



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Estudio realizado en la Provincia de El Oro

TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN. MENCIÓN: EDUCACIÓN
GENERAL BÁSICA.

AUTORES:

Luz Rogel Escobar
María Del Carmen Vivar

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Lucy Andrade Vargas

CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Lucy Andrade Vargas.,
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 fines legales pertinentes.

(f) _____

Loja, Junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Luz Rogel Escobar y María del Carmen Vivar, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 070209581-1

(f) _____

C.I. 070191123-2



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 070209581-1

(f) _____

C.I. 070191123-2

DEDICATORIA

Dedico con mucho cariño y respeto este trabajo a mi esposo y hermanos especialmente a Felipe que con su valioso apoyo y comprensión hicieron posible culminar con éxito mi carrera profesional.

Luz Esterfilia Rogel Escobar.

El presente trabajo producto de nuestro esfuerzo lo dedico a mis queridos padres quienes con su infinita bondad y comprensión me han ayudado y apoyado en todo momento. A mis hermanos que son la razón de mi existencia y quienes comparten mis penas y alegrías.

Gracias padres queridos y hermanos.

María del Carmen Vivar V.

AGRADECIMIENTO.

Damos gracias primeramente a Dios todopoderoso por la vida y llenar nuestras mentes de conocimiento los mismos que permiten que nuestros anhelos sean alcanzados, de igual forma a nuestros padres que con amor y paciencia supieron orientarnos a elegir esta modalidad de estudios.

También queremos agradecer a la UTPL Modalidad Abierta y a Distancia, especialmente a la Escuela de Ciencias de la Educación (Mención Educación Básica) por haber impartido sus conocimientos, los mismos que han permitido convertirnos en mejores seres humanos, a todos los profesores que de una u otra manera nos guiaron en la enseñanza - aprendizaje.

Nuestra gratitud incondicional a la señora Mgs. Lucy Andrade Vargas que con su paciencia y apoyo constante ha hecho posible la culminación de esta nueva etapa de estudio, la misma que nos permitirá alcanzar nuevas metas en nuestra vida profesional, laborales y servir de mejor manera a comunidad.

INDICE

| | |
|---|-----|
| Portada | I |
| Certificación | II |
| Acta de cesión de derechos | III |
| Autoría | IV |
| Dedicatoria | V |
| Agradecimiento | VI |
| Índice | VII |
| 1. Resumen..... | 1 |
| 2. Introducción..... | 2 |
| 3. Marco Teórico..... | 4 |
| 3.1. SITUACION LABORAL DOCENTE..... | 4 |
| 3.1.1. Formación inicial docente y formación continua..... | 4 |
| 3.1.1.1 El perfil del Docente Ecuatoriano..... | 5 |
| 3.1.2. La contratación y la carrera profesional..... | 6 |
| 3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje..... | 7 |
| 3.1.4. El género y la profesión docente..... | 8 |
| 3.1.5. Síntesis..... | 9 |
| 3.2. CONTEXTO LABORAL..... | 10 |
| 3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa..... | 11 |
| 3.2.1.1 Entorno educativo..... | 11 |
| 3.2.1.2. Comunidad educativa..... | 12 |
| 3.2.2. La demanda de educación de calidad..... | 13 |
| 3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP..... | 15 |
| 3.2.4. Políticas micro: institucionales..... | 19 |
| 3.2.5. Síntesis..... | 21 |
| 3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE..... | 22 |
| 3.3.1. Definición..... | 25 |
| 3.3.2. Competencias profesionales..... | 26 |
| 3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI..... | 27 |

| | |
|--|----|
| 3.3.4. Competencias profesionales docentes..... | 28 |
| 3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador..... | 30 |
| 3.3.6. Síntesis..... | 31 |
| 4. METODOLOGIA..... | 33 |
| 4.1. Diseño de la investigación..... | 33 |
| 4.2. Participantes de la investigación..... | 34 |
| 4.3. Técnicas e instrumentos de investigación..... | 34 |
| 4.3.1. Técnicas..... | 35 |
| 4.3.2. Instrumentos..... | 35 |
| 4.4. Recursos..... | 36 |
| 4.4.1. Humanos..... | 36 |
| 4.4.2. Institucionales..... | 36 |
| 4.4.3. Materiales..... | 36 |
| 4.4.4. Económicos..... | 37 |
| 4.5. Procedimientos..... | 37 |
| 5. INTERPRETACIÓN, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 39 |
| 5.1. Caracterización socio demográfica..... | 39 |
| 5.1.1. Datos de Mención Educativa (generales)..... | 39 |
| 5.2. Situación Laboral..... | 46 |
| 5.3. Contexto laboral..... | 62 |
| 5.4. Necesidades de formación..... | 73 |
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 78 |
| 6.1. Conclusiones..... | 78 |
| 6.2. Recomendaciones..... | 82 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 85 |
| 8. ANEXOS..... | 87 |

