



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:

María Vanessa Barahona Cárdenas

MENCIÓN

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lcda. Mónica Burneo Mora

CENTRO UNIVERSITARIO: CAÑAR

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Lcda. Mónica Cecilia Burneo

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Lcda. Mónica Burneo Mora

Loja, Junio de 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, María Vanessa Barahona Cárdenas, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y exijo 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.



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 del autor.

(f) _____

C.I.

*No nos sentemos a esperar
Que las cosas pasen,
Hagamos que las cosas pasen*

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo investigativo a Dios creador de mi ser, a mi madre, a mi esposo, y a mis hijas quienes han sido el impulso que me ha motivado a emprender mi carrera universitaria, y gracias a su apoyo me han permitido llegar a culminar la misma con feliz éxito de convertirme en una profesional al servicio de la colectividad.

*Lo que das lo ganas,
Lo que te guardas para ti
Lo pierdes (Proverbio Chino)*

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haber iluminado mi sendero, a la UTPL modalidad Abierta y a Distancia por la orientación oportuna para hoy ser una excelente persona y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | PÁGINA |
|---|---------------|
| Portada | i |
| Certificación | ii |
| Acta de cesión de derechos | iii |
| Autoría | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| 1. RESUMEN | 1 |
| 2. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 3. MARCO TEÓRICO | 6 |
| 3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE | 6 |
| 3.1.1. Formación inicial docente y formación continua | 6 |
| 3.1.2. La contratación y la carrera profesional | 9 |
| 3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje | 10 |
| 3.1.4. El género y la profesión docente | 11 |
| 3.1.5. Síntesis | 13 |
| 3.2. CONTEXTO LABORAL | 14 |
| 3.2.1. Entorno educativo y la comunidad educativa | 14 |
| 3.2.2. La demanda de educación de calidad | 17 |
| 3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP | 19 |
| 3.2.4. Políticas micro: institucionales | 27 |
| 3.2.5. Síntesis | 27 |
| 3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE | 28 |
| 3.3.1. Definiciones | 28 |
| 3.3.2. Competencias profesionales | 28 |

| | | |
|--------|---|----|
| 3.3.3. | Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI | 32 |
| 3.3.4. | Competencias profesionales docentes | 33 |
| 3.3.5. | Necesidades de formación en el Ecuador | 34 |
| 3.3.6. | Síntesis | 35 |
| 4. | METODOLOGÍA | 36 |
| 4.1. | Diseño de la investigación | 36 |
| 4.2. | Participantes de la investigación | 36 |
| 4.3. | Técnicas e instrumentos de la investigación | 37 |
| 4.3.1. | Técnicas | 37 |
| 4.3.2. | Instrumentos | 37 |
| 4.4. | Recursos | 38 |
| 4.4.1. | Humanos | 38 |
| 4.4.2. | Institucionales | 38 |
| 4.4.3. | Materiales | 38 |
| 4.4.4. | Económicos | 38 |
| 4.5. | Procedimiento | 38 |
| 5. | ANÁLISIS Y TRATAMIENTO Y DISCUSIÓN DE LA INFORMACIÓN | 40 |
| 5.1. | Caracterización Socio demográfica | 69 |
| 5.2. | Situación Laboral | 70 |
| 5.3. | Contexto Laboral | 73 |
| 5.4. | Necesidades de formación | 75 |
| 6. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 78 |
| 6.1. | Conclusiones | 78 |
| 6.2. | Recomendaciones | 79 |
| 7. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 80 |
| 8. | ANEXOS | 82 |

1. RESUMEN

En base al problema enunciado se planteó el tema de investigación “Conocer la Situación Laboral Actual de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en el cantón Cañar”.

En la investigación participaron un investigador, los titulados de la UTPL, los empleadores.

La investigación se realizó en el cantón Cañar, se formuló una encuesta a 13 titulados de la UTPL de la ciudad de Cañar y a 2 empleadores de los titulados de Cañar, en este caso se realizó la encuesta a la directora de la Escuela “Dr. Luis Roberto Chacón” y al Rector del Instituto Superior Pedagógico Intercultural Bilingüe Quilloac.

En base al resultado de las encuestas de los titulados se puede manifestar que luego de obtener un título en la U.T.P.L. las condiciones de vida de los titulados ha cambiado ya que se han vinculado directamente en el campo laboral que está acorde con la profesión que obtuvieron.

Los profesionales manifiestan que los conocimientos que obtuvieron en la universidad son de calidad ya que no han tenido ninguna dificultad en el ámbito laboral y al contrario han podido aportar para el desarrollo de la institución a la que están vinculados.

Lo que manifiestan y recomiendan es que la U.T.P.L. debe organizar seminarios, talleres y conferencias para todos los profesionales de la universidad y también se lo puede ofertar a los demás profesionales de otras universidades ya que en el cantón Cañar difícilmente se puede acceder a este tipo de eventos.

En lo que respecta a los empleadores han manifestado que los profesionales de la U.T.P.L. se desempeñan con gran responsabilidad en sus puestos de trabajo y a la vez demuestran vastos conocimientos que van en beneficio de la institución que trabajan y por ende se beneficia toda la colectividad cañareña.

“La universidad ha realizado un buen trabajo con los profesionales ya que los ha formado en valores para que sean buenos seres humanos y profesionales con ética”, son las palabras de los empleadores.

2. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las políticas educativas a nivel mundial, latinoamericano y concretamente, en el Ecuador responsabilizan a las universidades del desarrollo nacional del país en los ámbitos político, filosófico, académico, religioso, cultural, lingüístico, administrativo, científico, económico y tecnológico, es decir, en todos ámbitos.

En tal sentido, la Universidad Particular de Loja (UTPL) desde su formación en 1976 hasta la actualidad ha gestado procesos educativos de calidad, los mismos que son necesarios y urgente ir analizando y reflexionando la incidencia que éstos han tenido en el ámbito nacional, y por ende, la aceptación de la UTPL en función de la calidad académica y formación humanística como una propuesta educativa alternativa dentro de la sociedad ecuatoriana.

El tema de investigación tiene vital importancia ya que el conocer la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L. nos ha dado como resultado las oportunidades, amenazas y debilidades que los profesionales han enfrentado a la hora de insertarse en el mundo laboral.

Para la realización del trabajo se tiene mucha predisposición por parte de los titulados de la U.T.P.L. ya que están gustosos de proporcionarnos la información requerida y de igual manera los empleadores no dudan al momento de darnos la información.

En este contexto, la calidad se ha convertido en una preocupación fundamental en el ámbito de la Educación Superior. Y ello porque la satisfacción de las necesidades de la

sociedad y las expectativas que suscita la Educación Superior depende en última instancia de la calidad del personal docente, de los programas, de los estudiantes, así como de la infraestructuras y del contexto universitario. La búsqueda de la Calidad tiene aspectos múltiples, las medidas para acrecentar la calidad de la Educación superior deben estar destinadas a alcanzar objetivos institucionales y de mejoramiento del propio sistema.

Por tanto, la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje se mide en función de la capacidad para satisfacer apropiadamente la misión, visión, objetivos, fines y propósitos de la educación ecuatoriana, así como satisfacer las necesidades de los diferentes centros educativos. Para ello, es importante conocer el qué enseñar, el para qué se educa, el cómo se educa, el qué, cómo y cuándo evaluar y a qué metas se desea que conduzca la educación del país. Los criterios antes descritos permitirán establecer los elementos de integridad, coherencia, calidez y eficiencia en los procesos vinculados a la formación y servicio del capital humano.

Bajo este tamiz, es pertinente conocer “la Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, aspecto investigado que permite conocer la realidad situacional de los egresados de la Universidad Particular de Loja para sus ulteriores correctivos en los campos técnico-pedagógico, administrativo y socio – organizativo.

El objetivo general que direccionó la investigación es:

- Conocer la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En tanto que, los objetivos específicos que fortalecen al objetivo general son:

- Reconocer el contexto laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación académica de los titulados con el ámbito laboral.
- Identificar las necesidades de formación posterior a la titulación de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En cuanto al proceso metodológico se aplica la entrevista porque nos permite conversar con autoridades educativas, supervisores, profesores, entre otros, mediante una serie de preguntas directas e indirectas.

Las preguntas directas presentan el problema que deseamos conocer de manera precisa, aunque crea rechazo, por parte de entrevistado o un encubrimiento de la situación real de los padres de familia, estudiantes, Supervisores y desertores (cf. Narváez, 2003: 17)

Por otro lado, se utiliza la encuesta, a través de la cual, se logra obtener información de un grupo numeroso de individuos, mediante la aplicación del instrumento de la investigación (cuestionario) es decir, de un conjunto de preguntas (estímulos) que permita recabar datos (respuestas de de familia, estudiantes, Supervisores y desertores sobre un problema que buscamos conocer (cf. Narváez, 2003: 17).

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1: Situación laboral docente

1.1. Formación inicial docente y formación continua

A través de los tiempos se ha hablado de la calidad en los centros de formación, Rial Sánchez (2008) manifiesta que un centro de formación se circunscribe y define como una organización compleja, en él es necesario conjugar los aspectos tal y como ya se indicó; dinámicos y contextuales, relacionados con elementos y factores externos, consiguiendo procesos propios de gestión y la propia formación plasmada en objetivos y planes, a llevar a cabo con unos determinados medios y en un momento social concreto. La implantación de un modelo de calidad pasa por el análisis previo de las siguientes variables recogidas y categorizadas dentro de un proyecto: variables referidas al contexto: estudio de necesidades; variables referidas a recursos y medios; variables referidas a políticas que se están desarrollando; variables sobre la gestión directiva; variables sobre la utilización de recursos humanos; variables sobre los currículos a desarrollar en cada acción formativa; variables sobre los planteamientos didácticos; variables sobre la gestión y la evaluación.

Es preciso tener un diagnóstico claro y exhaustivo de lo que se tuvo para poder aplicar lo que se desea tratando de lograr la excelencia. La aplicación de la norma ISO 10015:99 “guía para aplicar referencias a educación y formación dentro de la familia de normas ISO 9000 de gestión de calidad incluye los siguientes pasos: Definición de necesidades de formación; Diseño y planificación de la formación; Prestación de la formación; Evaluación de resultados de la formación; Seguimiento y mejora.

