia.- Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.

Así mismo, las principales cualidades de las competencias son:

- Características permanentes de la persona.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizables a más de una actividad

Existe un innumerable catálogo de competencias clasificadas según sus autores por diferentes criterios. Por otro lado, bajo nombres distintos pueden reconocerse idénticas competencias y bajo términos afines distinguirse las mismas. Por ello, no basta su estudio meramente nominal para su comprensión. Es necesario un ulterior análisis más detallado para entender bien de qué se habla.

La concepción de Competencia, con su carácter multidimensional, hace que estas sean complejas, por lo que se requiere analizar cómo están conformadas.

Boyatzis, citado por (Rodríguez, 2010) plantea que una competencia puede ser una motivación, un rasgo, una destreza, la autoimagen, la percepción de su rol social, o un conjunto de conocimientos que se utilizan para el trabajo.

De hecho, las Competencias combinan en sí, algo que los constructos psicológicos tienden a separar (a sabiendas de la artificialidad de la separación): lo cognoscitivo (conocimientos y habilidades), lo afectivo (motivaciones, actitudes, rasgos de personalidad), lo psicomotriz o conductual (hábitos, destrezas) y lo psicofísico o psicofisiológico (por ejemplo, visión estroboscópica o de colores). Aparte de esto, los constructos psicológicos asumen que los atributos o rasgos son algo permanente o inherente al individuo, que existe fuera del contexto en que se pone de manifiesto, mientras que las Competencias están claramente contextualizadas, es decir, que para ser observadas, es necesario que la persona esté en el contexto de la acción de un trabajo específico.

Las competencias indican formas de comportarse o pensar, que se generalizan a través de situaciones y perduran durante un período razonable de tiempo (Morales, 2008).

Los contenidos implicados en una competencia están determinados por:

SABER: Datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos.

SABER HACER: Habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación.

SABER SER: Normas, actitudes, intereses, valores que llevan a tener

unas convicciones y asumir unas responsabilidades.

SABER ESTAR: Predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo un comportamiento colaborativo.

Los principales modelos de competencias laborales determinadas por un estudio de Mertens (1996) son:

Modelo Funcional orientado principalmente a identificar y definir competencias técnicas asociadas, en el caso de una empresa a un cargo o labor. Este Modelo proviene del ámbito anglosajón, muy extendido en el Reino Unido, con experiencias notables en los sistemas de competencias de Australia y nueva Zelanda. En el mismo las competencias son definidas a partir de un análisis de las funciones claves, con énfasis en los resultados o productos de la tarea, más que en el cómo se logran. Este Enfoque permite a las empresas medir el nivel de competencias técnicas de su personal, principalmente ligadas a oficios, y definir las brechas; asimismo, es el referente para emprender procesos de certificación de competencias.

¿Qué es una competencia funcional?

- Capacidad de una persona para desempeñar las actividades que componen sus funciones laborales según los estándares y calidad esperados por el mundo productivo (Díaz: 2010).
- Definidas por mundo productivo.
- Conocimientos, habilidades, actitudes.
- Se miden en el trabajo

Enfoque Funcional NVQ (National Vocational Qualifications)

La característica del análisis funcional propuesta por NVQ radica en

que describe productos, no procesos; le importan los resultados, no cómo se hacen las cosas (Transcend, 1995). Para esto, se desglosan los roles de trabajo en unidades y éstas en elementos de competencia, siguiendo el principio de describir en cada nivel los productos.

Niveles de Calificaciones Nacionales (NVQ)

El marco de competencias/calificaciones comprende cinco niveles para poder cubrir con NVQ desde lo más básico-mínimo hasta representar a los profesionales (Mertens, 1996).

Cuanto más elevado el nivel, mayor sería la presencia de las siguientes características:

- Amplitud y alcance de la competencia;
- Complejidad y dificultad de la competencia;
- Requerimientos de habilidades especiales;
- Habilidad para realizar actividades especializadas;
- Habilidad para transferir competencias de un contexto de trabajo a otro;
- Habilidad para organizar y planificar el trabajo, y
- Habilidad para supervisar a otros.

La NVQ plantea que por lo menos cuatro componentes o familias de competencias tendrán que emerger si el análisis se hace adecuadamente (Ibidem):

- Resultados de las tareas;
- Gestión/organización de las tareas;
- Gestión de situaciones imprevistas;
- Ambiente y condiciones del trabajo.

Con estos elementos obligatorios que tienen que aparecer, la NVQ está impulsando las bases para una nueva organización del trabajo en planta.

Algunos analistas australianos critican el enfoque NVQ, diciendo que los atributos de conocimiento subyacente no pueden ser aislados de las prácticas actuales de trabajo. Atributos como saber resolver problemas, saber analizar, saber reconocer patrones estructurales, son muy dependientes del contexto, así que los intentos de enseñarlos fuera del contexto no tendrían sentido (Ibidem).

3.3.3 Los cuatro pilares para la educación del siglo XXI.

La UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), ha publicado un documento denominado Informe de la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, cuyo responsable principal fue Jacques Delors (1998). Entre algunas cuestiones del informe, se destaca el denominado: Los cuatro pilares de la educación, las mismas que suponen las bases a la que debe estar orientada la educación y son: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

El aprender a conocer, hace referencia a la extensión del conocimiento y su profundización. Este pilar tiene vinculación con el aprender a aprender, lo que le permitirá a un ser humano, desarrollarse a lo largo de su vida.

El aprender a hacer se refiere al hecho que la persona adquiere una competencia que le permite resolver problemas y a la vez, poder trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos, es una capacidad del que debe estar revestida la persona, con el propósito de comprender a los demás, respetando en todo momento los valores.

Aprender a ser, vinculada directamente con el desarrollo de la personalidad y autonomía del individuo, logrando respetar las posibilidades de aprendizaje de cada persona.

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

Dado que las competencias (Vimos,2010) son una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje en un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo, se hace necesaria la formación adecuada del docente para que pueda trabajar con sus estudiantes, de tal manera que el proceso tanto de la enseñanza como del aprendizaje, se dé en el marco de las competencias.

De lo dicho anteriormente, se deduce que una de las características básicas y fundamentales de un profesional en la docencia, es justamente que su competencia profesional esté encaminada a contribuir en el desarrollo de competencias en sus estudiantes.

En fin, un profesor competente es lo que precisa el estado ecuatoriano, con capacidades intelectuales suficientes para trabajar en la resolución de problemas de la vida.

Para Cecilia Braslavsky (1998), afirma que los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con

los conocimientos en proceso de proliferación deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina pedagógico–didáctico y político–institucional, vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas productiva e interactiva y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada especificadora.

En fin, como afirma Hernández (2008), una de las competencias que debe tener el docente es la de gestionar el conocimiento, compartiendo donde las partes involucradas en el proceso de enseñanza y aprendizaje se geste a través de la empatía y la sinergia.

Sin embargo, el campo de las competencias profesionales del docente es muy amplio, así por ejemplo, para Fernández, J (s/f), en su trabajo de investigación concluye que las diez competencias del docente para educación básica son: Motivación al logro, atención centrada en el alumno, sensibilidad social, equipo de aprendizaje, agente de cambio, dominio de contenidos básicos, dominio de estrategias de aprendizaje, ambiente de aprendizaje adecuado, auto aprendizaje, características personales.

Otra de las competencias básicas que debe manejar un docente en el presente siglo, es sin duda, como lo afirma Avitia (s/f) en su tesis de grado de maestría del Tecnológico de Monterrey, “la aplicación de software y hardware, y con este, la capacidad para implementar eficientemente las tecnologías de la información y comunicación (TIC’s) durante el proceso de enseñanza-aprendizaje”.

Sobre todas las orientaciones anteriores, se encuentra el informe final Proyecto Tuning para América Latina, de los años 2004-2007 (Universidad de Deusto). En dicho informe, constan las competencias genéricas y específicas que debe practicar un docente (ver anexo 1).

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

¿Se hace necesaria la formación docente en Ecuador?. Para muestra un ejemplo. En el colegio Ing. José Corsino Cárdenas, de la ciudad de Pasaje, provincia de El Oro, existen 46 profesores titulares, de los cuales, el 46% son titulados en ciencias de la educación, en sus diferentes menciones, solo el 11% tienen título de cuarto nivel relacionado al campo educativo, así lo afirma el vicerrector del plantel a pedido de la interesada, el 28 de enero de 2011.

Para Tenti, E (2006), los docentes constituyen el factor determinante de la calidad de la educación, sin embargo, existen algunos factores que impiden este objetivo, entre los que se pueden nombrar: el docente tiene otro trabajo, pues en algunos casos, debe redondear para la canasta básica familiar, están desactualizados respecto del manejo de las herramientas que brindan las tecnologías de la información y comunicación.

En Ecuador, a través del Ministerio de Educación, se realiza una formación continua a docentes fiscales y contratados, además de la formación presencial o semipresencial que brindan los Institutos Pedagógicos y las Universidades, en varias modalidades como: presencial, semipresencial y a distancia.

Como lo afirma Fabara (2004), hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos pedagógicos (ISPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico.

Uno de los inconvenientes radica en la formación de docente para la educación técnica, puesto que no todas las universidades e institutos superiores brindan este servicio, así por ejemplo, los docentes de Mecánica en sus diferentes modalidades no tienen la opción de profesionalizarse en su área, en tanto que para informática, algunas universidades si disponen de dicha oferta, como lo son, la Técnica de Machala, Estatal de Guayaquil, Técnica de Babahoyo.

3.3.6 Síntesis.

En este capítulo se ha abordado sobre las necesidades de formación docente, el mismo que presenta una panorámica de las competencias profesionales que debe poner en práctica el docente, tomando en cuenta los cuatro pilares a los que hace mención la UNESCO, que en definitiva se constituyen en la competencia, ya que se enfoca el saber, hacer, ser y convivir. Por otro lado, se explica sobre las competencias profesionales del docente, es decir, las que debe ponerlas en práctica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y en todo momento. Por último se enfoca las necesidades de formación en el Ecuador, las que sin duda alguna, evidencian por un lado la insuficiente formación y, por otro, la formación continua que se debe mantener, para así estar actualizados y predispuestos al cambio.

4. METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación utilizada es de tipo mixta; la cuantitativa o de campo que permite recoger toda la información necesaria de los titulados asignados

obteniendo los respectivos datos estadísticos; y la cualitativa que utiliza la investigación documental la misma que facilitó la elaboración del marco teórico relacionando las variables en contextos estructurales y situacionales.

En el trabajo se empleo el método descriptivo de la investigación con el uso de técnicas cuantitativas en un universo que son los 11 titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL que hayan sido incorporados desde 2005 hasta 2010 y que fueron matriculados en el Centro Universitario Machala.

Se aplicaron dos cuestionarios, el No.1 para los titulados y el No. 2 para los directivos, seguidos de un dialogo para precisar la información obtenida. La finalidad de dichos cuestionarios fue determinar: la caracterización sociodemográfica, la situación laboral, el contexto laboral y las necesidades de formación que requieren.

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

De un total de de 3014 titulados en CC.EE. de la UTPL pertenecientes a los diferentes centros universitarios a nivel nacional me asignaron un grupo de 11 graduados en los últimos cinco años, matriculados en el Centro Universitario Machala, la selección la realizaron considerando el lugar de procedencia del investigador; en la tabla No. 1 se detallan los nombres de los titulados a investigar:

Tabla No. 1
Titulados en Ciencias de Educación en los últimos cinco años de la UTPL asignados al investigador ELO1 por nivel y fecha de grado según código.

CÓDIGO	NOMBRES	CENTRO	NIVEL	FECHA_GRADO
ELO1	ARIAS CHIRIBOGA SONIA MARIBEL	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	22/10/2006
ELO2	ASANZA ORDOÑEZ MARIA OTILIA	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	23/03/2006
ELO3	BAIDAL GALARZA ROSALMA MERCEDES	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	23/03/2006
ELO4	BENITES BAQUERIZO MARIA TERESA	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	22/10/2006
ELO5	CALDERON SANCHEZ PIEDAD CONSUELO	MACHALA	LENGUA Y LITERATURA	11/03/2005
ELO6	CASTILLO CEDEÑO MARYURI MARITZA	MACHALA	FÍSICO MATEMÁTICAS	23/03/2006
ELO7	DAVILA CAICEDO JOSE DRITHELMO	MACHALA	CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	28/11/2008
ELO8	ILLESCAS CELYS JIMMY CHARLES	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	23/03/2006
ELO9	MOGRO TINIZARAY JUANA NARCISA	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	22/10/2006
ELO10	MOLINA VICUÑA GRACIELA DEL PILAR	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	22/10/2006
ELO11	MONAR QUISIRUMBAY BEATRIZ FIDELINA	MACHALA	EDUCACIÓN BÁSICA	23/03/2006

Fuente UTPL

Elaboración: La autora

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1 Técnicas

Una de las técnicas utilizadas fue la bibliográfica, puesto que permitió la revisión del marco teórico, a través de documentos tanto impresos como digitales.