1. RESUMEN

Durante años la educación formal ha ido facilitando a la sociedad egresados de todos los niveles y tipos, sin embargo en muy pocos casos, las instituciones que ofertaron egresados no han hecho un seguimiento de la situación que enfrentan una vez culminados sus estudios y su situación laboral u ocupacional, que a fin de cuentas es el objetivo final que se persigue al culminar los estudios, más aún si se trata de estudios superiores que son el peldaño final hacia la carrera en el campo ocupacional. Tomando en cuenta este antecedente es importante que se haga un análisis basado en un seguimiento de la situación que viven diecisiete titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la especialidad de Ciencias de la Educación entre el año 2005 y 2010, llevada a cabo en la Provincia de El Oro, en los cantones de Machala, Arenillas, Huaquillas y Paccha. en tal virtud, este trabajo plantea esta posibilidad, con la ayuda de metodologías que facilitan el cumplimiento de dicho objetivo, por lo tanto se planteó una investigación de tipo cualitativo, cuantitativo, con la ayuda de método descriptivo y de técnicas como: muestreo y encuesta, a través de formatos establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Con esto se pudo lograr establecer cuadros estadísticos y tablas de referencia que dieron como resultado el establecimiento de las condiciones laborales así como de las necesidades y demandas de capacitación que ellos requieren, una vez salidos de las aulas universitarias, además de establecer con estas referencias algunas puntualizaciones importantes a modo de sugerencias, que servirán para tomar ciertos correctivos y mejorar en algunos puntos la aplicación de la calidad de educación que en la universidad se brinda, tomando en cuenta por supuesto que los resultados obtenidos son un referente de una muestra aleatoria tomada a un grupo de personas en un período de tiempo determinado pero que sin embargo son de gran utilidad a la hora de referenciarse para el mejoramiento académico que redunda en beneficio de toda la comunidad educativa.

2. INTRODUCCIÓN

La investigación a realizarse lleva como titulo “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja. Escuela de Ciencias de la Educación, en el periodo 2005 al 2010”.

En la provincia de El Oro la educación de modalidad abierta y a distancia tiene gran acogida debido a las facilidades que esta ofrece, llegando a los lugares más lejanos permitiendo así acceder a la formación universitaria, propiciando la culminación de sus estudios que quizás no pudieron hacerlo en la modalidad presencial, es así que contribuye a la elaboración de este trabajo como medio de obtener y recopilar información sobre las características académicas, profesionales, laborales de los titulados y poder hacer una síntesis de lo positivo y de las limitaciones en el momento de insertarse en el ámbito laboral.

La mayoría de los titulados encuestados se encuentran desempeñando la labor docente antes de obtener la titulación, por lo que podemos comprender que una vez con sus títulos respectivos será más fácil laborar en el campo docente para lo que se han preparado, la investigación permitirá conocer los criterios de los empleadores en relación al desenvolvimiento de los titulados de la UTPL que laboran en sus instituciones, también se conocer las expectativas y necesidades que poseen en cuanto a la formación de los educadores, que es el reto que todo docente debe asumir en el contexto histórico social laboral actual.

Cabe hacer un análisis profundo de los retos que deben enfrentar los universitarios recién graduados a la hora de buscar trabajo, aceptando pasantías y otras prácticas profesionales a menudo no remuneradas con el valor real, debido a que el mercado laboral está colapsado y los pocos puestos de trabajo disponibles son cada vez menores, lamentablemente el horizonte laboral luce incierto no solo en este campo, debido a la excesiva demanda que no puede ser absorbida en su totalidad por el aparato productivo, expectativas económicas demasiado altas.

Por tal motivo investigar los alcances que tienen los titulados en un campo laboral es importante, porque nos permite conocer la situación en la cual se encuentra, así las entidades promotoras de la educación superior establecerán seguimientos a los titulados en que condiciones se encuentran y que grado de capacitación posee para ejercer de manera efectiva sus funciones en el campo docente, laborar en cualquier rama o especialidad que desempeñe.