En una actualizada síntesis de los cambios acaecidos a las universidades en los últimos años, Zabalza, M. (2005) recoge seis retos que deberían enfrentar las universidades hoy día:

1. Adaptarse a las demandas del empleo;
2. Situarse en un contexto de gran competitividad donde se exige calidad y capacidad de cambio;
3. Mejorar la gestión, en un contexto de reducción de recursos públicos;
4. Incorporar las nuevas tecnologías tanto en gestión como en docencia;
5. Constituirse en motor de desarrollo local, tanto en lo cultural como en lo social y económico;
6. Reubicarse en un escenario globalizado, que implica potenciar la interdisciplinariedad, el dominio de lenguas extranjeras, la movilidad de docentes y estudiantes, los sistemas de acreditación compartidos.

Los estudiantes se formaron con altos estándares de calidad y se utilizó métodos y técnicas actualizadas que han ido de la mano con la tecnología del momento. Se ha buscado que se formen en la parte científica y práctica siempre anteponiendo valores entre ellos el valor humano, trabajo en asociatividad y basados en una ética profesional

A través de los tiempos la formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de

la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

En Ecuador a menudo se utiliza modelos para una formación docente que se basan en otros países y no tienen nada que ver con la realidad ecuatoriana, es menester que se emprenda con un proyecto de investigación enfocado a la realidad nacional con la finalidad de que los maestros conozcan exactamente a quiénes se van a dirigir y como planificar su trabajo.

Lo que se busca es formar a los docentes en el aspecto científico teórico dentro de las aulas y en el aspecto práctico, es decir que se vinculen con la colectividad y pongan en práctica sus conocimientos y en base a ello puedan identificar sus fortalezas y debilidades.

Es imperante que se forme a docentes con altos estándares de calidad versados en valores, trabajo en equipo, ética y capacidad para fomentar la investigación, respeto a la naturaleza y el medio ambiente, revitalización cultural y enfoque a la creación de microempresas.

Se debe buscar que la formación docente este enfocada en descubrir las habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes de los estudiantes de tal manera que en su vida profesional se vinculen a las actividades que tengan afinidad.

1.2. La contratación y carrera profesional

Es menester que se de igualdad de oportunidades a todos los postulantes a maestros, pero siempre y cuando se realice un diagnóstico integro de la persona que quiere acceder al cargo.

En ecuador mucho se observa que para la contratación de un nuevo maestro se realiza en muchas de las oportunidades por amistad y más no por las competencias profesionales del postulantes.

Se debe implementar reglamentos en Ecuador con la finalidad de que se realice una evaluación íntegra a todos y cada uno de los postulantes con la finalidad de identificar sus fortalezas y debilidades y ubicarlo de acuerdo a sus afinidades en su nuevo cargo.

La oportunidad de trabajo debe ser para todos en igual de condiciones y sin distinción de los postulantes de ninguna índole, realmente la evaluación debe ser teórica y práctica pero con un proyecto que se aplique a la realidad a donde esta postulando su ingreso.

Se debe impartir cursos constantes de capacitación y actualización curricular, esto quiere decir que por ningún concepto cada año se tiene que repetir los mismos temas de capacitación.

En base al trabajo y desempeño de cada uno de los maestros cada año se les debería dar un seguimiento y premiarlos con cursos de capacitación y a aquellos maestros que tienen falencias ayudarlos para que lo superen y puedan impartir una educación de calidad.

1.3.Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

En sentido base el aprendizaje corporativo (AC) se refiere a la actividad de pequeños grupos desarrollada en el salón de clase. Aunque el AC es más que el simple trabajo en equipo por parte de los estudiantes, la idea que lo sustenta es sencilla: los alumnos “forman pequeños equipos” después de haber recibido instrucciones del profesor. Dentro de cada equipo los estudiantes intercambian información y trabajan en una tarea hasta que todos sus miembros la han entendido y terminado, aprendiendo a través de la colaboración. Comparando los resultados de esta forma de trabajo, con modelos de aprendizaje tradicionales, se ha encontrado que los estudiantes aprenden más cuando utilizan el AC, recuerdan por más tiempo el contenido, desarrollan actividades de razonamiento superior y de pensamiento crítico y se sienten más confiados y aceptados por ellos mismos y por los demás (Millis B. 1996).

Es interesante la utilización de los mapas conceptuales, entre ellos los desarrollados por Novak (1967), se usan como un lenguaje para la descripción y comunicación de conceptos dentro de la teoría de asimilación, una teoría de aprendizaje que ha tenido una enorme influencia en la educación.

El mundo de hoy se caracteriza por su incesante cambio. Los desafíos que plantea este cambio han sido objeto de amplios estudios, tanto en la literatura especializada, como en los documentos emitidos por los diferentes organismos europeos. La sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje. Esta idea está íntimamente ligada a la comprensión de toda educación en un contexto más amplio: el aprendizaje a lo largo de toda la vida, donde el sujeto precisa ser capaz de manipular el conocimiento, de ponerlo al día, de seleccionar lo que es apropiado para un contexto específico, de aprender permanentemente, de entender lo que se aprende y, todo ello de tal forma que pueda adaptarlo a nuevas situaciones que se transformen rápidamente (Esteve, 2003).

1.4.El género y la profesión docente

A nivel de América Latina, en los últimos años se han caracterizado por la creciente centralidad que la formación docente ha cobrado en el debate educativo, campo «aceptado –al menos en los discursos vigentes- como un factor primordial e insoslayable para generar y asegurar la implementación de cambios educativos» (Bonder, 2006) y cuyo análisis se torna prioritario en el contexto actual.

Renovado interés que, según Villegas-Reimers (en Valliant, 2002:5), está fundado en tres premisas interrelacionadas:

- a) La calidad del sistema educativo de un país depende en gran parte de sus docentes;
- b) la correlación entre la preparación profesional de los docentes y sus prácticas en clase y;

c) las prácticas docentes y su efecto relevante en el desempeño académico y en el aprendizaje de los estudiantes.

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina (ORELAC) es uno de los principales espacios en donde se ha prestado especial atención a la formación docente en la región, considerándola como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como una dimensión esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general. Sin embargo, es recientemente que la perspectiva de género se ha convertido en un eje de análisis. (Cortina y San Román, en prensa).

De manera particular, en Ecuador la formación docente, desde la perspectiva de género, no ha sido un tema relevante, ni mucho menos prioritario en las políticas educativas actuales. No obstante, se han desarrollado diversas iniciativas que aún no han sido sistematizadas. De ahí el interés por recuperarlas a partir de los siguientes interrogantes: ¿qué ha estado realizándose hasta hoy en materia de formación docente y género?; ¿quiénes impulsan las iniciativas?; ¿bajo qué supuestos se sustentan?; ¿cómo se incorpora la preocupación por la equidad de género?.

Se partió de una revisión de las diversas corrientes de pensamiento que permean el campo de género y educación, sustento teórico-conceptual que fundamentó las iniciativas. Se continuó con un breve recorrido por el marco institucional que converge en el campo de la formación docente y género para proseguir el trayecto, en el marco de la feminización de la docencia.

Es imprescindible que la temática de igualdad de género sea asumida, comprendida y defendida por los docentes y las docentes desde su formación en todos los niveles.

La implicación de la subjetividad determina una imprescindible tarea de reflexión, toma de conciencia, para poder lograr la modificación necesaria en la educación sexista y lograr el cambio de posición necesario en la interacción dentro del sistema varón – mujer, para superar los antagonismos y la discriminación sostenidos desde las prácticas y los contenidos.

1.5. Síntesis

Es de gran importancia que en las aulas los jóvenes hayan trabajado en el proceso de enseñanza aprendizaje bajo los términos teóricos prácticos siempre guiados por valores entre ellos desarrollar con énfasis el valor humano y trabajo en asociatividad siempre de la mano de la tecnología.

Al momento de la vinculación laboral en Ecuador se debió hacer evaluaciones con la finalidad de establecer la afinidad de cada uno de los aspirantes siempre buscando la equidad de género es decir que cada postulante se ubique en el perfil por afinidad y más no por la calidad de ser hombre o mujer.

Es imperante que se realice un análisis de la metodología de enseñanza aprendizaje tradicional y se tome los aciertos y se los vaya mejorando con nuevas metodologías con la finalidad de que los jóvenes profesionales se desarrollen de manera íntegra y cuando se inserten en el campo laboral se los ubique de acuerdo a su currículum.

Es la hora de dar paso al talento joven y brindarles toda la capacitación necesaria que conlleve a conseguir una educación de calidad y mejore la calidad de vida del Ecuador. No debemos esperar sentados a que las cosas pasen hagamos que las cosas pasen.

CAPÍTULO 2. Contexto Laboral

2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

En el sistema educativo nacional existió una larga tradición en las escuelas de entablar proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Es así que se establecieron diferentes modalidades de vinculación que han sido importantes y han contribuido a generar formas creativas que colaboraron tanto en el quehacer educativo de la escuela como en mejoras en la vida de la comunidad. Una de las modalidades que se puede reconocer es aquella que piensa a la escuela y a su cultura como un elemento externo a la comunidad. La función de la escuela es socializar según los valores de la sociedad.

Desde esta perspectiva, la escuela es la transmisora de una única cultura legítima. La escuela se "coloca" por encima de los problemas sociales de la comunidad que la rodea y a la vez la integra, creyendo que esta negación "le permite" seguir formando a los niños.

En esta modalidad la escuela se propone generar algunas actividades de extensión hacia la comunidad sin la participación de la misma. En este tipo de vínculo al no tomar en cuenta las condiciones sociales de los alumnos a la hora de aprender no siempre la relación redundará en un beneficio educativo. Es importante, notar el esfuerzo de muchas escuelas por seguir formando y enseñando en el marco de esta modalidad con una actitud de preservación hacia los fundamentos de la escuela pública. Una frase que reflejaría esta modalidad sería "...cuando cierro las puertas de la escuela no me importa nada lo que ocurre afuera o de donde vienen los niños solo es importante enseñar...".

En otros casos la comunidad prima sobre la escuela; en esta perspectiva, la escuela pierde su especificidad y su sentido político y social en función de incluir la problemática de la comunidad en la que está inserta. La escuela se ve invadida permanentemente por las dificultades de la comunidad perdiendo espacios la tarea de enseñar y de aprender. Es necesario rescatar el esfuerzo de directores, docentes, no docentes y padres que luchan por revertir situaciones sociales sumamente dolorosas por las que atraviesan sus alumnos aunque resignando el espacio educativo.