Otra técnica utilizada fue la encuesta directa, la que permitió recabar los datos de los profesionales egresados de la UTPL.

4.3.2 Instrumentos.

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron cuestionarios los mismos que fueron proporcionados por la UTPL, los cuales han sido tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y adaptados al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de La Educación, los mismos que permitieron determinar la situación laboral de los titulados.

El cuestionario 1 está dirigido para los titulados y el cuestionario 2 para directivos (rector, vicerrector o coordinador académico).

4.4 RECURSOS.

Los recursos necesarios para esta investigación son: humanos, materiales y económicos

4.4.1 Humanos

- 11 titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos 5 años con residencia en los siguientes lugares: uno en Puerto Bolívar, seis en Machala, dos en Santa Rosa, uno de Cuenca y otro en Quito.
- 2 vicerrectores de las instituciones donde laboran 2 titulados. Los directivos encuestados fueron: Lcda. Patricia Arbeláez Rodríguez, vicerrectora del colegio fiscal “9 de octubre” del cantón Machala y el Lcdo. Mauro Unusungo, vicerrector del colegio fiscal “Eugenio Espejo” del cantón Las Lajas.

4.4.2 Materiales

- Cuestionario No. 1 para titulados
- Cuestionario No. 2 para directivos
- Hoja de datos generales de titulados
- Cámara digital
- Equipo informático

- Telefonía fija y/o móvil
- Cuaderno
- Esferográficos

4.4.3 Económicos.

Se detallan en la siguiente tabla:

Tabla No. 2
Recursos económicos invertidos en la investigación de titulados de la
UTPL según detalle

DETALLE	CANT.	V.U.	TOTAL
Transporte	9	5,00	45,00
Alimentación	14	2,50	35,00
Impresión de documentos	88	0,02	1,76
Comunicación telefónica	27	0,75	20,25
Alquiler de Internet	6	1,40	8,40
TOTAL			110,41

Fuente: Agenda del Investigador

Elaboración: La Autora

4.5 PROCEDIMIENTO

El día sábado 13 de noviembre se llevó a cabo la primera asesoría presencial, en la ciudad de Loja, requisito obligatorio para participar del presente Programa de Investigación Nacional, en la misma se realizó lo siguiente:

- Entrega del material didáctico para el Programa Nacional de Investigación, seguidamente se realizó la presentación de dicho Programa
- Lineamientos generales de la investigación

- Asesoría con profesores tutores del trabajo de grado
- Firma del acta de compromiso, documento que garantiza la participación en el Programa Nacional de Investigación, noviembre 2010 - junio 2011.

El Mgs. Fabián Jaramillo aclaró todas las interrogantes de los egresados, además manifestó que toda la información que el equipo de planificación considere necesaria se haría llegar a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), que el listado de titulados a ser encuestados y designación de tutor se revise a partir del 6 de diciembre de 2010.

Se leyó detenidamente la guía didáctica, lo que dio la pauta para comprender el contexto general de la presente investigación.

Seguidamente se consultó el contenido teórico científico, de acuerdo a las temáticas propuestas en la guía didáctica, revisando algunas referencias bibliográficas y electrónicas.

El 1 de diciembre se obtuvieron los cuestionarios que serían aplicados a titulados y directivos a través del archivo cuestionarios.pdf, publicado en el EVA.

El 10 de diciembre se envió en formato digital la introducción a la Coordinadora Académica (tsvaldivieso@utpl.edu.ec) y Director del Proyecto de Investigación Nacional (fajaramillo@utpl.edu.ec).

En diciembre 10 se recibió los archivos que contenían: Códigos de egresados, información general de titulados y listado de titulados a investigar mediante formato digital `codigos_de_egresados_tesistas.xls`; `informacion_general_de_titulados.xls` y `listado_de_titulados_a_investigar.xls`

En diciembre 14 se recibió en formato digital el archivo `oficio_rector_director_instituciones_educativas.pdf`, el cual permite informar del Proyecto

de investigación y a la vez solicitar el permiso respectivo para realizar las encuestas respectivas.

El 21 de diciembre se recibió el archivo digital `formato_para_ingreso_de_datos.xls`, el mismo que facilita el ingreso de los datos, en la primera hoja Titulados (cuestionario 1), en la segunda hoja Empleadores (cuestionario2) y en la hoja 3 datos generales de los titulados.

En enero 16 de 2011 se asignó tutores a los egresados mediante el archivo digital `Tutores.xls`

El 24 de enero se envió el primer capítulo del marco teórico y se recibió la respuesta el 26 de enero, por parte de la tutora.

Hasta el 30 de enero de 2011 se ubicó a los 11 titulados de la Escuela de Ciencias de la educación, mediante datos proporcionados por el Centro Universitario Asociado (CUA), Dirección Provincial de Educación de El Oro y en internet tales como: Registro Civil, Corporación Nacional de telecomunicaciones (CNT), Servicio de Rentas Internas (SRI), Red social Facebook y Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, tecnología e Innovación (Senescyt).

El 7 de febrero se envió el primer capítulo corregido y la respuesta se recibió el 8 de febrero.

El 9 de febrero se proporciona ayuda mediante un ejemplo para la elaboración de tablas mediante formato digital `ejemplo_-_tabla_estadistica.xls`

Desde el 1 al 16 de febrero se realizaron las encuestas a los 2 directivos y 10 titulados ya que uno de ellos está localizado pero no se encuentra en la ciudad y no hay como comunicarse.

Los datos obtenidos de los cuestionarios se procesaron utilizando para ellos una base de datos la cual fue proporcionada por la UTPL. Se elaboraron

tablas estadísticas en las cuales se reflejan los porcentajes respectivos de cada una de las variables

El cuestionario 1 fue aplicado a 10 titulados en la universidad en los últimos 5 años y el cuestionario 2 a dos directivos (vicerrectores) por tener mayor información del desenvolvimiento de los titulados que laboran en sus respectivas instituciones.

El 17 de febrero se envió en formato digital los archivos que contienen los datos de las encuestas (10) falta 1 y las diferentes tablas según las variables de la encuesta y el mismo día se recibió la respuesta.

El 20 de febrero se envió todo el marco teórico, el mismo que fue revisado y aprobado por la tutora a través del correo recibido el 21 de febrero.

En febrero 20 se le envió el ingreso de datos según archivo proporcionado, y la estructura de las tablas de los resultados obtenidos según las preguntas del cuestionario a la tutora y de la misma forma se enviaron el 24 de febrero al coordinador general.

En febrero 26 se envió en formato digital el archivo ELO1.xls con los datos de 10 de los 11 titulados asignados y dos directivos al correo programadeinvestigacion@utpl.edu.ec. A uno de los titulados fue imposible realizarle la encuesta puesto que no se encontraba en el país.

Hasta el 18 de marzo se elaboró la metodología, gráficos estadísticos, análisis, interpretación y triangulación de los resultados.

Hasta el 22 de marzo se elaboró el resumen, conclusiones, recomendaciones, anexos y se realizó una revisión general del documento.

El día sábado 26 de marzo, la asesora Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas

realizó la segunda asesoría presencial de la tesis, en el CUA-Machala, determinando que el documento debía ser revisado en una pequeña proporción, puesto que más del 90% estaba elaborado de forma correcta.

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Tabla No. 3

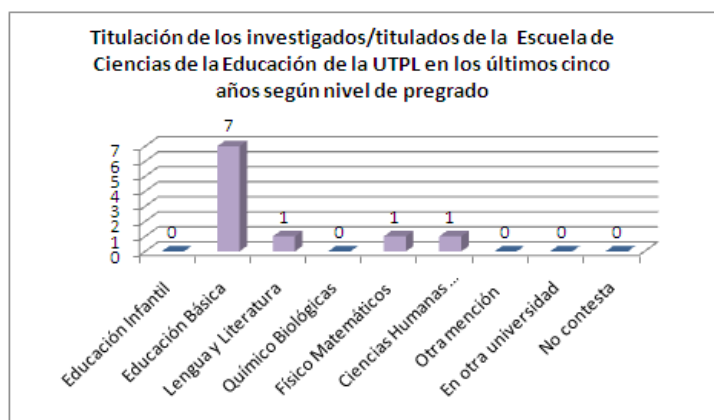
Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según nivel de estudio

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	7	70,0
Lengua y Literatura	1	10,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticos	1	10,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	10,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	2	20,0
No contesta	8	80,0
TOTAL	10	100,0
NIVEL DE POSTGRADO		
	f	%
Especialidad	1	10,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	9	90,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 1

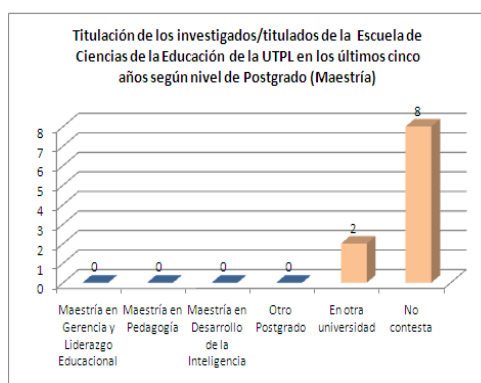


Fuente: Tabla No. 3
Elaboración: La autora

De los diez titulados encuestados, siete han terminado la carrera en Educación Básica y 3 en diferentes especialidades de Educación Media. La preferencia por la primera carrera se debe a que existen más escuelas que colegios y a la vez, más estudiantes que en educación media. Estos resultados ratifican la estadística nacional, puesto que 108635 docentes laboran en primaria contra 84203 que son de nivel medio, además, 56 de cada 100 niños que ingresan a primaria, continúan sus estudios secundarios.

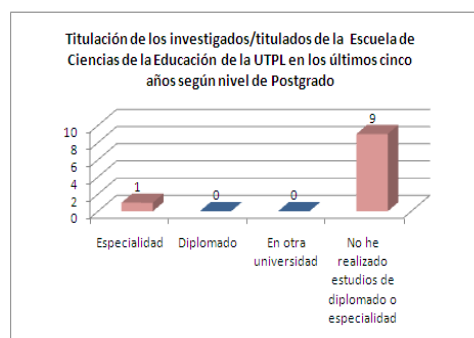
Por otro lado, las exigencias académicas, las necesidades laborales e incrementos salariales de los profesionales han incidido para que al menos dos continúen sus estudios en el cuarto nivel, como puede verse en los gráficos siguientes:

Gráfico No. 2



Fuente: Tabla No. 3
Elaboración: La autora

Gráfico No. 3



Fuente: Tabla No. 3
Elaboración: La autora

Tabla No. 4

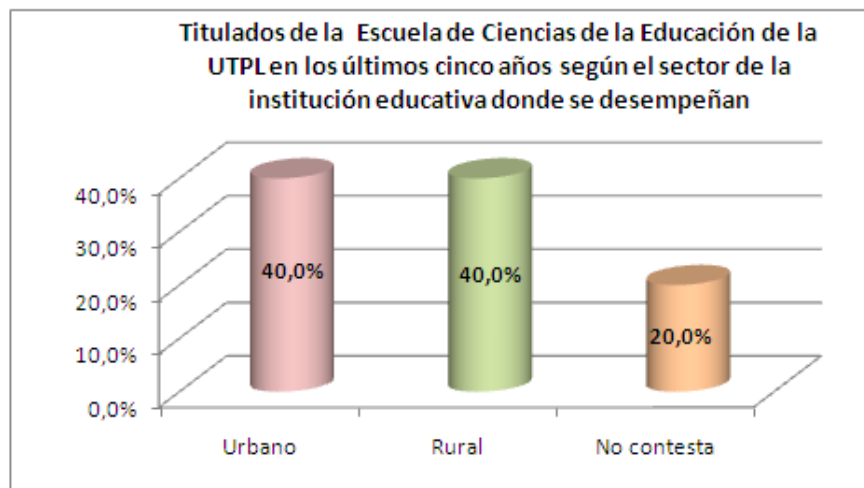
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según el sector de la institución educativa donde se desempeñan

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE SE DESEMPEÑA	f	%
Urbano	4	40,0%
Rural	4	40,0%
No contesta	2	20,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 4



Fuente: Tabla No. 4

Elaboración: La autora

De los titulados encuestados, tanto en la zona urbana como rural trabajan en la misma proporción, es decir, cuatro de cada diez y, dos no contestan, puesto que hasta el momento no ejercen la docencia. Sin embargo, a nivel nacional, según el SINEC, la mayor parte de docentes se concentra en la zona urbana.