El estudio tiene como objetivo, determinar la situación actual de los titulados en Ciencias de la Educación de la U.T.P.L, mediante la aplicación de procesos de investigación, en procura de soluciones efectivas, además conocer la situación socio demográfica de los titulados, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional laboral de los titulados, e identificar las necesidades de formación de directivos y/o empleadores, para ello se busca desarrollar planes sinérgicos entre los sectores involucrados (Estado, empresa privada, y universidades), aplicando `procesos metodológicos cualitativos que permitan establecer tablas referenciales, múltiples análisis y conclusiones.

El tema investigado es interesante porque nos permite conocer, medir, la situación laboral socioeconómica, demográfica de los titulados, así mismo los conocimientos adquiridos en la UTPL y de que manera influyen en la vida cotidiana y en el contexto al cual pertenecen.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

La sociedad del presente y del futuro exige al docente enfrentarse a situaciones difíciles y complejas, concentración de poblaciones, diversificación cultural del educando, evolución cultural y social, etc., por lo que los últimos estudios en la educación señalan que la calidad en el sistema educativo depende en gran medida del docente de la innovación constante de conocimientos, siendo él o ella el centro del sistema educativo.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.

La formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a las instituciones pedagógicas los cuales dependen del Ministerio de Educación y también de las Facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación, por lo que desde su creación han tratado de proporcionar a la sociedad, profesionales eficientes para el logro de principios y fines de la educación ecuatoriana, en consecuencia el maestro esta un instructor, un trasmisor de saberes para que estos sean repetidos de forma mecánica por los educandos, limitándose así a repetir contenidos y seguir instrucciones planificadas por otras personas (MEC, 2000)

En la actualidad se propone al docente como un profesional que guía y orienta las mediciones del conocimiento de los distintos saberes con la formación ético social del ciudadano, con la posibilidad de que exista creatividad e invención en todos los campos, que el niño se apropie de los conocimientos. “Si una reforma educativa no es capaz de dejar en los docentes aprendizajes significativos y hacer que muevan sus creencias, prácticas y visiones paradigmáticas entonces se tendrá que hacer un alto y evaluar los propósitos, los procesos y los productos para saber lo que funciona y lo que no”. (Navarro 2006, pág. 28)

Según Bernardo Toro, es la profesión de mayor acceso directo a la sociedad, considerando que en nuestro país los educadores deben permanecer cerca de

doscientos días al año, y en un promedio de cuatro a cinco horas diarias, con millones de niños y jóvenes.

Generalmente, la educación representa la mayor presencia del Estado en nuestros países. Todo educador tiene un público propio y cautivo (los alumnos) frente al cual puede proponer, modificar o negar mensajes. Esta capacidad le permite crear formas de pensar, de sentir y de actuar, es decir, le permite crear cultura. Esta capacidad cultural existe para todo educador, sea competente o no.

En los últimos años ha bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad a la función del maestro, el tratamiento salarial se ha deteriorado de manera alarmante, transformándose en una profesión de bajo prestigio, no lucrativa y no goza del aprecio de la ciudadanía. Por lo que la autoestima de los docentes se ve reflejada en los resultados académicos que no satisface sus expectativas.

3.1.1.1. El perfil del docente ecuatoriano.

En el 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene los siguientes elementos: (MEC, 2000). Compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, capacidad profesional en el proceso de enseñanza aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos integrando una constante investigación-acción por parte del niño o niña y del mediador.

Así mismo el mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo en el Ecuador, considera como el crecimiento cualitativo de los docentes a través de los programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento, teniendo como propósito habilitar al profesional de la educación en servicio para el desempeño de funciones específicas en la carrera docente y el perfeccionamiento, se refiere en revisar completar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes para satisfacer necesidades de actualización acordes con el avance de la ciencia y la tecnología. (MEC, Reglamento a la Ley de Carrera y Escalafón, 1990)

3.1.2. La contratación y la carrera profesional.

En la actualidad, una de las preocupaciones académicas de gran número de docentes de todos los niveles, desde la licenciatura hasta del nivel básico, es cursar estudios de posgrado en educación, para la mayoría de los docentes el postgrados permitiría mejores oportunidades de trabajo y de vida por que está estrechamente asociado al desarrollo profesional, a elevar la calidad profesional y mejorar las tareas académicas que constituyen la columna vertebral de la educación, por lo tanto para acceder a estudios de postgrados se conjugan dos elementos, la calidad de educación que recibe y la condición económica social y cultural del medio del cual proviene.