La siguiente frase reflejaría esta modalidad "en las condiciones que hoy llegan estos chicos a la escuela no podemos preocuparnos solo por enseñar, es necesario despiojar, dar de comer, preocuparse por la salud, por lo emocional y no queda tiempo para lo educativo".

Resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad. Desde esta perspectiva, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad Filmus, D. (2002).

Se observa la relación que se establece a partir de la transferencia de un conocimiento producido en la escuela hacia la comunidad como una de las modalidades de la relación escuela y comunidad. En esta perspectiva se incluye a todos aquellos avances tecnológicos producidos en las escuelas que se aplican en la comunidad y traen como consecuencia una mejora en la calidad de vida de los habitantes.

Durante muchos años el sistema educativo ha tomado el concepto de "comunidad educativa" incluyendo en este a los docentes, padres de la escuela y alumnos, dando lugar a un corte entre el afuera y el adentro de la escuela.

Cuando pensamos en una nueva modalidad de vínculo es que partimos de la hipótesis, de que en los nuevos escenarios sociales generados especialmente a partir de la década de los 90, especialmente en los barrios de los sectores más empobrecidos, nuevos actores sociales han tomado un rol protagónico en la comunidad y por lo tanto deben ser incluidos como parte de la denominada comunidad educativa o de aprendizaje. En este sentido y en términos de Neirotti (2004):

“El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades, a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje (Neirotti, N., Poggi, M., 2004)”

Es imperante que en Ecuador se tome como referente modelos educativos exitosos a nivel mundial pero que se emprenda con verdaderos centros de investigación en donde se desarrolle un Plan de educación ecuatoriano, en donde se analice nuestro contexto social, cultural, económico y político con la finalidad de trabajar con estudios propios y adecuados a nuestra realidad.

3.1. La demanda de educación de calidad

A través de los tiempos se habla de la calidad en los centros de formación, Rial Sánchez en el año 2006 manifiesta que un centro de formación se circunscribe y define como una organización compleja, en él es necesario conjugar los aspectos tal y como ya se indicó; dinámicos y contextuales, relacionados con elementos y factores externos, consiguiendo procesos propios de gestión y la propia formación plasmada en objetivos y planes, a llevar a cabo con unos determinados medios y en un momento social concreto. La implantación de un modelo de calidad pasa por el análisis previo de las siguientes variables recogidas y categorizadas dentro de un proyecto: variables referidas al contexto: estudio de necesidades; variables referidas a recursos y medios; variables referidas a políticas que se están desarrollando; variables sobre la gestión directiva; variables sobre la utilización de recursos humanos; variables sobre los currículos a desarrollar en cada acción formativa; variables sobre los planteamientos didácticos; variables sobre la gestión y la evaluación.

Es preciso tener un diagnóstico claro y exhaustivo de lo que tenemos para poder aplicar lo que deseamos tratando de lograr la excelencia. La aplicación de la norma ISO 10015:99 “guía para aplicar referencias a educación y formación dentro de la familia de normas ISO 9000 de gestión de calidad incluye los siguientes pasos: Definición de necesidades de formación; Diseño y planificación de la formación; Prestación de la formación; Evaluación de resultados de la formación; Seguimiento y mejora.

La implantación de un sistema de calidad no toma una forma unívoca en todas las instituciones, sino que cada situación requiere un tratamiento específico siguiendo las orientaciones de normas específicas e incluso introduciendo ajustes correctores propios de la institución o del contexto en el que se opera.

La calidad como concepto evoluciona de una manera constante y significativa desde la 2ª Guerra Mundial, dando lugar a distintas teorías y enfoques hasta llegar a la actualidad con la denominada Gestión de la Calidad Total. Definirla es muy complicado dado que bajo su cobijo se presentan distintas concepciones. Máxime si además esta definición es para aplicarla a acciones formativas heterogéneas que a su vez son herramientas para conseguir la calidad, bien sean éstas destinadas a la mejora de realización de operativos, bien sean dirigidas a la propia gestión de instituciones, o al control de productos y procesos.

Hay que tener en cuenta que la calidad es algo abstracto difícil de analizar circunscribiéndola a un solo objeto, o producto, la calidad es casi siempre una síntesis objetivable de buenas prácticas, cuando la persona/s que la analiza posee las competencias y cualificaciones necesarias que le permiten dominar el contexto y diferenciar lo regular, lo bueno y lo excelente de una manera objetiva y con validez transferible.

Igual que otros conceptos o planteamientos, la calidad está mediatizada de una parte por los avatares o peculiaridades del mundo actual, entre las que se encuentran las fuertes transformaciones sociales, impregnadas por referentes contextuales en donde priman valores como la igualdad de oportunidades, la eliminación de la exclusión, la democratización, la personalización, la formación básica y permanente, la globalización, nuevas formas de gobernar, relaciones entre los Estados, y de otra parte por las propias tecnologías de la Información y Comunicación TIC, la electrónica y la Informática como soporte herramienta, las aplicaciones de la Hidráulica y el electromagnetismo a los autómatas programables, los cambios en la producción y manufacturación de alimentos, los avances en las investigaciones genéticas, el aumento de servicios y de oferta de ocio; y todo lo relacionado con el progreso y el momento actual.

Todo ello afecta de una manera directa aumentando día a día los requerimientos a las personas, a las empresas, a las organizaciones y a las instituciones son cada vez más complejas y cada vez más se le demanda un trato de excelencia para el que se tienen que movilizar múltiples recursos, fundamentalmente de carácter humano y de apoyo tecnológico que exigen la disponibilidad de competencias creadas e interiorizadas por el individuo dentro de una cultura colaborativa capaces de adaptarse constantemente a través del continuum formativo a los cambios de cualificación que se le solicitan.

Se analiza el concepto de “calidad como excelencia”, por ser el más genérico e integrador de las formas de entender la calidad, dado que se puede aplicar a contextos muy diversos y a productos, servicios, o procesos. La calidad así entendida es un objetivo que permite y exige incorporar el compromiso de todos los integrantes en la organización, y si es reconocida por el contexto en donde ésta opera, será fuente de ventaja, bien competitiva, bien de reconocimiento social. En definitiva; según este concepto de calidad como excelencia siguiendo la definición de (Garvin 1984)¹, la calidad implica no admitir en la realización de cualquier tarea todo aquello que no sea lo mejor. Un producto, un operativo, o un servicio es de calidad excelente cuando se aplican en su realización, los mejores componentes y la mejor gestión y realización de los procesos.

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

Carta Magna

En la Constitución, el pueblo ecuatoriano resume su concepto de educación y expresa el tipo de ecuatoriano y de sociedad que quiere formar como producto del proceso educativo. Señala a la educación como herramienta para la adquisición de la cultura, la

construcción de un país soberano y el eje fundamental para el desarrollo personal y social. Entre los artículos de nuestra Constitución que consideran a la educación tenemos los siguientes:

La Carta Magna del Estado, en sus artículos 26, 27, 28 y 29, contempla que la educación pública es un derecho universal del ser humano, a lo largo de la vida será laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive, en el marco del respeto a los derechos humanos y el deber irrenunciable del Estado. Garantizando la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior para el libre vuelo del pensamiento investigativo y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: la atención especializada en entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, provisión permanente de medicamentos de forma gratuita; la educación especializada para las personas con discapacidad intelectual; rehabilitación integral y la asistencia permanente, con ayudas técnicas; rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos; exenciones en el régimen tributario; el trabajo en entidades públicas y privadas en condiciones de igualdad de oportunidades; una vivienda adecuada procurando el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidades que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue; el acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas; y accesos a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Parece que por primera vez en la vida Republicana del Ecuador, la Constitución vigente garantiza de forma transparente el derecho de los discapacitados a ejercer una vida plena, como es la filosofía del Sr. Vicepresidente de la Nación. Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos: conservar la propiedad imprescriptible de sus tierras comunitarias, que serán inalienables, inembargables e indivisibles. Estas tierras estarán exentas de pago de tasas e impuestos; mantener la posesión de las tierras y territorios ancestrales y obtener su adjudicación gratuita (Herminio Guaya, 2011).

En la Carta Magna se pretende proporcionar educación de calidad a todos los ecuatorianos y ecuatorianas sin ninguna distinción social, política, económica, étnica, etc. En tal virtud existen varios artículos que hacen referencia al tema con la finalidad de hacer que se dé fiel cumplimiento a lo estipulado.

En Ecuador se cuenta con un alto índice de corrupción y en muchos casos con gran impotencia se observan irregularidades en el sistema educativo.

Plan Nacional de Desarrollo

En enero de 2007 se inicio la construcción del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. Plan para la revolución ciudadana, se partió de cero. La agenda de cambio, definida en el Plan de Gobierno que Movimiento País presentó a la ciudadanía, en el marco de su participación electoral del año 2006, traza ya los grandes lineamientos de una agenda alternativa y democrática para el efectivo desarrollo sostenible y equitativo del Ecuador.

El Plan de Gobierno cuenta con la legitimidad democrática que le dio el mayoritario voto popular de la ciudadanía en las elecciones del 25 de noviembre de 2006. Este reconocimiento electoral es el respaldo de la agenda de cambio político y transformación social del gobierno.

Por eso este Plan recoge y busca concretar las revoluciones delineadas por dicho programa, a fin de proponer a la ciudadanía una hoja de ruta que posibilite un punto de quiebre y cambio en las trayectorias históricas del desarrollo y la democracia ecuatorianas. Tales revoluciones son:

1. La revolución constitucional y democrática, para sentar las bases de una comunidad política incluyente y reflexiva, apostando a la capacidad de la nación ecuatoriana para definir otro rumbo como sociedad justa, intercultural y soberana. Ello requiere de una convocatoria a un gran proceso Constituyente (incluido el proceso previo y posterior que de él emana), dirigido a reinstitucionalizar el país por medio de la expresión soberana de la ciudadanía y que fije las bases materiales de un proyecto nacional inspirado por la utopía de la igualdad y abarcador de la rica diversidad del país.

2. La revolución ética, para derrotar a la corrupción e instituir a la transparencia y la rendición de cuentas, como pilares para la construcción de relaciones sociales, que posibiliten el mutuo reconocimiento entre personas y el aumento de la confianza colectiva del país, elementos imprescindibles para impulsar procesos sostenidos de desarrollo humano.