Tabla No. 5

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años por género según edad en años

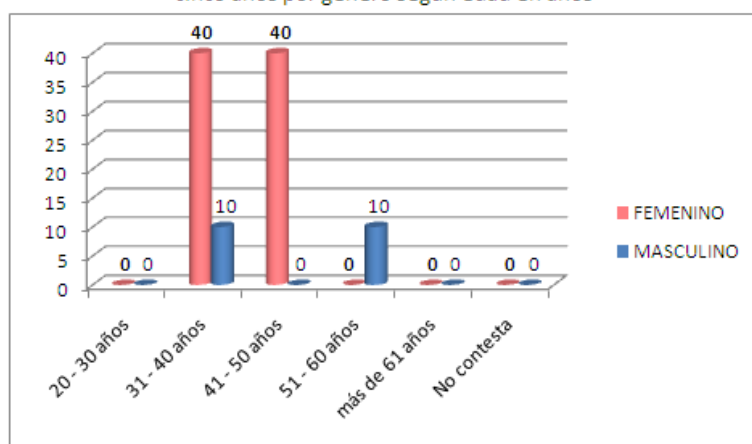
Edad	Género		Género		TOTAL		TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
20 - 30 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
31 - 40 años	4	40	1	10	5	50	5	50
41 - 50 años	4	40	0	0,0	4	40	4	40
51 - 60 años	0	0,0	1	10	1	10	1	10
más de 61 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	8	80	2	20	10	100,0	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 5

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años por género según edad en años



Fuente: Tabla No. 5

Elaboración: La autora

El rango de edad en la que se ubican la mayoría de titulados es de 31 a 50 años, es decir, nueve de cada diez están en este grupo, así mismo, el género femenino es el que prevalece, puesto que de los diez titulados encuestados, ocho son mujeres, lo que guarda relación con las estadísticas nacionales, en la que el 61% son mujeres.

Tabla No. 6

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años por género según provincia de residencia

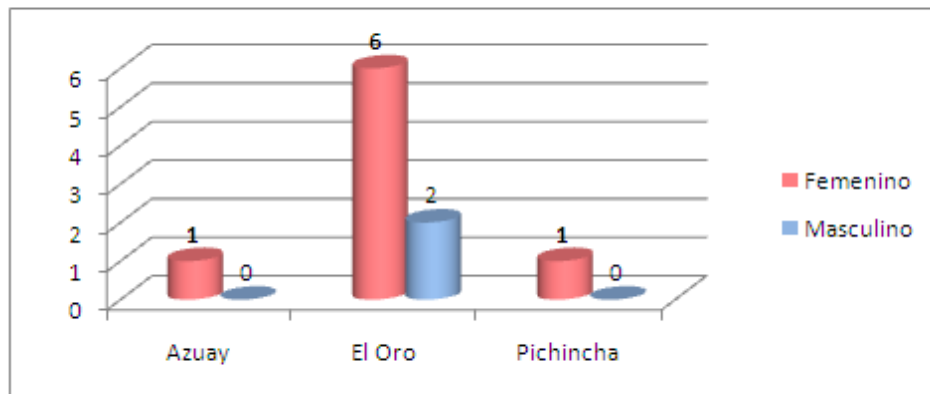
Provincia de residencia	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	TOTAL
	f	%	f	%	f	%
Azuay	1	10,0	0	0,0	1	10,0
El Oro	6	60,0	2	20,0	8	80,0
Pichincha	1	10,0	0	0,0	1	10,0
TOTAL	8	80,0	2	20,0	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 6

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años por género según provincia de residencia



Fuente: Tabla No. 6

Elaboración: La autora

El género de los docentes titulados, mayoritariamente son mujeres, puesto que ocho de los diez encuestados así lo confirman. En las estadísticas del SINEC se observa que la tendencia es la misma, sin embargo en menor proporción.

En cuanto al lugar de residencia, los titulados del Centro Universitario Asociado (CUA) de Machala-El Oro, en su mayoría trabaja en la misma provincia y, solo dos de género femenino en otras provincias.

5.2 SITUACIÓN LABORAL

Tabla No. 7

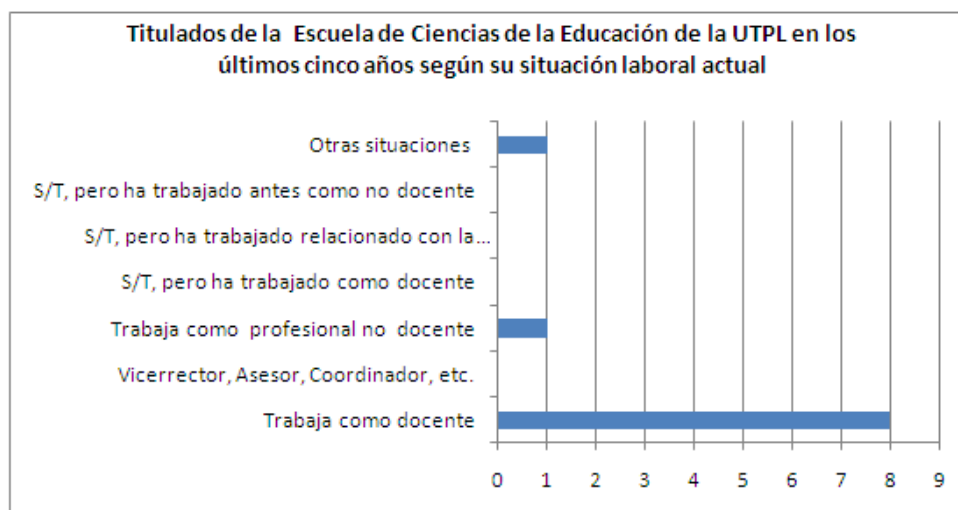
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según su situación laboral actual

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	8	80,0%
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	0	0,0%
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	10,0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0%
Otras situaciones	1	10,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 7



Fuente: Tabla No. 7

Elaboración: La autora

Es muy buena la situación laboral docente, puesto que la mayoría ejerce la misma, solo un veinte por ciento ha preferido un trabajo diferente, puesto que antes de estudiar ya trabajaban y han decidido mantenerse en ellos, a pesar de no

existir estadísticas nacionales de titulados insertados en el campo laboral o no, es muy común observar a profesionales ejerciendo trabajos no relacionados con su titulación o que no requieren de la misma.

Tabla No. 8

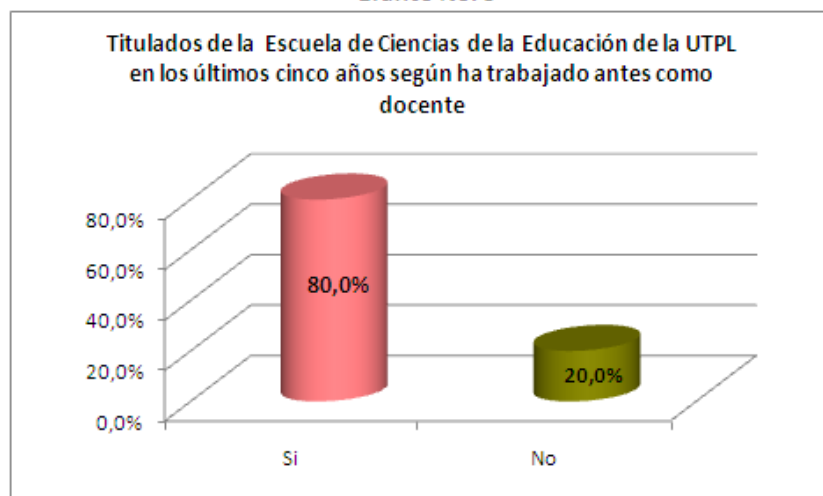
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según ha trabajado antes como docente

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	8	80,0%
No	2	20,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 8



Fuente: Tabla No. 8

Elaboración: La autora

De los titulados encuestados, el ochenta por ciento ya trabajaba como docente antes de graduarse, son los mismos que en la actualidad ejercen la docencia. El veinte por ciento nunca ha ejercido la profesión antes ni después de titularse.

Tabla No. 9

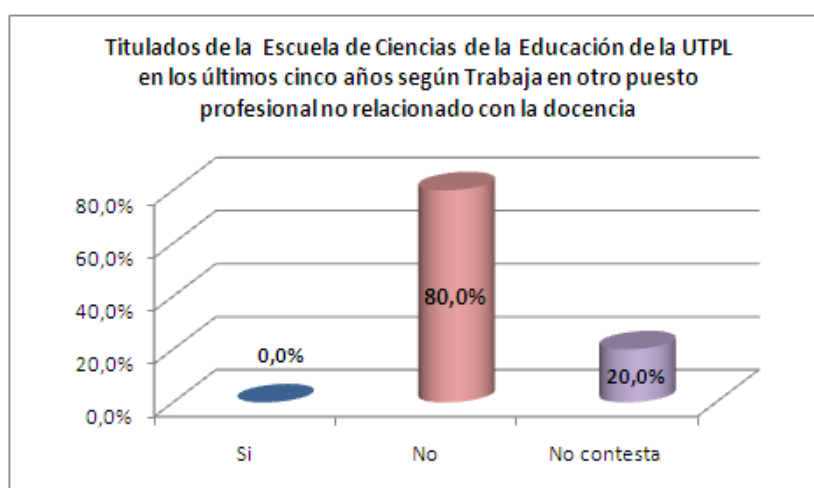
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

TRABAJA EN OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	0	0,0%
No	8	80,0%
No contesta	2	20,0%
TOTAL	10	100,0%
TOTAL	20	200,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 9



Fuente: Tabla No. 9

Elaboración: La autora

Ninguno de los titulados que trabajan como docentes en la actualidad, ejercen otro cargo no docente. Dos encuestados no trabajan como docentes.

Tabla No. 10

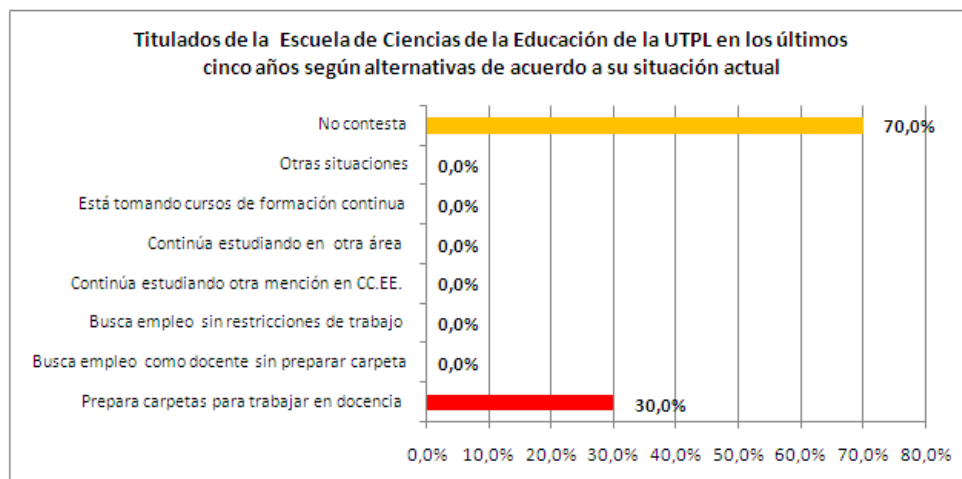
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según alternativas de acuerdo a su situación actual

ALTERNATIVAS DE ACUERDO A LA SITUACIÓN ACTUAL	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	3	30,0%
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0%
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0%
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0%
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0%
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0%
Otras situaciones	0	0,0%
No contesta	7	70,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 10



Fuente: Tabla No. 10

Elaboración: La autora

De los titulados, tres de cada diez mantienen su documentación actualizada para ser presentada en alguna institución educativa que requiera de sus servicios, la mayoría no está interesada en presentar su documentación, en algunos casos por que ya tiene nombramiento y en otros por que tienen su negocio propio.

Tabla No. 11

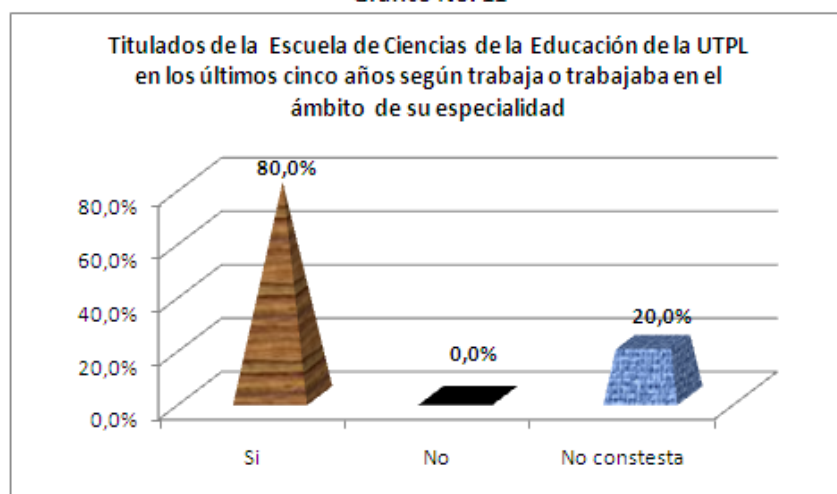
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según trabaja o trabajaba en el ámbito de su especialidad

TRABAJA O TRABAJABA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	8	80,0%
No	0	0,0%
No constesta	2	20,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 11



Fuente: Tabla No. 11

Elaboración: La Autora

Todos los titulados que trabajan en la docencia, se encuentran desempeñando sus labores en su especialidad, dando cumplimiento a las exigencias actuales del Ministerio de Educación, no obstante, antes del 2007, no se requería tener título docente, podían ingresar al magisterio profesionales de otras profesiones, realidad que en la actualidad ha cambiado.