Por lo que implica la concertación de numerosos esfuerzos individuales y colectivos, que afectan diariamente tanto en sus condiciones de trabajo como sus niveles de vida y sus posibilidades de compromiso institucional e inserción social, de esta forma la diversidad de motivaciones por buscar el ingreso a un postgrado tiene como elemento común incrementar el salario, ganar poder y prestigio, aumentar su propia estima profesional y familiar satisfaciendo sus necesidades.

Lo que todo docente necesita para incursionar en el desempeño optimo de un postgrado es el dominio de los idiomas formales y la capacidad de una clara comunicación escrita y verbal, el dominio instrumental de estadísticas diferenciales y predictivas, así como diversas aproximaciones al análisis de datos, un saber para qué y cómo, la capacidad de buscar, obtener, criticar y sintetizar información actualizada, el dominio de internet y la capacidad para navegar por la red, acceder a banco de datos, disponer de tiempo para buscar material, leer, estudiar, observar, todos estos elementos son necesarios para lograr y desarrollar un postgrado que integre, transforme la superación académica. (DINAMEP, 2002)

Cabe señalar que esto se llevará positivamente recogiendo los problemas de formación continua a través de la interacción de los formadores y los educandos, por medio de investigaciones de la práctica profesional llevada hacia los talleres de clase, con los niños (as) y adolescentes.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

La labor de enseñar se encuentra estrechamente vinculada con la historia de la humanidad, en particular de occidente, sin embargo, algunos elementos que permitan caracterizar como profesión esta actividad sólo se encuentran a partir de la conformación de los sistemas educativos como resultado de la estructuración de los Estados Nacionales, la llamada profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha invitado al estudio y reflexión en la historia del pensamiento occidental. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente, existe una amplia evidencia del interés por analizar esta práctica aún antes de que se conformara el sistema educativo del estado nacional.

Candelario sustenta “la necesidad de la formación, el desempeño profesional y el desarrollo de competencias de los maestros de educación básica, para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos, lo que conlleve a la mejora de la calidad educativa” (Candelario, 2006, pág 14).

De esta manera, griegos, romanos, o bien los padres de la iglesia, San Agustín o Tomás de Aquino, dejaron diversas reflexiones sobre el maestro, las de estos dos últimos autores sosteniendo una cosmovisión de la docencia como apostolado, proyectando una identidad profesional cercana a una tipificación de “prototipos de hombres” —modelo ideal— que de alguna forma tiene cierta repercusión aún en nuestros días.

A mediados del siglo XIX se aspiró a realizar un tránsito de la visión religiosa a una perspectiva profesional, sobre todo a nivel básico por lo que se ha convertido en algo fundamental para el Estado responsable, el docente es un profesional que se encuentra a nivel de otras profesiones, esto es con énfasis intelectual con normas claras de funcionamiento, así como la existencia de mecanismos para autorizar a los que puedan ejercer la profesión y determinar los que no puedan ejercer, por tal motivo el docente

debe cumplir con tiempo, horario, entrega del diario de clase, cumplir con un programa, asentar calificaciones en determinadas actas, por todo ello recibe un salario.

El docente actúa como empleado y lamentablemente podemos afirmar que internaliza este error, muchas veces en América Latina vemos que se ven obligados a defender su salario como cualquier otro servidor, a través de marchas, plantones, movilizaciones, etc. Por lo que su labor queda marginada en un discurso, ciertamente la llamada profesión docente reclama ser diseccionada como otro conjunto de profesiones de la modernidad que pueda cumplir con determinadas tareas que se desprendan de la conducción del sistema educativo, más aún que en los años setenta se fue estructurando un campo de la sociología abocado a estudiar a las profesiones como grupo social, por lo que la docencia cumple con los elementos que caracterizan a otras profesiones, a la vez se inicia un modelo de actuar apoyado en técnicas de trabajo en el aula, esto es un sujeto que recibe un contrato para realizar la tarea de enseñar para ello recibe una preparación formal.

3.1.4. El género y la profesión docente.

La indagación en este campo se dirige hacia las orientaciones del sistema sexo- género en las prácticas educativas, desde el 2003 comienza a integrarse el componente de diversidad a raíz del impulso de la Política Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo Nacional en género y Diversidad a favor de la discapacidad, las migraciones forzadas y diferencias étnicas.