3. La revolución económica y productiva, para superar el modelo de exclusión heredado y orientar los recursos a la educación, la salud, la vialidad, la vivienda, la investigación tecnológica, el empleo y la reactivación productiva. Un modelo

económico alternativo tiene que ser institucionalizado de modo que todas y todos seamos parte activa de la construcción del progreso y desarrollo de nuestro país, pero trabajando en nuestra propia tierra, en nuestra propia patria.

4. La revolución social, para que a través de una política social articulada a una política económica incluyente y movilizadora, el Estado garantice como derechos fundamentales la salud y la educación. Esta política socio- económica integral, coherente e integradora será la que abra las oportunidades para la inserción socioeconómica y a la vez que fortalezca las capacidades de las personas como individuos o grupos para que ejerzan su derecho a una vida digna, que les permita la libertad para optar por su propio desarrollo.

5. La revolución por la dignidad, la soberanía y la integración latinoamericana, para mantener una posición clara, digna y soberana frente a los principales problemas del país en sus relaciones internacionales y frente a los organismos multilaterales. Es también una revolución que nos permita avanzar en una verdadera integración económica, política y social latinoamericana.

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 permiten concretar la revolución ciudadana, plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales. Sin embargo, el significado más profundo del Plan está en la ruptura conceptual que plantea con los idearios del Consenso de Washington¹, con sus políticas estabilizadoras, de ajuste estructural y de reducción del Estado a su mínima expresión y el neoliberalismo aplicado en su versión criolla, que provocaron una debilidad del sistema político e institucional y una profunda crisis socioeconómica.

El Plan recupera una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido. Ello, necesariamente, implica un cambio en el modo de Estado, que recupere sus capacidades de gestión, planificación, regulación y redistribución y que profundice los procesos de desconcentración, descentralización y participación ciudadana (Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010).

Ley de Educación

En la Ley de Educación se estipula una búsqueda de una educación de calidad, en tal virtud se da beneficios a los maestros con la finalidad de que se sientan motivados y sobre todo lo fundamental es brindarles capacitación constante que vaya de la mano con la tecnología y de esta manera se esta garantizando que los niños y jóvenes recibirán una excelente formación.

Plan Decenal de Educación

Ecuador en los quince años últimos a buscado nuevas alternativas a nivel nacional e internacional con la finalidad a afianzar una educación de calidad.

Se propone una gestión estatal a largo plazo que busque una estabilidad y priorice las diferentes necesidades de manera que nadie quede fuera y a la vez no exista fronteras en la pluriculturalidad y el aspecto multiétnico.

Es menester que en base a los errores y aciertos que se ha cometido en el aspecto educativo se busque nuevas políticas que beneficien a todos los ecuatorianos y ecuatorianas con la finalidad de que se brinde una educación de calidad basada en estudios de la realidad social, económica, política, cultural, entre otros de nuestro país.

VISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

MISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad (Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador. 2006-2015. Primera versión resumida MEC. Consejo Nacional de Educación).

Es menester que se forme a los jóvenes en la parte teórica y práctica de tal manera que cuando sean profesionales no tengan ningún problema al insertarse en el ámbito laboral, de tal manera que empiecen a crear sus propias microempresas y contribuyan al desarrollo del país, creen fuentes de trabajo y a la vez mejoren la calidad de vida de la colectividad ecuatoriana.

DINAMEP

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

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

La planificación anual está fundamentada en diagnósticos realizados para identificar las Necesidades de Formación Docente, Capacitación y Perfeccionamiento Docente (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

Es de suma importancia que se capacite a los docentes de manera periódica, siempre buscando la innovación educativa y los talleres no se repitan de año a año. Antes de programar los talleres se debe hacer una investigación del entorno en el que se

desenvuelve la institución educativa con la finalidad de conocer específicamente las necesidades de los docentes.

3.2.4. Políticas Micro: institucionales

A los estudiantes se los debe evaluar cada día que acuden a clase, con esto se evita que la calificación recaiga únicamente en el examen final y esa nota sea la causante de que el estudiante pase o repruebe un año.

Lo que se necesita es profesores que demuestren entrega y amor a su trabajo de tal manera que encaminen al estudiante y lo motiven a continuar su vida estudiantil.

2.5. Síntesis

Es menester que Ecuador posea un entorno educativo adecuado con la finalidad de que mantenga una íntima relación con los ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos persiguiendo en toda instancia una educación de calidad que busque formar a seres humanos y no a simples máquinas repetidoras.

El progreso del país es la educación razón imperante por la que se debe tomar como política primordial el incentivar a los estudiantes desde la educación inicial hasta la educación superior por la investigación, trabajo en equipo y buscar el desarrollo de sus habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes para que cuando finalicen sus estudios superiores conformen sus propias microempresas y de esta manera

colaboraren con el desarrollo industrial del Ecuador, creen fuentes de trabajo y a la vez mejoren la calidad de vida de la colectividad

3. Necesidades de formación docente

3.3.1. Definición

La educación durante toda la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI. Esta noción va más allá de la distinción tradicional entre educación básica y educación permanente, y responde al reto de un mundo que cambia rápidamente. Pero esta afirmación no es nueva, puesto que en anteriores informes sobre educación ya se destacaba la necesidad de volver a la escuela para poder afrontar las novedades que surgen en la vida privada y en la vida profesional. Esta necesidad persiste, incluso se ha acentuado, y la única forma de satisfacerla es que todos aprendamos a aprender.

3.3.2. Competencias profesionales

Un profesional debe desarrollar las competencias cuyos componentes son: organización que comprende competencias globales, unidades de competencia y elementos de competencia:

Competencias Globales: Son el desempeño global y reflejan un conjunto amplio de actividades.

Unidades de competencia: Son desempeños más específicos cuyo conjunto estructura una competencia.

Elementos de competencia: Son desempeños muy específicos y relacionados con tareas concretas.

Todo elemento de competencia lleva cuatro componentes:

Criterio de desempeño: Son los resultados que se debe demostrar en un determinado desempeño, deben elaborarse mediante un verbo, un objeto y una condición de calidad.

Saberes esenciales: Son los saberes que se deben manejar para poder cumplir con los criterios de desempeño, por cada criterio debe establecerse el conjunto de saberes necesarios. Los saberes deben tener en cuenta tanto el conocer, como el ser y el hacer.

Rango de aplicación: Hace referencia a los diferentes escenarios y contextos donde se aplica el elemento de competencia.

Evidencias requeridas: Es el conjunto de productos que la persona requiere demostrar con el fin de dar cuenta de la idoneidad con la cual maneja un determinado elemento de desempeño. Están orientados por los criterios de desempeño y los rangos de aplicación (Tobón 2004).

Factores que inciden en el proceso de formación de competencias: La diferencia entre los países desarrollados y los que se encuentran en “vías de desarrollo”, no está en la mayor capacidad que tiene sus ciudadanos, ni en la mayor cantidad de recursos o en la

mayor extensión; está en que: analizan su realidad - su contexto, lo entienden, lo asumen, se apropian y entonces plantean y ejecutan estrategias traducidas a modelos: económicos, políticos, sociales, educativos, entre otros, que buscan dar soluciones a sus problemas, o proyectar su desarrollo; mientras que en los otros, se trasladan y aplican los mismos modelos, cuando a lo mejor, ni para aquellos que lo propusieron se mantienen las condiciones bajo las cuales fueron aplicados, lo que da como resultado un fracaso y en lugar de un adelanto u retroceso.

El enfoque de competencias requiere ser abordado desde el análisis y comprensión de la realidad de cada institución, de tal manera que no se corra el riesgo de quedar simplemente en el discurso al acogernos a un modelo (o metodología) que no sea aplicable (Tobón 2004).

Desde este punto de vista, se determinan los siguientes factores que inciden en la implementación de un proceso de formación basado en competencias:

Modelo de Estructura Organizacional: El desarrollo de competencias requiere que las instituciones educativas cambien sus estructuras de rígidas y piramidales a flexibles y más planas, de tal manera que se favorezca el trabajo en equipo y donde se considere a la persona (que se organiza para gestionar dentro de un contexto) como base del desarrollo organizacional. Una estructura que favorezca: la visión multidisciplinaria con que debe abordarse el proceso de formación para lograr desarrollar las competencias identificadas para la carrera; abandonar la “soledad pedagógica” a la que el docente está acostumbrado e iniciar un proceso de aprendizaje al trabajo en equipo; la integración de asignaturas que se interrelacionan y tienen un objetivo definido, contribuir a la formación gradual de las competencias.

Modelo de Gestión: Implementar un proceso de formación de competencias requiere contar con un modelo que integre dinámicamente la gestión académica, directiva, administrativa y financiera, acorde con la estructura organizacional implementada; esto permitirá gestionar desde la visión sistémica y compleja, considerando a la institución educativa, como un todo compuesto por subsistemas que se interrelacionan y a la vez como parte de un todo aún mayor, que interactúa con otras partes buscando su desarrollo propio y el de los demás.

El modelo de gestión debe garantizar el aseguramiento de la calidad de los procesos derivados de las funciones de docencia, investigación y vinculación con la colectividad, que requieren de acciones de mejoramiento continuo sobre la base de un proceso sistemático, pertinente, equitativo y sostenido; que interactúe dialécticamente al interior del sistema y de la sociedad en su conjunto.

Modelo Educativo: Un modelo educativo que facilita la integración dinámica entre la docencia, investigación y vinculación con la colectividad durante el proceso de formación de competencias, considerando que la gestión es el motor que moviliza dicha integración.

Modelo Pedagógico: El enfoque de competencias obliga a superar los métodos de formación tradicionales, orientándolos hacia una pedagogía diferente, en donde el docente se convierte en un facilitador del proceso de enseñanza - aprendizaje y la posición protagónica la asuma el estudiante gestionando su propio aprendizaje, por lo tanto es necesario abrir espacios de autoreflexión que faciliten instaurar una cultura de autoevaluación para el autoaprendizaje orientado (Tobón 2004).

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

Según la UNESCO, los cuatro pilares de la educación orientados al desempeño profesional eficiente, propuestos por Jacques Delors, 1996 y la UNESCO, 1998, son:

Aprender a conocer “adquisición, reconocimiento e implementación de los conocimientos como instrumentos necesarios y transferibles para la sociedad en la cual se desenvuelve el ser humano”.