Tabla No. 12

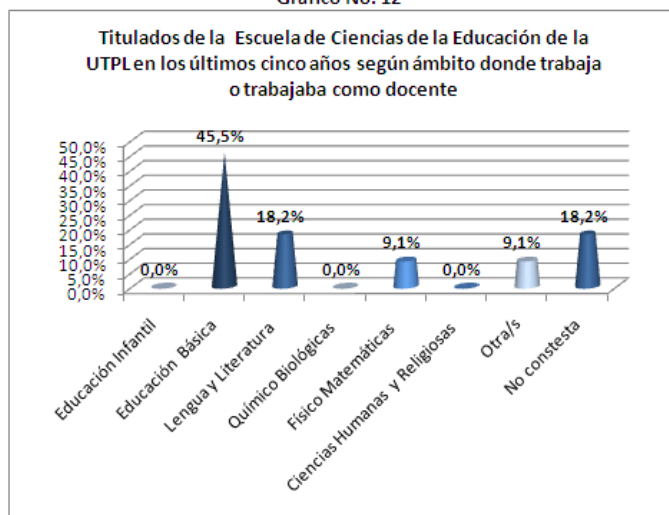
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según ámbito donde trabaja o trabajaba como docente

ÁMBITO DONDE TRABAJA O TRABAJABA	f	%
Educación Infantil	0	0,0%
Educación Básica	5	45,5%
Lengua y Literatura	2	18,2%
Químico Biológicas	0	0,0%
Físico Matemáticas	1	9,1%
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0%
Otra/s	1	9,1%
No constesta	2	18,2%
TOTAL	11	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 12



Fuente: Tabla No. 12

Elaboración: La Autora

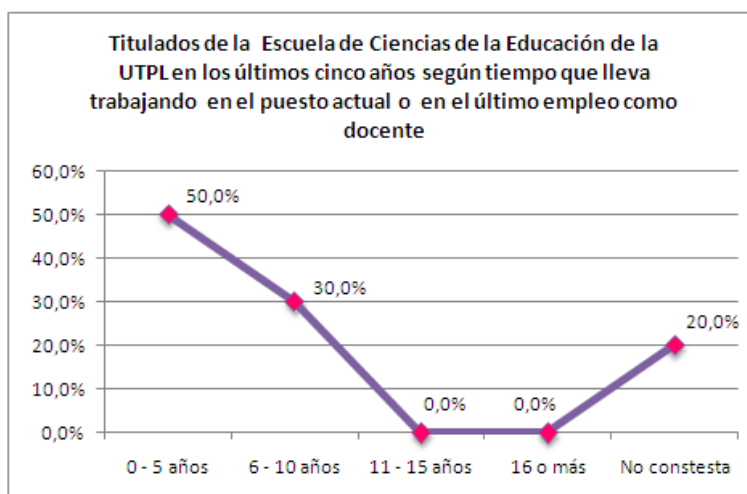
Según el detalle de la tabla 1, existen 8 titulados en educación básica, de ellos uno no fue encuestado. De los siete, cinco trabajan en su especialidad. Así mismo, de los de educación media, la única que trabaja en docencia es la graduada en la especialidad de Físico-Matemáticas. De los dos que no trabajan en docencia, uno es de Lengua y Literatura y el otro de Ciencias Humanas y Religiosas.

Tabla No. 13
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o en el último empleo como docente

TIEMPO QUE TRABAJA O TRABAJÓ COMO DOCENTE	f	%
0 - 5 años	5	50,0%
6 - 10 años	3	30,0%
11 - 15 años	0	0,0%
16 o más	0	0,0%
No constesta	2	20,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.
Elaboración: La Autora

Gráfico No. 13



Fuente: Tabla No. 13
Elaboración: La Autora

Cinco de los diez encuestados han trabajado hasta 5 años en la docencia, tres hasta diez años y hay dos que nunca han laborado como docentes. Esto demuestra que el mayor porcentaje de docentes se ha ubicado en un puesto relacionado con su titulación.

Tabla No.14

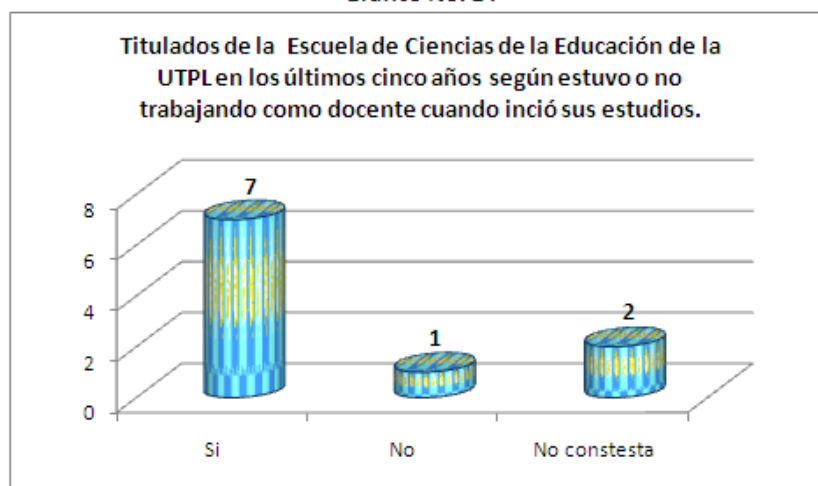
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según si estuvo o no trabajando como docente cuando inició sus estudios.

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	7	70,0
No	1	10,0
No constesta	2	20,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 14



Fuente: Tabla No. 14

Elaboración: La Autora

Siete de los diez encuestados estuvieron trabajando como docentes, antes de iniciar sus estudios profesionales, en instituciones particulares y/o fiscales, puesto que la motivación fundamental para estudiar era su trabajo y, las exigencias por parte de las autoridades del plantel donde laboraban. Además, la misma necesidad de mejorar su práctica docente en cuanto a la aplicación de estrategias de aprendizaje, manejo de una planificación microcurricular adecuada y el manejo de grupos fueron las causas que impulsaron al cambio en cada uno de los titulados.

Tabla No. 15

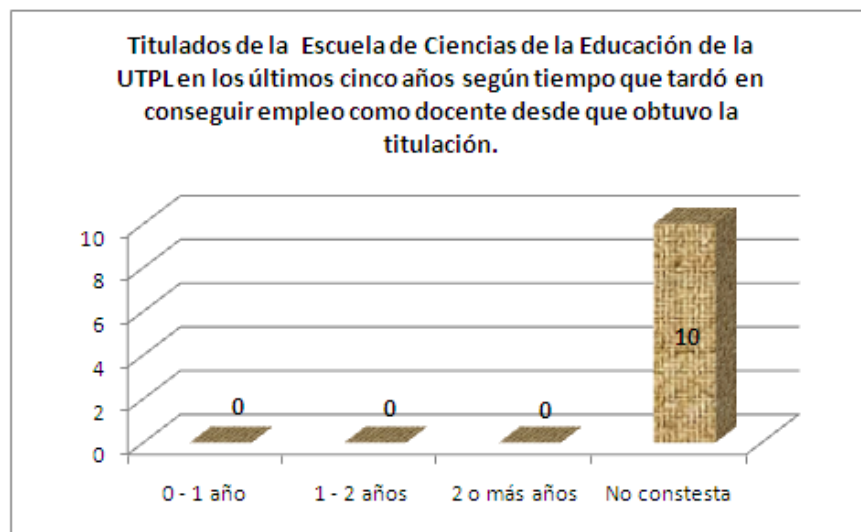
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que tardó en conseguir empleo como docente desde que obtuvo la titulación.

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
0 - 1 año	0	0,0
1 - 2 años	0	0,0
2 o más años	0	0,0
No constesta	10	100,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 15



Fuente: Tabla No. 15

Elaboración: La Autora

Ocho de los diez titulados ya se encontraban laborando como docentes antes de obtener su licenciatura, además, los dos restantes estaban trabajando en sus negocios propios los mismos que no tienen ninguna relación con la docencia.

Tabla No. 16

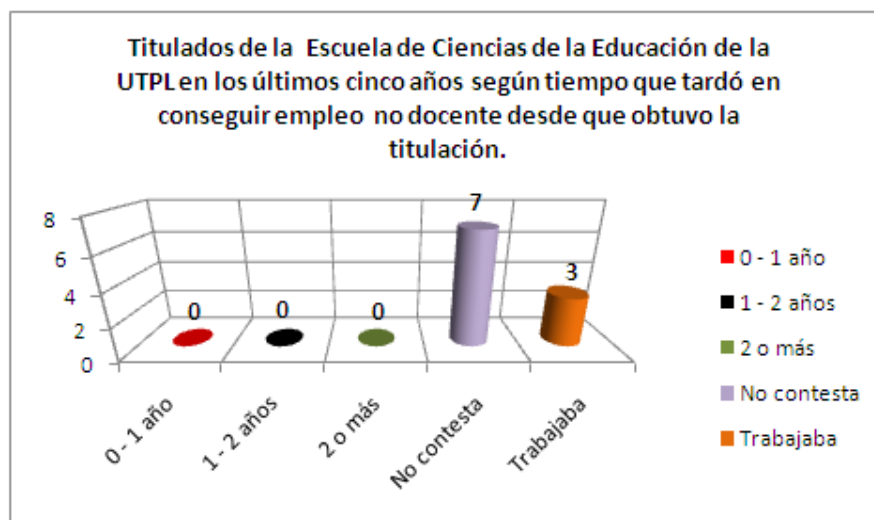
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que tardó en conseguir empleo no docente desde que obtuvo la titulación.

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	f	%
0 - 1 año	0	0,0
1 - 2 años	0	0,0
2 o más	0	0,0
No contesta	7	70,0
Trabajaba	3	30,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 16



Fuente: Tabla No. 16

Elaboración: La Autora

Existen tres encuestados que no trabajaban en la docencia antes de su titulación, puesto que tenían sus negocios propios. Sin embargo un encuestado mientras realizaba sus estudios ingresó a laborar en un centro educativo como profesor. Por lo tanto, todos los titulados, antes de incorporarse de licenciados en ciencias de la educación ya tenían trabajo.

Tabla No. 17

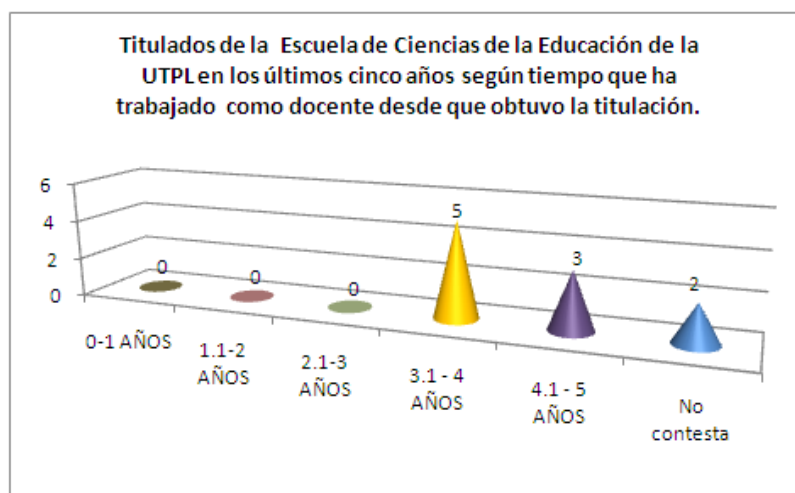
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que ha trabajado como docente desde que obtuvo la titulación.

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	f	%
0-1 AÑOS	0	0,0
1.1-2 AÑOS	0	0,0
2.1-3 AÑOS	0	0,0
3.1 - 4 AÑOS	5	50,0
4.1 - 5 AÑOS	3	30,0
No contesta	2	20,0
TOTAL	10	80,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 17



Fuente: Tabla No. 17

Elaboración: La Autora

Ocho de los diez titulados, antes de incorporarse ya trabajaban, de ellos, el 50% han trabajado de 3 a 4 años, el 30% de 4 a 5 años y hay dos que nunca han trabajado en docencia, debido a que jamás han intentado desempeñarse en el cargo de profesor, ya que han visto más rentable trabajar en sus propios negocios.