Hace falta voluntades políticas para fomentar la investigación en la construcción de una educación incluyente, ya que sin equidad de género no hay calidad, de esta manera se contraponen los modelos: igualdad de resultados y la igualdad de oportunidades permitiendo que cada joven llegue tan lejos en el sistema educativo como sus aptitudes e intereses le permitan.

Actualmente siguen influyendo en las reformas educativas del Estado y consideran que la educación es crucial para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza promoviendo a través de las cumbres mundiales por la UNESCO, considerando así que

la educación es un derecho de toda persona, fuente de desarrollo del ser humano en su dimensión social.

Paulo Freire hace su comentario más universal e inclusivo: “¿Qué necesitamos saber nosotros, los llamados educadores para hacer viables incluso nuestros primeros encuentros con mujeres, hombres y niños cuya humanidad es negada y traicionada y cuya existencia es aplastada?”(Paulo Freire,según José Montero,1975, pág. 12).

Sin embargo todo reforma es un proceso, como la educación misma es un proceso social en movimiento que busca calidad, equidad, eficacia y pertinencia como servicio y como labor pedagógica integral, que contribuye a la formación y al desarrollo del ser humano y por ende la construcción de un mundo más solidario, democrático y justo, lamentablemente las propuestas no están motivadas por la intencionalidad de mejorar en calidad, sino por las exigencias de la economía de libre mercado por lo que la educación se encuentra en una concepción mercantilista del conocimiento.

3.1.5. Síntesis

La función del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico, la educación como discurso propone las finalidades éticas como expresiones de valor y aspiraciones de dignificación humana.

El maestro es convocado a través de los tiempos, a gestar en el proceso vital de las personas, mediante un proceso al que se le ha denominado educación o formación, que señala los límites éticos-políticos a su propia practica profesional.

La sociedad valora al maestro desde los mismos parámetros que él suscita y propone como procesos y estructuras de formación de los sujetos y los reconoce como maestro en tanto representa y expresa los valores socialmente reconocidos en el espacio de su propia práctica educativa.

Por su parte el maestro se enfrenta con una dualidad: la de educar como un acto de conducir a los sujetos a su propio marco de sujeción y la de convocar al mismo sujeto a su afirmación como ser libre y emancipado, esta última convocatoria es pedagógica, trasciende la naturaleza empírica de las conductas y reclama la posición de los espíritus.

Frente a una ausencia muy generalizada de analizar la dimensión pedagógica del trabajo escolar, el mejoramiento docente es el resultado mecánico de la asistencia a cursos obligatorios, del establecimiento de sistemas a distancia de formación. Basta con aumentar el calendario escolar y reformar los libros de texto, para que los sistemas de trabajo docente mejoren. Más aún, resulta significativo, que en el plano de la administración del sistema educativo se tienda a emplear cada vez más las teorías de la administración, y que el sistema educativo en su conjunto y la organización escolar en lo particular, no perciban un principio elemental de la administración de empresas. Por lo tanto trabajadores motivados tienen un mejor rendimiento, múltiples estudios sobre el docente muestran que este principio básico no se cumple en ellos, por diversas razones, que no son sólo salariales, los docentes viven con gran insatisfacción en su condición laboral y profesional.

3.2. CONTEXTO LABORAL¹

En cualquier proyecto empresarial uno de los requerimientos de mayor importancia para lograr los objetivos que se plantean los emprendedores, es el de lograr la armonía emocional del grupo de trabajo, la disciplina y el buen clima laboral son los motores indiscutidos de motivación., un equipo motivado alcanza los objetivos de un modo más eficiente y puede desarrollar diferentes adaptaciones a contextos económicos y académicos de un modo más directo y optimizando tiempos ya que los recursos humanos motivados aportan un valor agregado importante a las tareas laborales cotidianas y a los diferentes contextos de producción.

¹ Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. (Definición ABC, 2008)

En el contexto laboral actual las emociones ocupan un lugar de gran valor e importancia, se debe tener en cuenta que los recursos humanos pueden ver se afectados en su desempeño por diferentes razones., sin embargo, es de gran importancia la eficacia de las áreas de recursos humanos para capacitar y lograr un buen desempeño de los equipos de trabajo y optimizar el manejo de las emociones.

En el contexto laboral, diferentes emociones pueden afectar el desempeño de un profesional, es importante saber controlar las emociones y adaptarlas de la mejor manera en beneficio de la comunidad, en muchos casos los especialistas de recursos humanos coinciden en afirmar que existen numerosas situaciones emocionales que afectan un equipo de trabajo, sin embargo la mayoría se clasifica en dos campos principales.