Aprender a hacer “desarrollo de habilidades, destrezas necesarias y pertinentes como manifestaciones de actualización y transferencia para el desarrollo e influencia del entorno”.

Aprender a convivir con los demás “convivencia, participación y cooperación en todas las actividades humanas en el marco de la armonía”.

Aprender a ser “exploración y manifestación de actividades, compromisos, pertenencia y pertinencia del ser humano en la sociedad, engloba en el proceso educativo los tres elementos anteriores”.

Estos principios guardan una relación clara con las direcciones de los saberes en la competencia:

| SABERES | DIRECCIONES DE LAS COMPETENCIAS |
|-------------|---------------------------------|
| → SABER | CONOCIMIENTOS |
| → HACER | SABER HABILIDADES |
| → SABER SER | VALORES |

Desde aquí se conceptualiza la competencia como una integración dinámica de los saberes que se evidencian en el desempeño profesional idóneo dentro de un contexto dinámico y cambiante.

Se busca que el estudiante desarrolle sus habilidades, destrezas, conocimiento, actitudes y aptitudes con la finalidad de que en un futuro se vincule con facilidad en el mundo laboral.

3.4. Competencias profesionales docentes

Los sistemas educativos de todo el mundo se enfrentan actualmente al desafío de utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para proveer a sus alumnos con las herramientas y conocimientos necesarios para el siglo XXI. En 1998, el Informe Mundial sobre la Educación de la UNESCO, Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación, describió el profundo impacto de las TICs en los métodos convencionales de enseñanza y aprendizaje, augurando también la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información.

3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

El país necesita una Revolución Educativa provista de participación comunitaria, que avance hacia la cobertura universal, la buena calidad con acceso democrático. Una educación crítica, científica, ética, tolerante con la diversidad y comprometida con el medio ambiente.

El desafío de la Revolución Educativa incluye 5 temas esenciales: calidad, pertinencia laboral, capacidad técnica, investigación científica (Uribe Álvaro, Santillana).

A nivel mundial la educación es un factor muy importante para el desarrollo de un país, es por tal razón que conforme pasa el tiempo se busca nuevas alternativas para innovar la educación superior.

Ecuador en la actualidad esta implementado la Educación Superior Basada en Competencias con la finalidad de obtener profesionales con un alto valor humano, capacidad de trabajo en equipo, altos niveles de investigación que vayan de la mano con una ideología de creación de microempresas que traerá consigo la implementación de fuentes de trabajo y a la vez se mejorará la calidad de vida de la colectividad.

Con la educación Superior Basada en Competencias no se pretende entregar a la sociedad ecuatoriana unos profesionales robots, sino personas que se respeten y valoren su cultura y el medio en el que se desenvuelven, buscando soluciones a los problemas reales que presenta la sociedad.

No se pretende que sean los primeros en las actividades que realicen, lo que se persigue es que cada uno de los estudiantes sea especial y se desenvuelvan en el ámbito que les guste.

Los profesionales son la esperanza del país para conseguir un desarrollo integral basado en investigaciones, creación de microempresas y por ende el aumento de fuentes de trabajo que traigan de la mano una mejor calidad de vida.

3.6. Síntesis

El pilar fundamental de desarrollo de un país es la educación en tal virtud en Ecuador la prioridad debe ser una educación con altos estándares de calidad educativa que esté al alcance de todos los ecuatorianos.

Lo que se pretende es mantener motivados tanto a los alumnos como a los profesores en todas las instancias con la finalidad de cada una de las partes se desarrolle de manera óptima.

Hoy por hoy es menester que se desarrolle competencias que vayan de la mano con la tecnología y mejore el sistema educativo actual apuntando a que cada uno de los estudiantes será el protagonista de un futuro próspero conducido por las razones del conocimiento.

La esperanza de un país está depositada en los profesionales que busquen un desarrollo integral anteponiendo en toda circunstancia el valor humano, y persigan un buen vivir, es decir que aprovechen los recursos de manera sostenible y sustentable.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la Investigación

El método que se utilizó para la realización del presente trabajo es de tipo mixto cuantitativo, descriptivo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial).

Se procedió a recolectar los datos personales y profesionales de los graduados en la Universidad Particular de Loja y a la vez hacerles un seguimiento en lo que respecta a su vida profesional, versados en parámetros cualitativos y cuantitativos.

4.2. Participantes de las Investigación

- Los titulados de la U.T.P.L. en los años (2005 – 2010)
- Empleados
- El investigador
- Equipo de planificación en la investigación

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas: La técnica que se utilizó es la observación y se utilizó los recursos: Encuesta, filmaciones y fotos.

Instrumentos: Los cuestionarios que se utilizaron en la investigación se los tomaron de la ANECA (Agencias Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), que fueron adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación a la reglamentación y entorno nacional.

- **Cuestionario 1:** Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- **Cuestionario 2:** Empleadores/directivos de las instituciones educativas

También durante el proceso se utiliza la técnica de la observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable de la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utilizó el listado de control y codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

En la recolección de datos se trabajó de manera directa con los profesionales les llenando los cuestionarios y conversando a cerca de la realidad que afronta con su vida profesional, las fortalezas, debilidades y oportunidades que le a dado su carrera.

4.4. Recursos:

4.4.1. Humanos: Los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación, empleadores/directivos de la/las instituciones educativas.

4.4.2. Materiales: Cuestionarios, grabadora, cámara de fotos

Económicos:

| Cantidad | Descripción | Valor unitario | Valor total |
|-----------------|--------------------------|-----------------------|----------------------|
| 100 | Copias | 0.02 | 2 |
| 10 | Transporte | 0,25 | 2,50 |
| 1 | Libreta Campo | 2 | 2 |
| 10 | Horas internet | 1 | 10 |
| 200 | Impresiones | 0,15 | 30 |
| 1 | Cámara Digital | 250 | 250 |
| | Total Presupuesto | | <u>296,50</u> |

4.5. Procedimiento

Nos convocaron a todos los egresados a la ciudad de Loja en donde se recibió la primera asesoría sobre la investigación que se iba a realizar, evento desarrollado el día sábado 13 de noviembre en el Centro de Convenciones de la Universidad, nos entregaron el material de trabajo que consistió en una guía en donde está detallado el cronograma de actividades que se tenía que cumplir, nos presentaron el tema a desarrollar que es “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja”, nos dieron las instrucciones que se debía trabajar con 10 o más

titulados y se disponía para la investigación de dos cuestionarios, uno para los titulados y el otro para las autoridades de las instituciones educativas, en grupos acudimos a las aulas para recibir de la tutora las instrucciones para el desarrollo de la investigación.

Se comenzó con la investigación enviando en primera instancia la introducción y el primer capítulo, luego se recopiló información en varias fuentes bibliográficas y se enviaba a la tutora para su respectiva revisión y realizar los cambios sugeridos.

Se nos entregó la lista con los nombres de los titulados, con dicha información me dirigí al Centro Universitario en donde la Coordinadora me entregó el directorio telefónico y las respectivas direcciones de los titulados.

Con estos datos me comuniqué con los titulados y se fijó fecha y hora para aplicar las encuestas. Al momento del encuentro los titulados colaboraron con toda la información requerida, razón por la que manifiesto que no he tenido ningún inconveniente de información.

Gracias a la guía y responsabilidad de la Licenciada Mónica quién con su carisma y paciencia me ha podido ayudar en ciertas dificultades que se me han presentado en el camino.

La segunda asesoría se realizó en la ciudad de Cuenca a donde acudimos con la tesina terminada para su revisión y posterior a ello se realizaron los cambios requeridos.

5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.2.2. Análisis y discusión de los resultados

5.2.2.1. Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

P1. ¿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 | PORECENTAJE |
| Educación Infantil | 1 | 8% |
| Educación Básica | 10 | 76% |
| Lengua y Literatura | | |
| Químico Biólogo | 1 | 8% |
| Físico Matemático | 1 | 8% |
| Ciencias Humanas y Religiosas | | |
| Otra/s mención (especifique) | | |
| En otra universidad (Especifique) | | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En los últimos cinco años la titulación de pregrado que han obtenido en la UTPL es: Educación Básica con un 76%, seguido de Educación Infantil, Químico Biólogo y Físico Matemático con un porcentaje del 8% cada una de las menciones.

| POSTGRADO (Maestría/Doctorado) | | |
|--|----------------------------|--------------------|
| MENCIÓN | AÑO DE FINALIZACIÓN | PORECENTAJE |
| Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo | | |
| Maestría en Pedagogía | | |
| Maestría en Desarrollo de la Inteligencia | | |
| Otro Postgrado (Especifique Cuál): Inglés | 1 | 8% |
| En otra universidad (Especifique) | | |
| No contesta | 12 | 92% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En los últimos cinco años solamente un titulado de la UTPL ha estudiado un postgrado en inglés.

| Especialidad/Diplomado (contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría) | | |
|--|----------------------------|--------------------|
| MENCIÓN | AÑO DE FINALIZACIÓN | PORECENTAJE |
| Especialidad (Especifique) | | |
| Diplomado (Especifique) | 2 | 15% |
| En otra universidad (Especifique) | 2 | 15% |
| No he realizado estudios de diplomado o especialidad | 4 | 31% |
| No contesta | 5 | 39% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En los últimos cinco años se evidencia que en un 31% no han estudiado ninguna especialidad ni diplomado, el 39% de los titulados se abstienen de contestar, en un 15% estudiaron una especialidad y el 15% restante estudiaron un diplomado.

P2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual)?

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|-------------------|-------------------|
| Trabaja como docente | 11 | 84% |
| Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.) | 1 | 8% |
| Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia | | |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente | 1 | 8% |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia | | |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente | | |
| Otras situaciones(Especifique) | | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

El 84% de los Titulados de la UTPL trabajan como docentes, el 8% trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia y apenas el 8% en la actualidad esta desempleado.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Urbano | 5 | 38% |
| Rural | 6 | 46% |
| No contesta | 2 | 16% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados de la UTPL en un 46% trabajan en el sector rural, un 38% trabaja en el sector Urbano y el 16% no da contestación a la pregunta.