Tabla No. 18

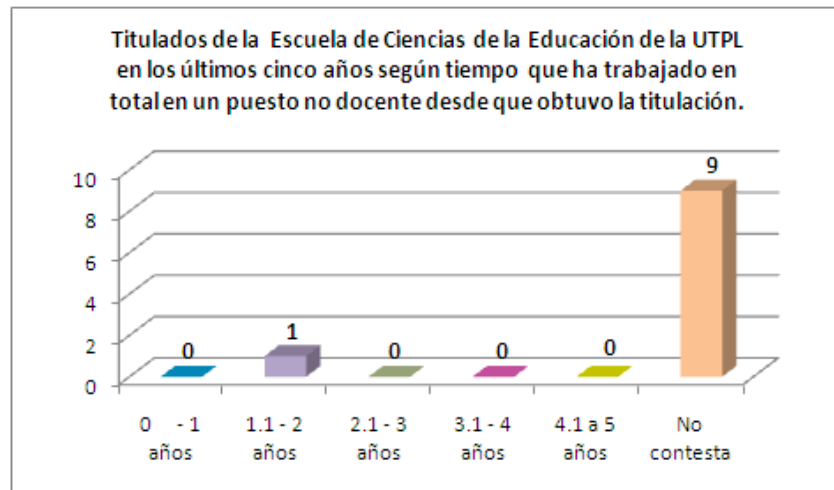
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que ha trabajado en total en un puesto no docente desde que obtuvo la titulación.

TIEMPO QUE HA TRABAJADO EN TOTAL EN UN PUESTO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	f	%
0 - 1 años	0	0,0
1.1 - 2 años	1	10,0
2.1 - 3 años	0	0,0
3.1 - 4 años	0	0,0
4.1 a 5 años	0	0,0
No contesta	9	90,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 18



Fuente: Tabla No. 18

Elaboración: La Autora

La mayoría de titulados ha estado trabajando siempre en puestos profesionales relacionados directamente con la docencia, así, solo uno de los diez encuestados ha trabajado de 1.1 a 2 años en un puesto profesional no relacionado a la docencia, ya que como su primer título es en electrónica se ha montado su propio taller de reparación. Por otro lado, otro titulado, se encuentra dedicado al comercio de artículos de bazar.

Tabla No. 19

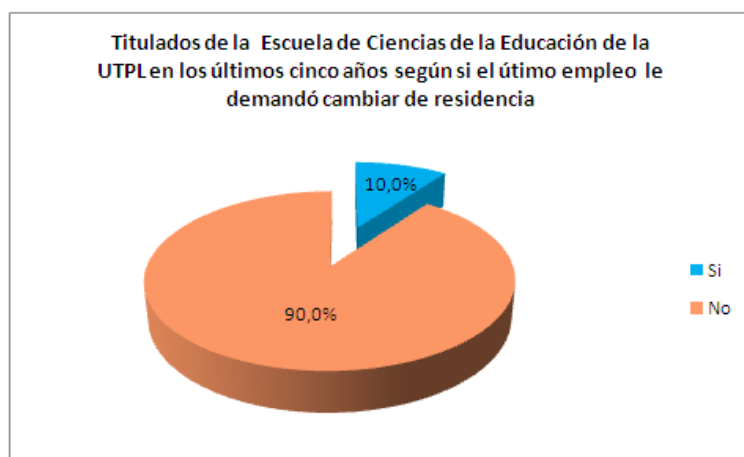
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según si el último empleo le demandó cambiar de residencia

ÚLTIMO EMPLEO LE DEMANDÓ CAMBIAR DE RESIDENCIA	f	%
Si	1	10,0%
No	9	90,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 19



Fuente: Tabla No. 19

Elaboración: La Autora

La mayoría de titulados no ha necesitado cambiar de residencia, no obstante se ha presentado solo un caso, que corresponde a una titulada que residía en el cantón Machala y se traslado al cantón Cuenca. Esto no está deslindado de la realidad nacional ya que, a pesar de no existir estadísticas sobre la movilidad de docentes para ejercer su trabajo, se ha podido observar que algunos docentes si han tenido que abandonar su residencia, en la mayoría de estos casos por que el centro escolar se encuentra en la zona rural y en pocos casos su puesto es una ciudad lejana, de donde no se puede retornar en el mismo día.

Tabla No. 20

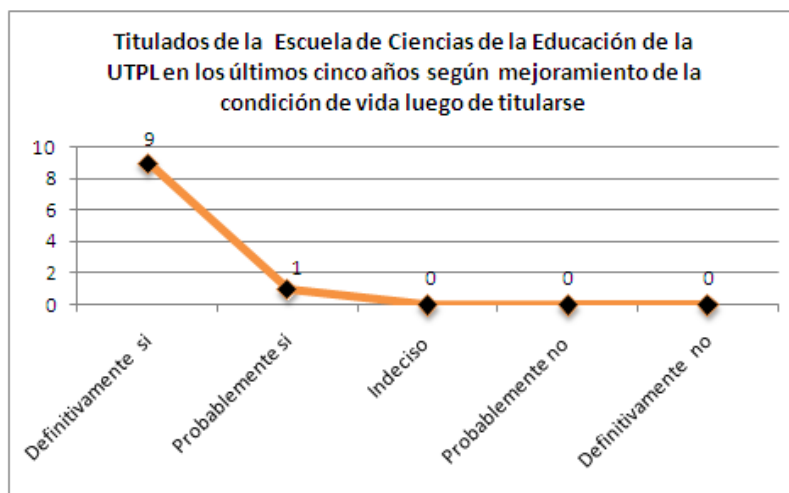
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según mejoramiento de la condición de vida luego de titularse

HA MEJORADO LA CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL	f	%
Definitivamente si	9	90,0
Probablemente si	1	10,0
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 20



Fuente: Tabla No. 20

Elaboración: La Autora

Casi todos los encuestados han respondido que luego de su titulación, la condición de vida les ha mejorado, por ejemplo, les ha permitido ayudar a su familia en los estudios, incrementar sus ingresos económicos, mejorar el roce social y sobre todo, se han revestido de un respaldo académico que les permita afianzarse en el trabajo. En su práctica docente, han mejorado su metodología de trabajo, así como en la estructuración, elaboración y ejecución del currículo con en el que actúan.

En la situación laboral, la opinión de los dos directivos (vicerrectores) encuestados fue que:

- Las instituciones educativas como incentivos entregan certificados de capacitaciones recibidas en el plantel, además se conceden menciones de honor por el desempeño docente, años de servicio y por mejoramiento profesional.
- Entre las expectativas que tienen los directivos del personal docente están: Mantener un buen desempeño profesional en el aula, continúen capacitándose para mejorar su práctica docente, representar dignamente al plantel en diferentes actos dentro y fuera de la institución y que mantengan siempre unas excelentes relaciones interpersonales con todos los compañeros, evidenciando en todo momento la práctica de valores.
- Además de la carga docente en el caso de un directivo, manifiesta que el titulado se desempeña como jefe de área, coordinador de brigada de alfabetización y tutora de curso.
- Un directivo ha respondido que el titulado no posee ningún valor agregado, no obstante, se debe considerar que este directivo pertenece a una institución que mantiene tres jornadas de trabajo, en el que asisten más de seis mil estudiantes y la cantidad de profesores sobrepasan los doscientos veinte, por lo que resulta un tanto difícil tener una apreciación justa de las habilidades de cada docente; sin embargo el otro directivo sostiene que si tiene habilidades adicionales y explica que son la dinámica, colaboración y optimismo. Se debe resaltar que el directivo de la segunda institución prácticamente conoce de cerca a todos sus colaboradores, pues el colegio donde trabaja es pequeño tanto en estudiantes como docentes.

5.3 CONTEXTO LABORAL

Tabla No. 21

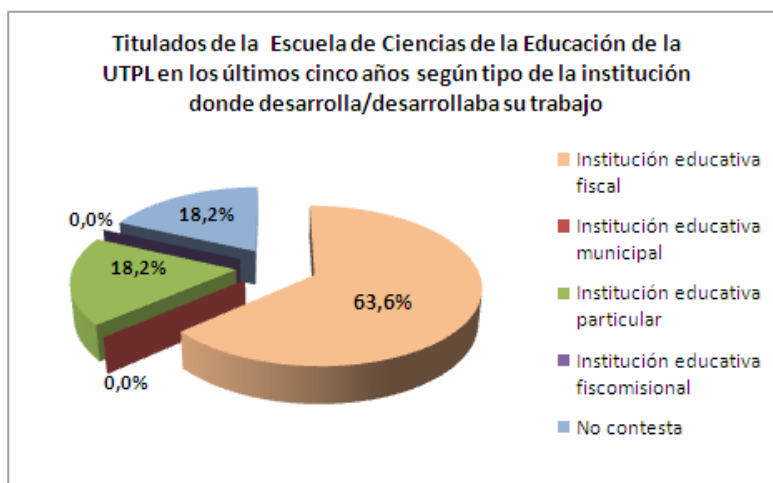
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tipo de la institución donde desarrolla/desarrollaba su trabajo

TIPO DE LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA O TRABAJÓ	f	%
Institución educativa fiscal	7	63,6%
Institución educativa municipal	0	0,0%
Institución educativa particular	2	18,2%
Institución educativa fiscomisional	0	0,0%
No contesta	2	18,2%
TOTAL	11	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 21



Fuente: Tabla No. 21

Elaboración: La Autora

El número de instituciones fiscales a nivel nacional son la mayoría, están en una relación de 3 a 1 con los planteles particulares, en este sentido, 7 de cada diez se encuentran laborando en el sector fiscal, 1 trabaja tanto en el sector fiscal como particular, 1 solo en particular y dos no trabajan en el campo educativo.

Tabla No. 22

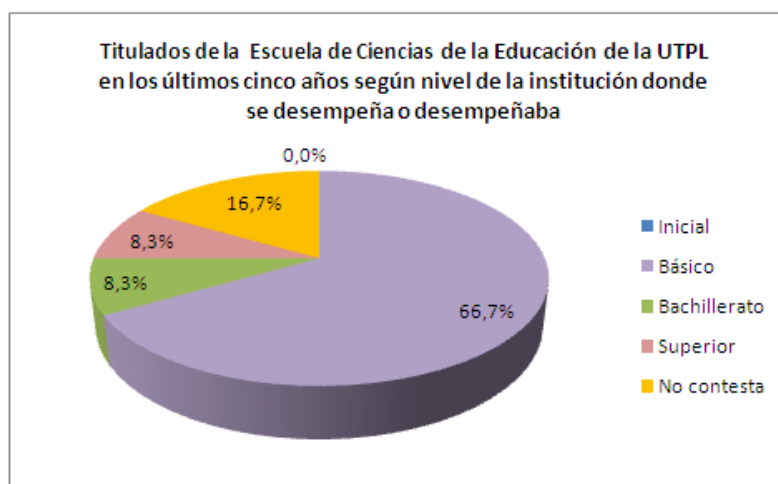
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según nivel de la institución donde se desempeña o desempeñaba

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE SE DESEMPEÑA O DESEMPEÑABA	f	%
Inicial	0	0,0%
Básico	8	66,7%
Bachillerato	1	8,3%
Superior	1	8,3%
No contesta	2	16,7%
TOTAL	12	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 22



Fuente: Tabla No. 22

Elaboración: La autora

En su mayoría, los titulados son de Educación Básica, es por esa razón que 8 de cada diez trabajan en este nivel, lo que tiene relación directa con la realidad nacional, puesto que existen más escuelas que colegios. No obstante, un docente a la vez trabaja en bachillerato, ya que el plantel dispone a la vez de los dos niveles. Además un docente trabaja en el nivel superior, esto debido a que su formación es de post grado. Dos encuestados no trabajan en el campo educativo.

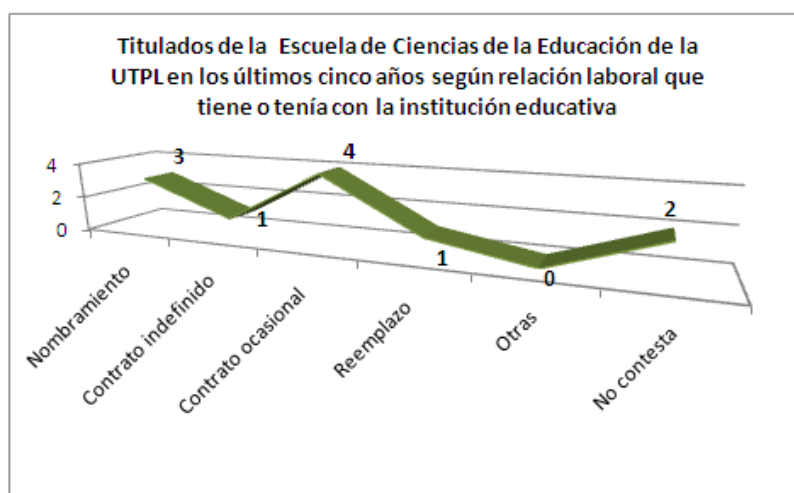
Tabla No. 23

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según relación laboral que tiene o tenía con la institución educativa

RELACIÓN LABORAL QUE TIENE O TENÍA CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Nombramiento	3	27,3
Contrato indefinido	1	9,1
Contrato ocasional	4	36,3
Reemplazo	1	9,1
Otras	0	0,0
No contesta	2	18,2
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.
Elaboración: La Autora

Gráfico No. 23



Fuente: Tabla No. 23
Elaboración: La Autora

La relación laboral en la que se encuentran inmersos los titulados encuestados es variada, así por ejemplo, 4 de 10 tienen contrato ocasional y uno de éstos trabaja como reemplazo, 3 de 10 tienen nombramiento fiscal, 1 de 10 está con contrato indefinido. Dos no trabajan en el sector educativo. Por otro lado, los 5 docentes que no tienen nombramiento fiscal, han ingresado ya al concurso nacional del Ministerio de Educación y están como aspirantes, a la espera de que se den los resultados.