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)

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 6 | 46% |
| No | 2 | 16% |
| No contesta | 5 | 38% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Un 46% de los titulados de la UTPL manifiestan que han trabajado en puestos relacionados con la docencia, un 38% no da contestación a la pregunta y un 16% manifiesta haber trabajado en puestos no relacionados con la docencia.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 1 | 8% |
| No | 8 | 61% |
| No contesta | 4 | 31% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados de la UTPL manifiestan en un 61% que no han trabajado en puestos diferentes a la docencia, un 31% de los titulados no da contestación a la pregunta y un 8% manifiesta que si ha trabajado en puestos diferentes a la docencia.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|-------------------|-------------------|
| Prepara carpetas para trabajar en docencia | 2 | 16% |
| Busca empleo para docente sin preparar carpetas para concurso de méritos | | |
| Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo | | |
| Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (Especifique) | 2 | 16% |
| Continua estudiando en otra área de conocimiento (Especifique) | 1 | 8% |
| Está tomando cursos de formación continua (Especifique) | | |

| | | |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| Otras situaciones (Especifique) | | |
| No contesta | 8 | 60% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados de la UTPL que en la actualidad no están trabajando manifiestan en un 60 % no dan contestación a las alternativas estipuladas en la pregunta, un 16% manifiesta que está preparando carpetas para trabajar en docencia, un 16% continúa estudiando otra mención de Ciencias de la educación y un 8% manifiesta que continúa estudiando en un área diferente.

TRABAJA ACTUALMENTE O H ATRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Institución educativa fiscal | 12 | 92% |
| Institución educativa municipal | | |
| Institución educativa particular | | |
| Institución educativa fiscomisional | | |
| No contesta | 1 | 8% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados de la UTPL manifiestan en un 92% que trabajan y han trabajado en una institución educativa fiscal y en un 8% no dan contestación a la pregunta.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Inicial | 1 | 8% |
| Básico | 8 | 61% |
| Bachillerato | 2 | 15% |
| Superior | 1 | 8% |
| No contesta | 1 | 8% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En un 52% de los titulados de la UTPL manifiestan que trabajan es de nivel básico, un 20% trabaja el nivel de bachillerato, en un 13% trabajan en el nivel superior, en un 8% no contestan y en un 7% trabajan en el nivel inicial.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 12 | 92% |
| No | 1 | 8% |
| No contesta | 0 | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En un 92% de los titulados de la UTPL expresan que han trabajado en su especialidad, mientras que en un 8% no dan contestación a la pregunta.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Educación Infantil | | |
| Educación Básica | 9 | 69% |
| Lengua y Literatura | | |
| Químico Biológicas | 1 | 8% |
| Físico Matemáticas | 1 | 8% |
| Ciencias Humanas y Religiosas | | |
| Otra/s especifique | 2 | 15% |
| No contesta | 0 | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados de la UTPL en un 69% ejercían o ejercen su profesión en Educación Básica, en un 15% no especifican la especialidad en la que trabajan, en un 8% trabajan en el ámbito de Químico Biólogo y en un 8% trabajan en el ámbito de Físico Matemáticas.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Nombramiento | 8 | 61% |
| Contrato indefinido | 1 | 8% |
| Contrato ocasional | 3 | 23% |
| Reemplazo | | |
| Otras (especifique) | 1 | 8% |
| No contesta | 0 | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Un 61% de los titulados de la UTPL expresan en un 61% tienen una relación laboral con nombramiento, el 23% mantienen un contrato ocasional, el 8% trabaja con contrato indefinido y el 8% no especifica bajo que modalidad trabaja.

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| A tiempo completo | 9 | 69% |
| A tiempo parcial | 3 | 23% |
| Por horas | 1 | 8% |
| Otras (especifique) | 0 | |
| No contesta | 0 | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En un 69% de los titulados manifiestan que la relación laboral es a tiempo completa, en un 23% expresan que es a tiempo parcial y en un 8% manifiestan que su relación laboral es por horas.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 0-5 años | 8 | 62% |
| 6-10 años | 1 | 8% |
| 11 – 15 años | 1 | 8% |
| 15 o más años | 2 | 14% |
| No contesta | 1 | 8% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| TOTAL | 13 | 100% |
|--------------|-----------|-------------|

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados manifiestan que trabajaron o llevan trabajando en un 62% de 0-5 años, un 14% de 15 0 más años, un 8% de 6-10 años, un 8% de 11-15 años y un 8 % se abstienen de contestar.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 10 | 77% |
| No | 3 | 23% |
| No contesta | 0 | 0% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados en un 77% que cuando iniciaron sus estudios trabajaban, en un 23% los titulados cuando iniciaron sus estudios no trabajaban.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 0-2 | 2 | 15% |
| 3-6 | 11 | 85% |
| No contesta | 0 | 0% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| TOTAL | 13 | 100% |
|--------------|-----------|-------------|

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados que no trabajaban al iniciar sus estudios en la UTPL manifiestan en un 85% que se tardaron de 3 a 6 meses en conseguir trabajo luego de su graduación y en un 5% manifiestan que se tardaron de 0 a 2 meses.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Administración Pública | 4 | 32% |
| Empresa privada | 2 | 15% |
| Empresa familiar | | |
| Trabajador/a por cuenta propia | 2 | 15% |
| No contesta | 5 | 38% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los Titulados de la UTPL manifiestan en un 38% no contestan a la pregunta, en un 32% manifiestan que trabajan en la administración pública, en un 15% trabajan por cuenta propia y en un 15% trabajan en empresa privada.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|-------------------|-------------------|
| De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PHD) | | |
| De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, economía, etc.) | 7 | 54% |
| Ninguna/No se exigía titulación | 2 | 15% |
| Blancos | 4 | 31% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados manifiestan que la titulación que era/es exigida en la institución donde trabaja/trabajaba en un 54% era de tercer nivel, en un 31% no contesta la pregunta y en un 15% no se les exigía que tengan título.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Laboral indefinida | 1 | 8% |
| Laboral de duración determinada | 6 | 46% |
| Otras situaciones (Especifique) | 1 | 8% |
| Blancos | 5 | 38% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados manifiestan en un 46% que el tipo de relación laboral es de duración determinada, el 38% no contesta a la interrogante, el 8% manifiesta que tienen o tuvo

una relación laboral indefinida y el 8% manifiesta que pasaron o están pasando otras situaciones.

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| A tiempo completo | 6 | 46% |
| A tiempo parcial | 1 | 8% |
| Por horas | 1 | 8% |
| Otras (especifique) | | |
| Blancos | 5 | 38% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados manifiestan en un 46% que la relación laboral es/era a tiempo completo, el 38% no contesta a la pregunta, el 8% expresa que la relación laboral es a tiempo parcial y el 8% expresa que la relación laboral es por horas.

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?

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 0-5 | 5 | 38% |
| 6-10 | 1 | 8% |
| 11 más años | | |
| No contesta | 7 | 54% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados en un 54% no contestan la pregunta, en un 38% manifiestan que trabajaron o llevan trabajando en un empleo como docente de 0-5 años, un 8% manifiesta que lleva un tiempo aproximado de 6-10 años.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------------|------------|-------------|
| 0-2 | 3 | 23% |
| 3-6 | | |
| Ya trabajaba cuando obtuvo el título | 4 | 31% |
| No contesta | 6 | 46% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados en un 46% no contestan a la interrogante, en un 31% expresan que ya trabajaban cuando obtuvo el título y en un 23% manifiesta que tardó de 0-2 años en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo su titulación.

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 0-1 años | 3 | 22% |
| ½ - 2 años | 4 | 31% |
| 2/1 – 3 años | 1 | 8% |
| 3/1 – 4 años | | |
| 4/1 – 5 años | | |
| 6 a mas años | 4 | 31% |
| No contesta | 1 | 8% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Los titulados manifiestan en un 31% que ha trabajado de ½ - 2 años como docentes desde que obtuvo la titulación, en un 31% de 6 a más años, en un 22% de 0-1 años y en un 8% no dan contestación a la pregunta.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| 0-1 | 2 | 15% |
| 2-4 | 2 | 15% |
| 5-7 | | |
| No contesta | 9 | 70% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| TOTAL | 13 | 100% |
|--------------|-----------|-------------|

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En lo que respecta al tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación en un 70% no contestan la pregunta, el 15% de 2-4 años y el 15% de 0-1 años.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 1 | 8% |
| No | 7 | 53% |
| Blancos | 5 | 39% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En lo que respecta al trabajo actual, o el último empleo le demando cambiar de lugar de residencia los titulados en un 39% no dan contestación, un 53% no han cambiado de residencia y un 8 por ciento que sí les ha tocado cambiar de residencia por su trabajo.

PARA TODOS

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------------|------------|-------------|
| Quichua | 3 | 23,1% |
| Inglés | 2 | 15,4% |
| Francés | | |
| Portugués | | |
| Otros (especifique) | | |
| No | 8 | 61,5% |
| Blanco | 0 | 0% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En lo que respecta a la interrogante se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español los titulados manifestaron en un 61,5% que no lo hacen, en un 23,1% que hablan la lengua quichua y el español, el 15,4 por ciento que habla el inglés.

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|------------|-------------|
| Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter. | 12 | 92% |
| No | 1 | 8% |
| Blancos | | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En lo que respecta al manejo de información a nivel de usuario los titulados responden en un 92% que sí y apenas un 8% que no maneja la información a nivel de usuario.

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)

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|-------------------|-------------------|
| Didáctica y Pedagogía | 3 | 23% |
| Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) | 2 | 15% |
| Temas relacionados con su área de formación (Especifique) | 2 | 15% |
| Organización y Gestión de centros educativos | 3 | 23% |
| Diseño y Planificación Curricular | 1 | 8% |
| Educación en valores | 1 | 8% |
| Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique | 1 | 8% |
| No me interesan | | |
| No contestan | | |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En lo referente a los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional manifiestan los titulados en un 28% en didáctica y pedagogía, en un 28% diseño y planificación curricular, en un 13% organización y gestión de centros educativos, en un 13% educación en valores, en un 9% Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en un 6%

Temas relacionados con su área de formación y en un 3% Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento).

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Definitivamente si | 5 | 38% |
| Probablemente si | 7 | 54% |
| Indeciso | | |
| Probablemente no | | |
| Definitivamente no | 1 | 8% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

En lo que respecta a que si se ha mejorado la condición de vida luego de titularse en la UTPL el 54% manifiesta que probablemente que sí, el 38% manifiesta que sí y un 8% manifiesta definitivamente no.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Hombre | 2 | 15% |
| Mujer | 11 | 85% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

Se realizaron las encuestas al 85% de mujeres es decir 11 mujeres y al 15% de hombres es decir 2 hombres.