Tabla No. 24

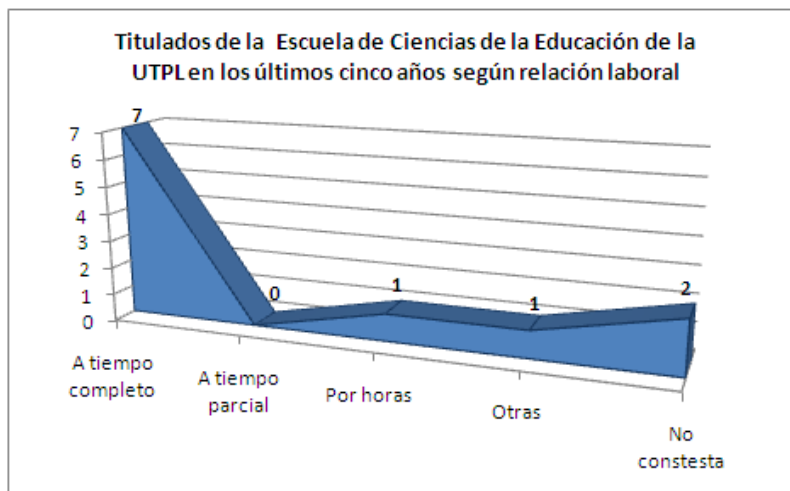
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según relación laboral

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	7	63,6
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	9,1
Otras	1	9,1
No constesta	2	18,2
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 24



Fuente: Tabla No. 24

Elaboración: La Autora

La relación laboral, es decir, el tiempo de permanencia en el centro educativo en la mayoría es a tiempo completo, aquí se encuentran 7 de cada 10, además 1 de 10 está contratado por horas y a la vez tiene una forma distinta de contrato (por módulos en la universidad). Cabe resaltar que en educación básica en el Ecuador, los profesores son de grado, por esta razón deben permanecer toda la jornada.

Tabla No. 25

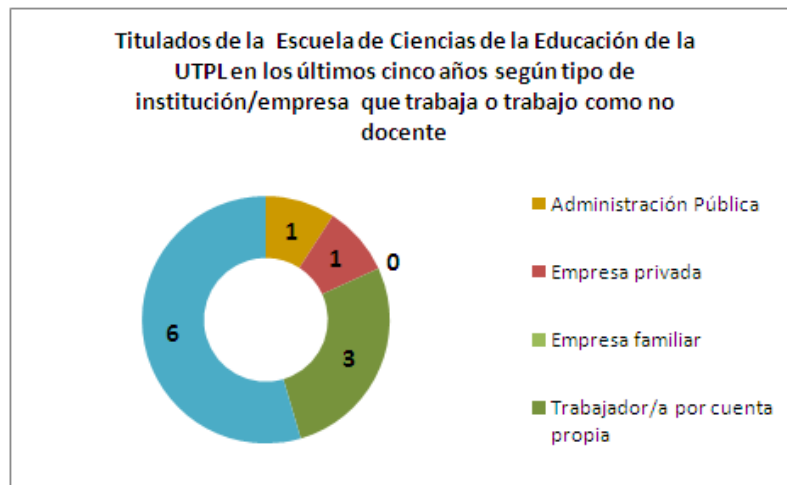
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tipo de institución/empresa que trabaja o trabajo como no docente

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA DONDE TRABAJA O TRABAJÓ COMO NO DOCENTE	f	%
Administración Pública	1	9,1
Empresa privada	1	9,1
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	3	27,3
No constesta	6	54,5
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 25



Fuente: Tabla No. 25

Elaboración: La autora

Del total de encuestados, 4 de cada 10 han trabajado en actividades no docentes, de los cuales 3 trabajaban por cuenta propia y uno trabajó tanto en administración pública como privada. De éstos 4, 2 se insertaron en la docencia, dejando la actividad no docente y, 6 de los titulados nunca han trabajado en alguna actividad no docente.

Tabla No. 26

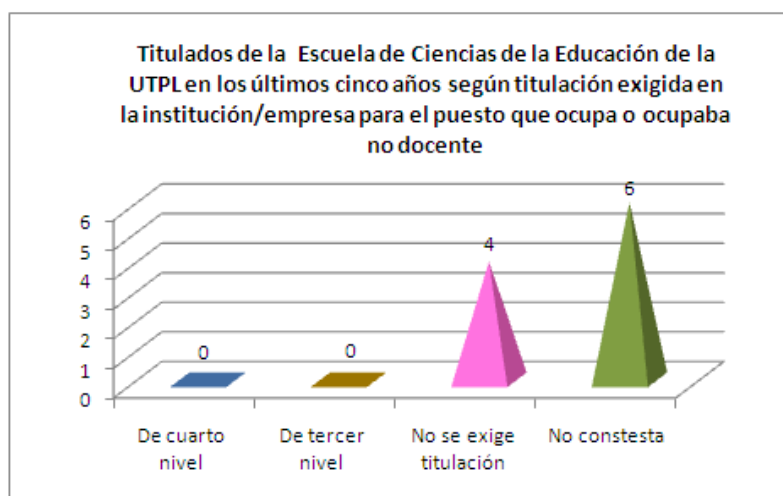
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según titulación exigida en la institución/empresa para el puesto que ocupa o ocupaba como no docente

TITULACIÓN EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN/EMPRESA PARA EL PUESTO QUE OCUPA O OCUPABA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	0	0,0
Ninguna/No se exige titulación	4	40,0
No constesta	6	60,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 26



Fuente: Tabla No. 26

Elaboración: La Autora

En cuanto a la exigencia de algún título para los cargos no docentes, no existió. Esta característica puede deberse a que tres laboraban en su propio negocio y a otro, no se le exigió, sin embargo, en las instituciones privadas, la exigencia de un título es decisión o política de los directivos, no así en las estatales, pues si se precisa de una titulación para ejercer algún cargo público como la docencia.

Tabla No. 27

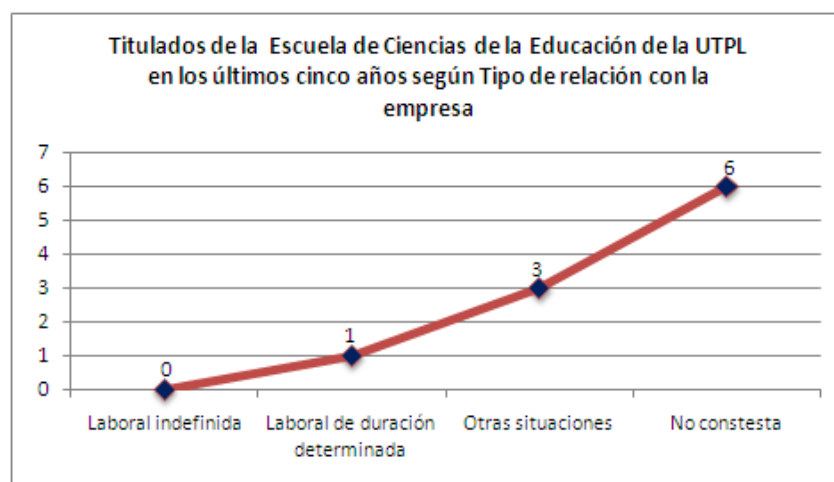
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Tipo de relación con la empresa

TIPO DE RELACIÓN CON LA EMPRESA	f	%
Laboral indefinida	0	0,0
Laboral de duración determinada	1	10,0
Otras situaciones	3	30,0
No constesta	6	60,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 27



Fuente: Tabla No. 27

Elaboración: La Autora

De los titulados, tres trabajaban en negocio propio, por lo que se constituyen en otras situaciones de relación laboral, ya que su horario era variado dependiendo de las labores que debían realizar. Otro titulado trabajó en administración pública por un tiempo determinado. En Ecuador, no todos los profesionales trabajan en el ámbito de su formación, sino que deben incursionar en áreas distintas, puesto que la necesidad les obliga a ello, con el propósito de obtener recursos económicos para la manutención de su familia.

Tabla No. 28

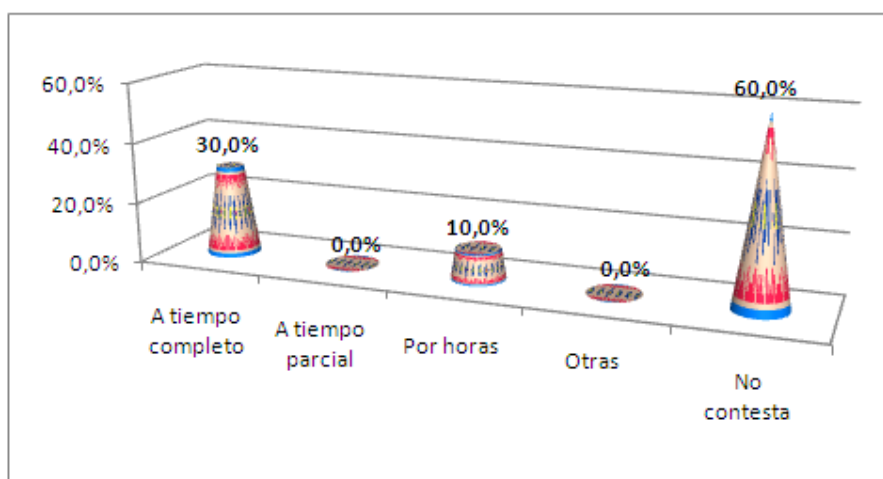
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Tipo de relación con la empresa

TIPO DE RELACIÓN CON LA EMPRESA	f	%
A tiempo completo	3	30,0%
A tiempo parcial	0	0,0%
Por horas	1	10,0%
Otras	0	0,0%
No contesta	6	60,0%
TOTAL	10	100,0%

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 28



Fuente: Tabla No. 28

Elaboración: La Autora

De los que trabajaban o trabajan en actividades no docentes, la dedicación del tiempo de trabajo en su mayoría ha sido a tiempo completo, solo en un caso se registran trabajo por horas. Justamente por la mala práctica de contratación laboral y, debido a muchos reclamos, la constituyente de Montecristi emitió el mandato número 8, el mismo que es un avance para el proceso de recuperación de los derechos de los trabajadores, porque enfrenta, aunque no en su totalidad, algunos de los problemas recurrentes que han sido utilizados en los últimos años a través de la flexibilización laboral, para someter a los

trabajadores a condiciones extremas de precarización, de superexplotación, como son la intermediación laboral, la tercerización y el trabajo por horas.

Tabla No. 29

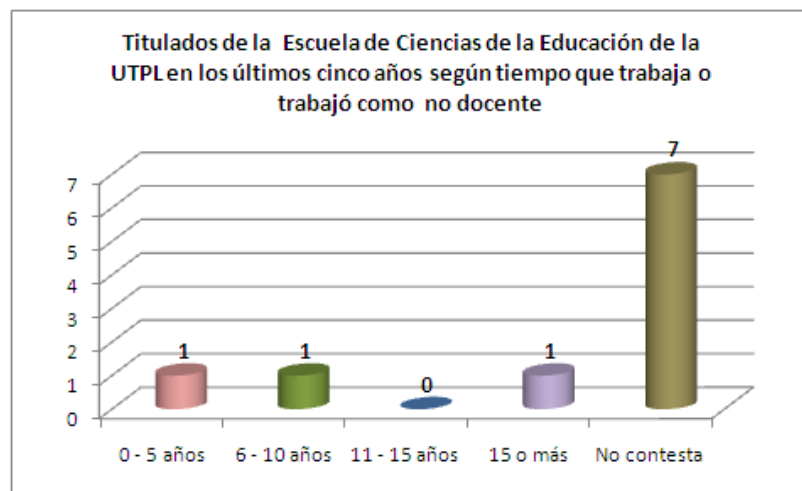
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según tiempo que trabaja o trabajó como no docente

TIEMPO QUE TRABAJA O TRABAJÓ COMO NO DOCENTE	f	%
0 - 5 años	1	10
6 - 10 años	1	10
11 - 15 años	0	0,0
15 o más	1	10
No contesta	7	70
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 29



Fuente: Tabla No. 29

Elaboración: La Autora

De los titulados que trabajan o trabajaban en puesto no docentes, uno lleva más de 15 años, otro está en el rango de 6 a 10 años y un último está en el rango de 0 a 5 años. Ha decir de los propios encuestados de mayor número de años (6 a 15 o más), no tienen intenciones de ingresar al magisterio, puesto que han hecho ya una forma de vida su negocio propio.

La opinión de los directivos es este apartado fueron:

Manifiestan que los requisitos exigidos en su institución, deben presentar el título profesional en docencia o título académico afín a la asignatura, en los casos que no exista la carrera en docencia para el cargo, experiencia laboral en docencia, y el currículum. Esto está en relación a las leyes expedidas para la contratación de docentes o para el ingreso como titulares.

Los directivos afirman que sí han recibido solicitudes de empleo; en el plantel que laboran en tres jornadas y tienen más de seis mil estudiantes, reciben hasta cincuenta solicitudes, en cambio, en el otro colegio que es pequeño, reciben hasta cinco solicitudes de empleo. Estas solicitudes no siempre han sido de titulados en ciencias de la educación.

Un directivo responde que sí requiere de más personal docente, el otro que no. Las necesidades en el nivel básico y bachillerato son en idioma inglés y psicología educativa y, solo para el nivel bachillerato en matemáticas. Ahora bien, es posible que con la aplicación de la nueva ley de educación, algunos profesores se queden sin carga horaria, puesto que pasarán a trabajar 30 períodos, de 20 que eran normalmente, con lo que se reducirá notablemente la necesidad de profesores, con ello, se podrá prescindir de los contratados.

La opinión en cuanto a los docentes con experiencia, manifiestan que tienen dominio de contenidos, metodologías y estrategias de aprendizaje, el otro directivo sostiene que pueden realizar sus planificaciones curriculares y planifican sus reuniones, sin embargo existe resistencia al cambio. En cuanto a los profesores que recién ingresan, un directivo

manifiesta que los docentes desconocen los contenidos de la asignatura y no disponen experiencia en docencia. El otro directivo indica que realizan sus planificaciones por clase, mantienen reuniones constantes y existe predisposición al cambio.

Los dos directivos sostienen que sí se han planificado cursos de capacitación continua en estos dos últimos años, en planificación curricular, evaluación docente y tutorías. Estas afirmaciones las hacen ya que, en los cinco últimos años se han venido modificando las mallas curriculares, se han implementado textos escolares a través del gobierno, lo que conlleva a que los profesores deban estar actualizados en otras formas mejoradas de planificación, y por ende en didáctica y elaboración de instrumentos de evaluación. Así mismo, se ha mejorado el trabajo entre docentes tutores y estudiantes, razón por la cual, se ha incursionado en el acompañamiento académico, labor realizada por los Departamentos de Orientación Vocacional de cada institución educativa.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

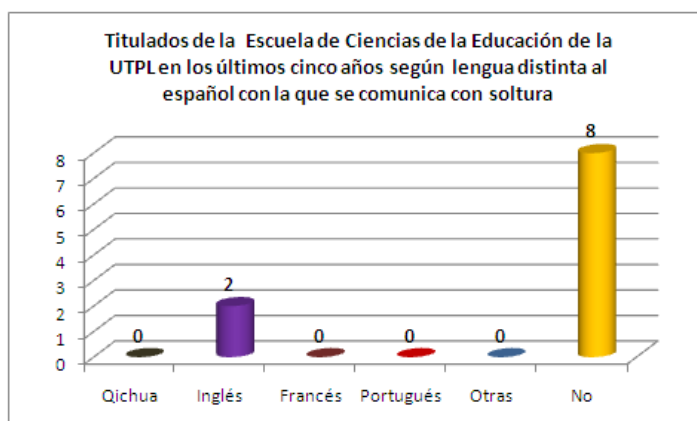
Tabla No. 30

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según lengua distinta al español con la que se comunica con soltura

LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL CON LA QUE SE COMUNICA CON SOLTURA	f	%
Qichua	0	0,0
Inglés	2	20,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otras	0	0,0
No	8	80,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.
Elaboración: La Autora

Gráfico No. 30



Fuente: Tabla No. 30

Elaboración: La Autora

La comunicación utilizando varias lenguas, es sin duda una ventaja en los seres humanos, puesto que permite entre otras cosas, llegar al conocimiento a través de lecturas de algún documento, por medios audiovisuales o conversaciones en diferentes idiomas. En este caso solo dos de diez pueden hacerlo a través del idioma inglés, de éstos solo uno está dedicado a la docencia.

Tabla No. 31

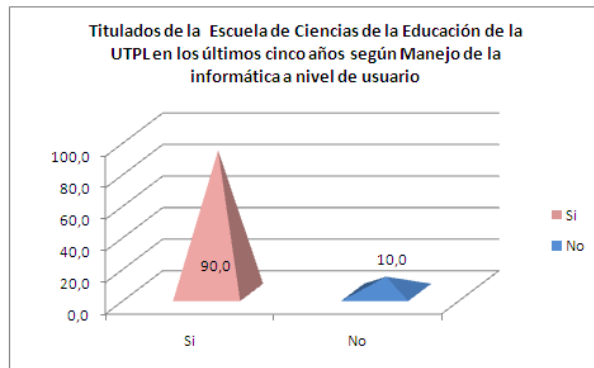
Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según Manejo de la informática a nivel de usuario

MANEJO DE LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si	9	90,0
No	1	10,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Elaboración: La Autora

Gráfico No. 31



Fuente: Tabla No. 31
Elaboración: La Autora

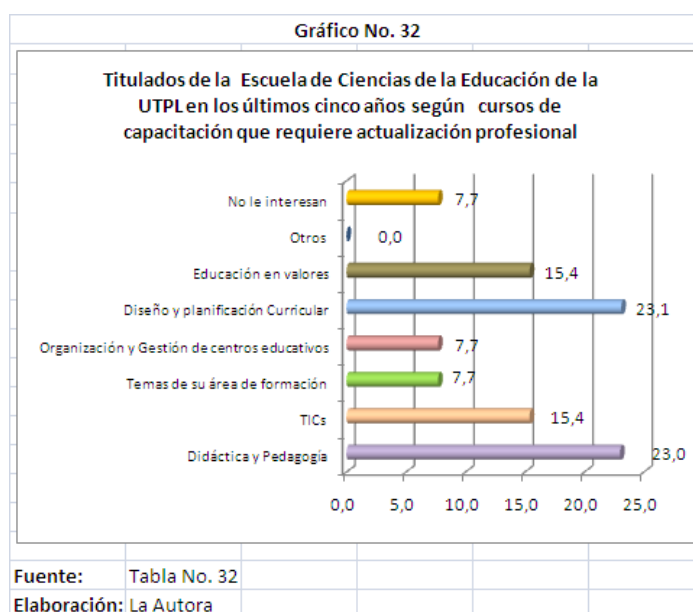
La informática es hoy en día, un recurso tecnológico que está permitiendo la consulta de información de forma más rápida y oportuna. El mundo moderno requiere de personas que optimicen su tiempo, a través del uso del ordenador. A pesar de que 9 de los diez titulados aplican la informática a nivel de usuario, sus conocimientos son limitados, pues solo utilizan una mínima parte del potencial de esta herramienta.

Tabla No. 32

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en los últimos cinco años según cursos de capacitación que requiere actualización profesional

CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL	f	%
Didáctica y Pedagogía	3	23,0
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	2	15,4
Temas relacionados con su área de formación	1	7,7
Organización y Gestión de centros educativos	1	7,7
Diseño y planificación Curricular	3	23,1
Educación en valores	2	15,4
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento)	0	0,0
No me interesan	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a Titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.
Elaboración: La Autora



El conocimiento es una necesidad para el profesional actual, esto hace que, dependiendo de la función y ámbito de trabajo, los titulados requieran una variedad de cursos, así tenemos que la mayoría requiere en didáctica, pedagogía y diseño curricular, además requieren mejorar su práctica en la aplicación de las TICs y educación en valores. En general, existe la necesidad de continuar su formación, esto se debe en gran parte a las políticas educativas implementadas por el gobierno nacional, y se puede evidenciar por la gran acogida que han tenido los cursos implementados por el Ministerio de Educación, a los cuales se inscriben los profesores fiscales, fiscomisionales y contratados por el estado, quienes están a la espera de que salgan las inscripciones y en un cortísimo tiempo se llenan los cupos. De estos cursos están relegados los docentes que trabajan en instituciones educativas particulares.

La opinión de los directivos en este sentido es la siguiente:

- A decir de los directivos, los factores que favorecen el buen desempeño laboral son: aplicación de una adecuada didáctica, respaldada por una

teoría de aprendizaje y sólidos conocimientos es el área de su desempeño, además una auto actualización, asistencia regular a cursos del magisterio, mantenimiento de buenas relaciones laborales internas, cumplimiento de la labor docente, las leyes y sus reglamentos en campo educativo.

Un directivo indica que las actividades que realiza el personal graduado en la UTPL en la institución es de profesor de asignatura y como tal, da fiel cumplimiento a las funciones establecidas en el reglamento general de la Ley de Educación y, el otro manifiesta que a más de profesor, está formando parte de la comisión de áreas y en el Consejo Directivo. En el primer caso, la profesora es contratada y en el segundo, tiene nombramiento fiscal.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES

6.1.1 En relación a la caracterización sociodemográfica de los titulados.

- La mayoría de docentes han obtenido su título en educación básica, lo que les ha permitido trabajar en dicho nivel, tanto en escuelas urbanas como rurales y en la mayoría de los casos no ha sido necesario cambiar su lugar de residencia.
- Solo dos de cada diez docentes ha accedido a un cuarto nivel de educación formal cuando la demanda en este nivel se ha acrecentado y por otro lado, la nueva ley intercultural de educación exige docentes con mayores conocimientos para ofertar educación de excelente calidad.
- El género femenino es mayoritario en los titulados, cuya media de edad es 40 años, que está muy por debajo de la edad promedio del magisterio

nacional que se ubica en 53 años.

6.1.2 En relación a la Situación Laboral.

- La mayoría de docentes titulados que trabajan en las instituciones educativas se encuentran ubicados en el ámbito de su competencia.
- Todos los titulados han mejorado su condición de vida luego de haber obtenido la licenciatura.
- El 70% de los titulados trabajaban como docentes antes de iniciar sus estudios superiores, ellos requerían un título que respalde y garantice su desempeño docente.

6.1.3 En relación al Contexto Laboral.

- La mayoría de titulados han ingresado a laborar en instituciones fiscales a tiempo completo, unos con nombramiento y otros contratados, solo uno trabaja en una particular. Ellos se han ubicado en educación básica, propio de su titulación.
- En cuanto a los titulados que han trabajado o trabajan en puestos no docentes, lo hacen a tiempo completo, sin embargo no han tenido la exigencia de un título específico para hacerlo.

6.1.4 En relación a las necesidades de formación docente.

- En cuanto a un segundo idioma con el que se pueden comunicar con soltura, muy pocos hablan inglés, sin embargo, a pesar de que la mayoría

manejan las TICs de forma básica, requieren capacitación en este sentido. Además tienen la necesidad de innovarse en el aspecto curricular, por lo que una actualización en didáctica, pedagogía, diseño y planificación curricular estarían encantados de hacerlo.

- Los directivos manifiestan que los docentes deben estar muy bien preparados en tres ámbitos básicamente: Conocimientos específicos de asignatura, diseño y ejecución curricular, formación en valores.

6.2 RECOMENDACIONES

6.2.1 En relación a la caracterización sociodemográfica de los titulados.

- Continuar ofertando las carreras de Ciencias de la Educación en los tres niveles, puesto que existe una gran cantidad de profesores que aún no tienen el título que les acredita su labor.
- Ofertar estudios de cuarto nivel en conocimientos específicos como Matemática, Física, Química y otros, puesto que en la actualidad, con la nueva ley orgánica de educación intercultural, es un requisito para el ascenso de categoría.
- Continuar ofertando las carreras de Ciencias de la Educación, sin discriminación de sexo o edad, como lo han hecho hasta la presente fecha.

6.2.2 En relación a la Situación Laboral.

- En lo posible, continúen renovando el currículo de acuerdo a las exigencias del plan nacional de desarrollo.

- No desmayar en el desarrollo de las jornadas de formación cristiana e investigación, puesto que éstas contribuyen a la formación integral del docente y su aplicación en todos los ámbitos de su vida.
- Elevar cada vez más la calidad educativa, puesto que los titulados mejoraron notablemente su práctica docente.

6.2.3 En relación al Contexto Laboral.

- Mantener la excelencia académica en la formación de los profesionales en la docencia, puesto que esto facilita la inserción laboral de los titulados.
- Implementar en cada CUA, un profesional que oriente a los aspirantes a la universidad, en las diferentes carreras que oferta, acorde a las necesidades y aspiraciones del postulante.

6.2.4 En relación a las necesidades de formación docente.

- Promocionar cursos de otros idiomas diferentes al castellano, de perfeccionamiento docente y aplicación de las TICs de forma presencial, en los diferentes centros universitarios asociados.
- Implementar cursos de formación en áreas específicas, a fin de mantener actualizados los conocimientos científicos de los titulados, así como también en el ámbito pedagógico y de práctica de valores.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

a. Textos

- Cárdenas, Eliécer, (1994), Polvo y ceniza. Quito: Editorial Ecuador

F.B.T. Cía. Ltda.