A.2. Edad en años cumplidos

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| 25-30 | 5 | 38% |
| 31-36 | 5 | 38% |
| 37-40 | 2 | 16% |
| 41-46 | | |
| 47-50 | | |
| 51-55 | 1 | 8% |
| TOTAL | 13 | 100% |

Fuente: Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autor: Vanessa Barahona

La edad de los titulados encuestados es en un 38% de 25-30 años, un 38% son de 31 – 36 años, un 16% con una edad de 37 – 47 años y un 8% están comprendidos en los rangos de edad de 51 – 55 años.

UNIDAD EDUCATIVA “DR. LUIS ROBERTO CHACÓN”

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

| DESCRIPCIÓN |
|-----------------------|
| Preparación Académica |
| Responsabilidad |
| Empatía institucional |

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

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | NÚMERO |
|-------------|------------|--------|
| Si | 1 | 2 |
| No | | |

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | NÚMERO |
|-------------|------------|--------|
| Si | | |
| No | 1 | |

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

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

| CON EXPERIENCIA | DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAS |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Mejor que un docente sin experiencia | Propio de la falta de experiencia |
| Responsables y más ecuánimes | Falta de colaboración y acotamiento |

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

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | NÚMERO |
|--------------------|-------------------|---------------|
| Si | 1 | |
| No | | |

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

a. En caso de respuesta afirmativa cuáles

| |
|--|
| La evaluación del aprendizaje |
| Cursos de manejo de material didáctico |
| Cursos de Lengua y Literatura y de matemáticas |

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

6. Qué tipo de incentivos se tienen considerado por parte de la institución educativa, descríbalos.

| |
|---|
| Autorización a que participen en eventos de diferente índole |
| Felicitar a los docentes por el buen desempeño ante los alumnos y padres de familia; como también en la comunidad cuando lo amerite |

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

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

| |
|--|
| La confianza que se les brinda para trabajar en un ambiente de paz, tranquilidad y alegría |
| La motivación, el buen desempeño, el realizar evaluaciones trimestrales |

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

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

| |
|--|
| Que el trabajo que realizan día a día lo hagan con entusiasmo y responsabilidad, pensando siempre que la razón son los alumnos |
|--|

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

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

| |
|--|
| Doctrina en el aula |
| Tutoría grupal e individual |
| Apoyo logístico en los actos institucionales |

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

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

| |
|--|
| Preparación de danzas, sainetes, bailes y juegos |
|--|

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

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

| DESCRIPCIÓN | RESPUESTA |
|-------------|-----------|
| Si | |
| No | X |

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

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO I. BILINGÜE “QUILLOAC”

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

| DESCRIPCIÓN |
|---|
| Identificación con la cultura del pueblo cañarí |
| Formación profesional del docente |
| Manejo de dos idiomas (castellano y quichua) |

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

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | CUANTOS APROXIMADAMENTE |
|-------------|------------|-------------------------|
| Si | 1 | 2 |
| No | | |

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA |
|-------------|------------|
| Si | 1 |
| No | |

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

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

| NIVEL | AMBITO DE CONOCIMIENTO |
|--------------------------|--|
| Educación Inicial | Especialista en Educación Inicial |
| Educación general básica | Especialista en matemáticas y química |
| Bachillerato | Técnicos especialistas Física - Biología |

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

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

| CON EXPERIENCIA | DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAS |
|------------------------------|--------------------------------------|
| Muy buenos profesionales | Muy buenos y con decisión de trabajo |
| Identificables con el pueblo | Predispuestos |
| | Identificables |

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

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

| DESCRIPCIÓN | FRECUENCIA | NÚMERO | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|---------------|-------------------|
| Si | 1 | | |
| No | | | |

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

b. En caso de respuesta afirmativa cuáles

| |
|--|
| La evaluación del aprendizaje |
| Cursos de manejo de material didáctico |
| Cursos de Lengua y Literatura y de matemáticas |

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

2. Qué tipo de incentivos se tienen considerado por parte de la institución educativa, descríbalos.

| |
|---|
| Autorización a que participen en eventos de diferente índole |
| Felicitar a los docentes por el buen desempeño ante los alumnos y padres de familia; como también en la comunidad cuando lo amerite |

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

3. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorezcan un buen desempeño laboral?

| |
|--|
| La confianza que se les brinda para trabajar en un ambiente de paz, tranquilidad y alegría |
| La motivación, el buen desempeño, el realizar evaluaciones trimestrales |

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

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

| |
|--|
| Que el trabajo que realizan día a día lo hagan con entusiasmo y responsabilidad, pensando siempre que la razón son los alumnos |
|--|

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

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

| |
|--|
| Doctrina en el aula |
| Tutoría grupal e individual |
| Apoyo logístico en los actos institucionales |

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

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

| |
|--|
| Preparación de danzas, sainetes, bailes y juegos |
|--|

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

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

| DESCRIPCIÓN | RESPUESTA |
|-------------|-----------|
| Si | |
| No | X |

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

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

Los directivos expresan que los titulados de la UTPL desempeñan su trabajo con eficacia, eficiencia, trabajo en equipo, ética profesional, educan a los niños en valores y sobre todo tienen un alto grado de vinculación con la colectividad.

Expresan que los profesionales son de calidad y posee los conocimientos teóricos y los ponen en práctica ayudando a progreso de la institución en la que laboran.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Caracterización Socio Demográfica

En los últimos cinco años la titulación de pregrado que han obtenido en la UTPL es: Educación Básica con un 76%, seguido de Educación Infantil, Químico Biólogo y Físico Matemático con un porcentaje del 8% cada una de las menciones.

En los últimos cinco años solamente un titulado de la UTPL ha estudiado un postgrado en inglés.

En los últimos cinco años se evidencia que en un 31% no han estudiado ninguna especialidad ni diplomado, el 39% de los titulados se abstienen de contestar, en un 15% estudiaron una especialidad y el 15% restante estudiaron un diplomado.

Los titulados de la UTPL en un 46% trabajan en el sector rural, un 38% trabaja en el sector Urbano y el 16% no da contestación a la pregunta.

Se realizaron las encuestas al 85% de mujeres es decir 11 mujeres y al 15% de hombres es decir 2 hombres.

La edad de los titulados encuestados es en un 38% de 25-30 años, un 38% son de 31 – 36 años, un 16% con una edad de 37 – 47 años y un 8% están comprendidos en los rangos de edad de 51 – 55 años.

5.2. Situación Laboral

El 84% de los Titulados de la UTPL trabajan como docentes, el 8% trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia y apenas el 8% en la actualidad esta desempleado.

Un 46% de los titulados de la UTPL manifiestan que han trabajado en puestos relacionados con la docencia, un 38% no da contestación a la pregunta y un 16% manifiesta haber trabajado en puestos no relacionados con la docencia.

Los titulados de la UTPL manifiestan en un 61% que no han trabajado en puestos diferentes a la docencia, un 31% de los titulados no da contestación a la pregunta y un 8% manifiesta que si ha trabajado en puestos diferentes a la docencia.

Los titulados de la UTPL que en la actualidad no están trabajando manifiestan en un 60% no dan contestación a las alternativas estipuladas en la pregunta, un 16% manifiesta que está preparando carpetas para trabajar en docencia, un 16% continúa estudiando otra mención de Ciencias de la educación y un 8% manifiesta que continúa estudiando en un área diferente.

En un 92% de los titulados de la UTPL expresan que han trabajado en su especialidad, mientras que en un 8% no dan contestación a la pregunta.

Los titulados de la UTPL en un 69% ejercían o ejercen su profesión en Educación Básica, en un 15% no especifican la especialidad en la que trabajan, en un 8% trabajan en el ámbito de Químico Biólogo y en un 8% trabajan en el ámbito de Físico Matemáticas.

Los titulados manifiestan que trabajaron o llevan trabajando en un 62% de 0-5 años, un 14% de 15 0 más años, un 8% de 6-10 años, un 8% de 11-15 años y un 8 % se abstienen de contestar.

Los titulados en un 77% que cuando iniciaron sus estudios trabajaban, en un 23% los titulados cuando iniciaron sus estudios no trabajaban.

Los titulados que no trabajaban al iniciar sus estudios en la UTPL manifiestan en un 85% que se tardaron de 3 a 6 meses en conseguir trabajo luego de su graduación y en un 5% manifiestan que se tardaron de 0 a 2 meses.

Los titulados en un 46% no contestan a la interrogante, en un 31% expresan que ya trabajaban cuando obtuvo el título y en un 23% manifiesta que tardó de 0-2 años en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo su titulación.

Los titulados manifiestan en un 31% que ha trabajado de $\frac{1}{2}$ - 2 años como docentes desde que obtuvo la titulación, en un 31% de 6 a más años, en un 22% de 0-1 años y en un 8% no dan contestación a la pregunta.

En lo que respecta al tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación en un 70% no contestan la pregunta, el 15% de 2-4 años y el 15% de 0-1 años.

En lo que respecta al trabajo actual, o el último empleo le demando cambiar de lugar de residencia los titulados en un 39% no dan contestación, un 53% no han cambiado de residencia y un 8 por ciento que sí les ha tocado cambiar de residencia por su trabajo.

En lo que respecta a que si se ha mejorado la condición de vida luego de titularse en la UTPL el 54% manifiesta que probablemente que sí, el 38% manifiesta que sí y un 8% manifiesta definitivamente no.

En lo que respecta a los empleadores se tiene en los incentivos: Autorización a que participen en eventos de diferente índole, felicitar a los docentes por el buen desempeño ante los alumnos y padres de familia; como también en la comunidad cuando lo amerite.

Las expectativas con respecto al personal docente es que el trabajo que realizan día a día lo hagan con entusiasmo y responsabilidad, pensando siempre que la razón son los alumnos.

Además de la carga docente los profesionales se encargan de la reparación de danzas, sainetes, bailes y juegos.

Los docentes no presentan ningún valor agregado a parte de la docencia.

5.3. Contexto Laboral

Los titulados de la UTPL manifiestan en un 92% que trabajan y han trabajado en una institución educativa fiscal y en un 8% no dan contestación a la pregunta.

En un 52% de los titulados de la UTPL manifiestan que trabajan es de nivel básico, un 20% trabaja el nivel de bachillerato, en un 13% trabajan en el nivel superior, en un 8% no contestan y en un 7% trabajan en el nivel inicial.

Un 61% de los titulados de la UTPL expresan en un 61% tienen una relación laboral con nombramiento, el 23% mantienen un contrato ocasional, el 8% trabaja con contrato indefinido y el 8% no especifica bajo que modalidad trabaja.

En un 69% de los titulados manifiestan que la relación laboral es a tiempo completa, en un 23% expresan que es a tiempo parcial y en un 8% manifiestan que su relación laboral es por horas.

Los Titulados de la UTPL manifiestan en un 38% no contestan a la pregunta, en un 32% manifiestan que trabajan en la administración pública, en un 15% trabajan por cuenta propia y en un 15% trabajan en empresa privada.

Los titulados manifiestan que la titulación que era/es exigida en la institución donde trabaja/trabajaba en un 54% era de tercer nivel, en un 31% no contesta la pregunta y en un 15% no se les exigía que tengan título.

Los titulados manifiestan en un 46% que el tipo de relación laboral es de duración determinada, el 38% no contesta a la interrogante, el 8% manifiesta que tienen o tuvo una relación laboral indefinida y el 8% manifiesta que pasaron o están pasando otras situaciones.

Los titulados manifiestan en un 46% que la relación laboral es/era a tiempo completo, el 38% no contesta a la pregunta, el 8% expresa que la relación laboral es a tiempo parcial y el 8% expresa que la relación laboral es por horas.

Los titulados en un 54% no contestan la pregunta, en un 38% manifiestan que trabajaron o llevan trabajando en un empleo como docente de 0-5 años, un 8% manifiesta que lleva un tiempo aproximado de 6-10 años.

En lo que respecta a los empleadores manifiestan que los requisitos exigidos son: Preparación Académica, Responsabilidad, Empatía institucional.

Durante el último año han recibido una solicitud de empleo de los titulados de la UTPL.

Al momento no requieren de más personal docente. Los docentes que recién ingresan tienen falta de experiencia y poca colaboración. En los establecimientos de trabajo si se han planificado cursos para mejorar el nivel académico de los docentes.

5.4. Necesidades de Formación

En lo que respecta a la interrogante se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español los titulados manifestaron en un 58% que no lo hacen, en un 21% que hablan la lengua quichua y el español, el 14 por ciento que habla el inglés y el 7% no responden a la interrogante.

En lo que respecta al manejo de información a nivel de usuario los titulados responden en un 92% que sí y apenas un 8% que no maneja la información a nivel de usuario.

En lo referente a los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional manifiestan los titulados en un 28% en didáctica y pedagogía, en un 28% diseño y planificación curricular, en un 13% organización y gestión de centros educativos, en un 13% educación en valores, en un 9% Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en un 6% Temas relacionados con su área de formación y en un 3% Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento).

Los empleadores manifiestan que los factores que favorecen al desempeño laboral son: La confianza que se les brinda para trabajar en un ambiente de paz, tranquilidad y alegría, la motivación, el buen desempeño, el realizar evaluaciones trimestrales.

Los graduados de la UTPL realizan: Doctrina en el aula, tutoría grupal e individual, apoyo logístico en los actos institucionales.

5.5. Comparación de los datos obtenidos con una universidad extranjera

Formación práctica de estudiantes universitarios en España

La calidad de la capacitación profesional que logren los estudiantes en el estudio de la carrera va a depender no sólo de la formación teórica sino también, como demandan los propios alumnos, de las prácticas realizadas que les permitan, realmente, transformar el conocimiento académico en conocimiento profesional. La Universidad tiene la misión de formar profesionales capacitados para desempeñar una función social y el componente práctico del currículum juega un papel de primer orden. El Practicum desempeña un papel clave en el desarrollo de competencias, que permitan la transferencia y movilización de conocimientos a situaciones de trabajo, en congruencia con el enfoque del Proceso de Convergencia Europea de Educación Superior.

Las ventajas que aporta el Practicum en la formación de los estudiantes han sido destacadas por numerosos autores (Cannon, 2002; Mayor, 2001; Hativa, 2001; Michavilla y Martínez, 2002). Los efectos positivos que se le reconoce, son numerosos, así, se indica que hace posible dar una visión del mundo del trabajo, desarrollar habilidades profesionales y de interrelación social, incrementar las posibilidades de empleo, incrementar la madurez de los estudiantes, desarrollar actitudes positivas hacia la supervisión, autoconfianza, razonamiento práctico, etc. No obstante, también se ha destacado los aspectos negativos de algunos programas de Practicum tales como falta de éxito en la integración teoría-práctica, dificultad en organizar experiencias apropiadas de formación, centrarlos en habilidades técnicas a expensas de una comprensión más amplia de las organizaciones, falta de preparación de los supervisores, experiencias de campo no conjuntadas bien con los programas, “explotación” de los estudiantes en el Practicum a expensas de su mejor aprendizaje, etc.

Formación Práctica de estudiantes universitarios en la UTPL

En la UTPL los estudiantes se forman en el área teórica y práctica, de tal manera que al momento de graduarse no tiene ningún inconveniente al insertarse en el mundo laboral ya que tienen experiencia y los conocimientos que recibieron tienen concordancia con el entorno social, cultural y económico en donde se desenvuelve laboralmente. En tal virtud un profesional de la UTPL puede ser competitivo a nivel local, provincial, nacional y en el ámbito internacional ya que las bases educativas que recibieron son de calidad y actualidad que van de la mano con las tecnologías del mundo actual.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El contexto laboral de los titulados de la Escuela de ciencias de la educación está basado en altos estándares de calidad en tal virtud los titulados en la actualidad están vinculados a diferentes centro educativos del cantón y provincia.

- En lo que respecta a las características socio demográfico de los titulados en la Escuela de Ciencias de la educación se tiene que la gran mayoría de titulados está trabajando dentro del cantón y no han tenido que cambiarse de residencia.

- La formación académica de los titulados de la UTPL ha sido de calidad en tal virtud no han tenido inconvenientes al insertarse en el mundo laboral.

- Los titulados de la UTPL requieren capacitarse en un 28% en Didáctica y pedagogía, en un 28% Diseño y Planificación Curricular seguido de porcentajes menores como es un 13% en temas de Educación en valores, en un 13% organización y gestión de centros educativos, 9% Manejo de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, un 6% temas relacionados con su área de formación.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda la UTPL no baje el nivel educativo y vaya innovando de acuerdo con los avances de la tecnología.

- Es menester que se les dé a los estudiantes formación en liderazgo con la finalidad de que al momento en el que abandone la universidad sea el creador de su propia microempresa.

- La universidad en base a investigaciones del medio social, cultural, económico deben ofertar carreras nuevas.

- Se recomienda que la universidad oferte seminarios, foros, talleres en temas de actualidad en el cantón y la provincia ya que no se dispone de dichas ofertas

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, D. P, j. D. Nobak, & H. Hanesian (1978). Educational Psychology: A Cognitive View (2a edición). New York: Holt, Rinehart & Winston. Reimpreso, 1986. New York: Warbel & Peck.
- Cooper, James. (1996, Winter). “Cooperative Learning and College Teaching Newsletter“. Dominguez Hills, CA, Clifornia Estate University, 6 (2)
- De Miguel, M (2005) (Coord.): Modalidades de Enseñanza Centradas en el Desarrollo de Competencia: Orientaciones para promover el cambio metodológico en el Espacio Europeo de Educación Superior. Proyecto EA2005-0118.
- Delcourt, J. (1999). Nuevas presiones a favor de la formación en la empresa. Formación profesional.
- Diccionario Práctico LNS. (1999). Editorial Don Bosco. Cuenca – Ecuador
- Dochy, F. Segers, M. Y Dierick, S. (2002). Nuevas vías de enseñanza aprendizaje y sus consecuencias: Una nueva era de evaluación. Boletín de la Red Estatal de Docencia Universitaria.
- FILMUS, Daniel. Programa Integral Para la Igualdad Educativa. 2002
- Informe Nacional sobre el desarrollo de la Educación en Ecuador presentado en la 47 Conferencia Internacional de educación (CIE 2004). PÁG. 7
- Las Estrategias y Técnicas Relevantes en el Rediseño. El Método de Proyectos como Técnica Didáctica). Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectorado Académico, Instituto Tecnológico y de estudios Superiores de Monterrey.
- Martín, A. Y Reyes, C.I. (2004). Fundamentos de Evaluación. Vicerrectorado desarrollo institucional y nuevas tecnologías, Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Ministerio de Educación, 20011

- Millis, Barbara J. Materials presented at The University of Tennessee at Chattanooga Instructional Excellence Retreat, 1996.
- Moreno, C. y Pozo, J.I. (Eds.) (2003): La universidad ante la nueva cultura educativa. Madrid: Síntesis.
- Neirotti, Margarita, (2004), Alianzas en innovaciones en proyectos de desarrollo educativo local, *Serie de Publicaciones sobre la iniciativa de Educación Básica “Comunidad y Aprendizaje”*, Buenos Aires, IIPE – UNESCO.
- Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 7. Nro. 2. 2005
- Reforma curricular para la Educación Básica 1996
- Velázquez, H. Congreso Internacional de Investigación Educativa. IIMEC-INIE. 25 años en pro de la educación. Diseño Curricular por Competencias Integrales para la Educación Superior.
- ZABALZA, Miguel, Conferencia pronunciada en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, el 9 de febrero de 2005

8. ANEXOS



Realizando la encuesta al Rector del ISPEDIB “QUILLOAC”, Máster Pedro Solano



Llenando la Encuesta el Rector del ISPEDIB “QUILLOAC”



Conversando con los titulados de la U.T.P.L.



Nos cuenta lo que ha ocurrido con su vida luego de obtener su título en la U.T.P.L.



Los titulados llenando la encuesta formulada



Conversando sobre el nivel educativo que obtuvo en la U.T.P.L.



No tuvieron ningún inconveniente en insertarse en el mundo laboral



Los profesionales manifiestan su satisfacción por haber estudiado en la U.T.P.L.



Son profesionales con ética y versados en valores



Manifiestan que debería la U.T.P.L. dictar seminarios, talleres para los profesionales