- Flórez, R, (2005). Pedagogía del conocimiento. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Ley No. 94/año 1990 : Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.
- Marchesi, A, Martin, E, (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid: Editorial Alianza.
- Medina, A, Salvador, F, (2002). Didáctica general. Madrid: Editorial Prentice Hall.
- Morales, Gonzalo (2004). Lo que todo docente debe saber sobre Competencias y Estándares. Colombia.
- Mortens, Leonard (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento, y modelos. Montevideo: Cinterfor.
- Saltos, N, Vázquez, L, (2010). Ecuador: su realidad. Quito: Editorial Artes Gráficas Silva.
- Vimos, Cumandá (2010). Diseño y aplicación de un proyecto de mejoramiento del desempeño en el área de matemáticas. Macas: Universidad Politécnica Salesiana.

Referencias de formatos electrónicos

a. Artículos en publicaciones periódicas electrónicas

- Aguerrondo, I (2010). La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación [En línea]. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm> [consulta 2011, 5 de enero]
- Avitia, Marcela (s/f). Las Competencias del docente universitario y las TIC's. Disponible en: <http://www.slideshare.net/marcelaavitia/las-competencias-del-docente-universitario-y-las-tics> [consulta 2011, enero 21].
- Bar, Graciela (1999). Perfil y competencias del docente en el contexto

institucional educativo. Disponible en: <http://www.oei.es/de/gb.htm#3>
[consulta 2011, enero 20]

- Fabara, E. (2004). Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela [En línea]. Disponible en: http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf [consulta 2010, 7 de diciembre]
- Hernández, Ysmael (2008). Nuevo rol del docente del siglo XXI. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/economia/rol-del-docente-en-la-educacion.htm> [consulta 2011, enero 20].
- Lozano, A. (2010). RELACIONES ENTRE EL CLIMA FAMILIAR Y EL FRACASO ESCOLAR EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA [En Línea]. Disponible en: <http://www.romsur.com/educa/fracasoesco.htm> [consulta 2010, 5 de diciembre]
- Ministerio de Educación (2010). Conocer para cumplir, defender y exigir [En línea]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/byroniped/conocer-para-cumplir-defender-y-exigir-2055394> [consulta 2010, 6 de diciembre]
- Ministerio de Educación (2011). Líneas de Acción. DINAMEP. [En línea]. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=137> [consulta 2011, 25 de enero]
- Ministerio de Educación (2011). Plan decenal de educación [En línea]. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec/upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf> [consulta 2011, enero 10]
- Morales, Oria (2008). Gestión de recursos humanos basada en competencias [En línea]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-de-recursos-humanos-basado-en-competencias.htm> [consulta 2011, enero 11]
- Rodríguez, Nelson (2010). Competencia Laboral [En línea]. Disponible

en:

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/i.htm [consulta 2011, enero 15]

- Terán, R. (2010). Reseña Histórica del Ministerio de Educación [En línea]. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=17> [consulta 2010, 5 de diciembre]

8. ANEXOS

ANEXO 1

Competencias genéricas y específicas de los docentes

Competencias Genéricas

v01	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	v15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
v02	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	v16	Capacidad para tomar decisiones.
v03	Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	v17	Capacidad para trabajar en equipo.
v04	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.	v18	Habilidades interpersonales.
v05	Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	v19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
v06	Capacidad de comunicación oral y escrita.	v20	Compromiso con la preservación del medio ambiente.
v07	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.	v21	Compromiso con el medio socio-cultural.
v08	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información.	v22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
v09	Capacidad de investigación.	v23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
v10	Capacidad de aprender y actualizarse.	v24	Habilidad para trabajar en forma autónoma.
v11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información.	v25	Capacidad para formular y gestionar proyectos.
v12	Capacidad crítica y autocrítica.	v26	Compromiso ético.
v13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	v27	Compromiso con la calidad.
v14	Capacidad creativa.		

Competencias Específicas

v01	Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (diseño, ejecución y evaluación).	v15	Educa en valores, formación ciudadana y democracia.
v02	Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.	v16	Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
v03	Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.	v17	Genera innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.
v04	Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.	v18	Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos.
v05	Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y las didácticas específicas.	v19	Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
v06	Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.	v20	Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad.
v07	Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes con base en criterios determinados.	v21	Analiza críticamente las políticas educativas.
v08	Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.	v22	Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio-cultural.
v08	Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.	v22	Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio-cultural.
v09	Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.	v23	Assume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.
v10	Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.	v24	Conoce los procesos históricos de la educación de su país y Latinoamérica.
v11	Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.	v25	Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: lingüística, filosofía, sociología, psicología, antropología, política e historia.
v12	Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles.	v26	Interactúa social y educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.
v13	Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.	v27	Produce materiales educativos acordes con diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje.
v14	Selecciona, utiliza y evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.		

Fuente: Informe final proyecto Tuning

ANEXO 2

Encuesta a titulados de la UTPL



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 ANECA¹ 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	
<input type="checkbox"/> Educación Infantil	1
<input type="checkbox"/> Educación Básica	2
<input type="checkbox"/> Lengua y Literatura	3
<input type="checkbox"/> Químico Biológicas	4
<input type="checkbox"/> Físico Matemáticas	5
<input type="checkbox"/> Ciencias Humanas y Religiosas	6
<input type="checkbox"/> Otra/s mención (especifique)	7
<input type="checkbox"/> En otra universidad (especifique)	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
<input type="checkbox"/> Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	1
<input type="checkbox"/> Maestría en Pedagogía	2
<input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	3
<input type="checkbox"/> Otro postgrado (Especifique cuál)	4
<input type="checkbox"/> En otra universidad (Especifique)	5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
<input type="checkbox"/> Especialidad (Especifique)	1
<input type="checkbox"/> Diplomado (Especifique)	2
<input type="checkbox"/> En otra universidad (Especifique)	3
<input type="checkbox"/> No he realizado estudios de diplomado o especialidad	4

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Sí	1
<input type="checkbox"/> 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. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

▪ 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?

.....añosmeses

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

.....añosmeses

▪ Ya trabajaba cuando obtuvo 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?

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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, twitter)	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

ANEXO 3

Encuesta a directivos



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

Código del Investigador: _____

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 ANECA² 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?

- _____
- _____
- _____

² 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 UTP.*)
- _____
 - _____
 - _____
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 UTP.*)
- _____
 - _____
 - _____
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTP.*)
- SI NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 4

Oficio a directivos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



ANEXO 5

Encuesta a titulados



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO1

NOMBRES: Lcda. Sonia Maribel Arias Chiriboga

EMPLEO: Docente en la Escuela Fiscal “Luis Alfonso Castro “

RESIDENCIA: Machala

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Juan Montalvo entre Guabo y Klever Franco

INSTITUCIÓN: Escuela Fiscal “Luis Alfonso Castro”

UBICACIÓN: Sitio Lacay, Parroquia Bañín, Cantón Zaruma

FECHA DE ENCUESTA: Viernes 11 de febrero de 2011



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO3

NOMBRES: Lcda. Rosalma Mercedes Baidal Galarza

EMPLEO: Docente

RESIDENCIA: Machala

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: La Florida sector No.1, 10 de agosto y última sur

INSTITUCIÓN: Escuela Fiscal Mixta “Jambelí”

UBICACIÓN: Bajo alto, parroquia tendales, Cantón El Guabo

FECHA DE ENCUESTA: Viernes 11 de febrero de 2011



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO4

NOMBRES: Lcda. María Teresa Benites Baquerizo

EMPLEO: Docente

RESIDENCIA: Machala

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

INSTITUCIÓN: Instituto Superior Tecnológico "El Oro"

UBICACIÓN: Machala

FECHA DE ENCUESTA: Viernes 11 de febrero de 2011



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO5

NOMBRES: Lcda. Piedad Consuelo Calderón Sánchez

EMPLEO: Vendedora (negocio propio)

RESIDENCIA: Machala

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Cdla. Alcides Pesantez Manzana B2 v3

EMPRESA: Bazar “Piedacita”

UBICACIÓN: Batalla de Tarqui SN y Bolívar esquina

FECHA DE ENCUESTA: Martes 15 de febrero de 2011



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO6

NOMBRES: Lcda. Maryuri Maritza Castillo Cedeño

EMPLEO: Docente contratada

RESIDENCIA: Machala

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Ayacucho 914 entre Marcel Laneado y 8va norte

INSTITUCIÓN: Colegio Fiscal “9 de octubre”

UBICACIÓN: Machala

FECHA DE ENCUESTA: Viernes 11 de febrero de 2011



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO7

NOMBRES: Lcdo. José Drithelmo Dávila Caicedo

EMPLEO: Electrónico

RESIDENCIA: Santa Rosa

FECHADE ENCUESTA: Jueves 10 de febrero de 2011

COMENTARIO: Manifestó que ha pesar de no trabajar en la docencia la formación reciba en la UTPL le ha permitido vivir en armonía y mantener excelentes relaciones de manera especial con su familia, dijo estar muy agradecido.



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO8

NOMBRES: Lcdo. Jimmy Charles Illescas Celys

EMPLEO: Docente

RESIDENCIA: Puerto Bolívar

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Sucre entre Junín y Pichincha

INSTITUCIÓN: Escuela Fiscal “Simón Bolívar”

UBICACIÓN: Machala

FECHA DE ENCUESTA: Martes 15 de febrero de 2011

COMENTARIO:



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL TITULADO.

CÓDIGO DEL TITULADO: ELO9

NOMBRES: Lcda. Juana Narcisa Mogro Tinizaray

EMPLEO: Docente

RESIDENCIA: Machala

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Cdla. Los Girasoles Mz. A7 V13

INSTITUCIÓN:

UBICACIÓN: Machala

FECHA DE ENCUESTA: Viernes 11 de febrero de 2011

ANEXO 6

Encuesta a directivos



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL DIRECTIVO.

CÓDIGO DEL INVESTIGADOR: ELO1

NOMBRES: Lcda. Patricia Arbeláez Rodríguez

CARGO: Vicerrectora del Colegio Fiscal “9 DE OCTUBRE”

CANTÓN: Machala

TITULADO: Lcda. Maryuri Maritza Castillo Cedeño

FECHA: Martes 8 de febrero de 2011



MOMENTO EN QUE SE REALIZÓ LA ENCUESTA AL DIRECTIVO.

CÓDIGO DEL INVESTIGADOR: ELO1

NOMBRES: Lcdo. Mauro Unusungo

CARGO: Vicerrector (E) del Colegio Fiscal “Eugenio Espejo”

CANTÓN: Las Lajas

TITULADO: Lcda. María Otilia Asanza Ordoñez

FECHA: Jueves 10 de febrero de 2011

ANEXO 7

Datos generales de los titulados

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
ELO1	ARIAS CHIRIBOGA BONIA MARIBEL	Escuela Fiscal "Luis Alfonso Castro"	El Oro, Machala, Juan Montalvo entre Guabo y Kieber Franco El Oro, Santa Rosa,.....	No hay		soniatias-2@hotmail.com
ELO2	ABANZA ORDOÑEZ MARIA OTILIA	Colegio Fiscal "Eugenio Espejo"	El Oro, Machala, La Florida sector No.1, 10 de agosto y última sur	29533333		ESTA LOCALIZADA PERO NO HA SIDO POSIBLE DE ENCUENTARLA
ELO3	BAIDAL GALARZA ROSALIMA MERCEDES	Escuela Fiscal "Jambelí"	El Oro, Machala, Ciudadela la Providencia	No tiene		rosalima_b.g@hotmail.com
ELO4	BENITES BAQUERIZO MARIA TERESA	Instituto Superior Tecnológico "El Oro"	El Oro, Machala, Cdla. Alcides Pesantez Manzana 82 V3	2950782 2950867		No tiene
ELO5	CALDERON SANCHEZ PIEDAD CONSUELO	Bazar "Piedacita"	El Oro, Machala, Cdla. Alcides Pesantez Manzana 82 V3	87342329		No tiene
ELO6	CASTILLO CEDEÑO MARYURI MARITZA	Colegio Fiscal "9 de octubre"	El Oro, Machala, Avacucho 914 entre Marcel Laneado y 8va norte	2950644		cmaryuy@hotmail.com
ELO7	DAVILA CAICEDO JOSE DRITHELMO	Tecnico "Dávila"	El Oro, Santa Rosa, Sucre y Carrion Pinzano	2943027		ddavilaec@yahoo.es
ELO8	ILLESCAS CELYS JIMMY CHARLES	Escuela Fiscal "Simón Bolívar"	El Oro, Machala, Puerto Bolívar, Sucre entre Junín y Pichincha	2950874		No tiene
ELO9	MOGRO TINIZARAY JUANA NARCISA	Instituto de Educación especial de sordos y mudos	El Oro, Machala, Cdla. Los Girasoles Mz. A7 V13	2952842		nachi_mogro@yahoo.es
ELO10	MOLINA VICUÑA GRACIELA DEL PILAR	Escuela Ramón Borrero	Azuay, Cuenca, Chile y Unidad Nacional.			
ELO11	MONAR QUISIRUMBAY BEATRIZ FIDELINA	Escuela Fiscal Abdón Calderón	Pichincha, Quiro, San Bartolo, Vilcabamba y Calle C	2440500 22963144		pljar_22_71@hotmail.es bachita@gmail.com