- Situaciones externas al contexto laboral
- Situaciones internas al contexto laboral.

3.2.1. ENTORNO EDUCATIVO - LA COMUNIDAD EDUCATIVA

3.2.1.1. Entorno Educativo

El entorno como elemento educativo en los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan en los centros docentes interviene una serie de variables que merecen una consideración especial, ya que de su organización depende, en gran medida, el logro de las intenciones educativas. Una de estas variables es el ambiente educativo, o entorno como elemento fundamental del proceso educativo. Las relaciones niños/objetos, niños/niños y niños adultos están condicionadas por el modelo de escuela. Por tanto diseñar un buen entorno educativo en nuestros centros no carece de fundamento, por el contrario es una pieza esencial en el desarrollo afectivo, social, cognitivo, entre otros de los más pequeños.

Organizar y diseñar del entorno educativo, no solo consiste en organizar el espacio, sino también en diseñar cuidadosamente el tiempo para las diferentes actividades, los materiales que vamos a utilizar, las características de nuestros niños, jóvenes de manera

que las actividades que planteemos no varíen significativamente de su entorno familiar y cultural. En consecuencia, el medio donde se desempeña necesita ser estimulador, gratificante, afectivo, rico y variado en posibilidades.

3.2.1.2. Comunidad educativa.

Es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex alumnos, docentes, directivos, padres de familia, benefactores de la escuela y vecinos, todos estos promueven el mejoramiento de la calidad de la educación, así mismo lograr el bienestar de todos los involucrados en el campo educativo, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo, más concretamente, profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres, como elementos muy directamente interesados en la educación. No obstante, “La existencia de una comunidad educativa en términos legales no garantiza la existencia de una comunidad real y ésta es una de las condiciones para conseguir un clima de relaciones que permita la vivencia de una cultura crítica”. (Revilla, 2001, pág 14)

Los objetos y fines de las comunidades educativas permiten cooperar de forma directa e indirecta en el medio que rodea a los centros educativos, destacar el esfuerzo y la actitud positiva de valores éticos y principios morales integrando lo educativo con la comunidad, así mismo ejercer control sobre los servicios educativos y los aportes que se hagan a las instituciones educativas sean estos propios o donaciones.

La cooperación es algo primordial en este caso, por ello la Comunidad Educativa tiene que fomentarla en los miembros que la conforman, y los organismos que hacen la vida de forma directa o indirecta en la sociedad y el medio que rodea a los planteles y centros educativos, cabe destacar el esfuerzo y la actitud positiva que le da valores éticos y principios morales y el impulso a todas las actividades que se relacionen e integren al ámbito educativo, así como también, en la integración comunitaria, los, padres y

representantes tienen el deber de colaborar con el plantel en todo lo relacionado con el cronograma, y a participar en todas las actividades que se ejecuten en el mismo.

3.2.2. La demanda de la educación de calidad.

Definimos la educación de calidad como aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararlas para la vida adulta. Sin embargo hay que tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida adulta en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una enorme ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

Por lo tanto, la escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

La eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales, en este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos. La Constitución para garantizar aquello manifiesta que: “existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”. (Carta Magna 2008, art. 346).

Un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad por ser accesible a todos los ciudadanos, facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad, estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar, promover cambio e innovaciones en la institución escolar.

Dentro de los factores de la calidad de la enseñanza universitaria podemos identificar:

- Las actitudes, concepción de la enseñanza y la actuación del profesorado principios pedagógicos, atención a los aprendizajes
- La competencia del profesorado; nivel y actualidad de sus conocimientos
- El plan de estudio correspondiente perfiles profesionales, grado de optatividad.
- Las infraestructuras y los materiales didácticos.
- La organización de la enseñanza y la adecuación de los horarios.
- La evaluación de calidad.
- La transferencia informativa.
- La participación de todos los implicados, liderazgo participativo, clima de trabajo favorable.

Así mismo los factores que pueden incidir negativamente en la calidad educativa: La libertad de cátedra mal entendida., puede ser que algunos no entiendan las necesidades de los alumnos o desatiendan las necesidades de la organización a la que pertenecen la absoluta falta de control. La falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener el profesor.

Cabe destacar que los principios de la calidad total en educación se fundamentan en la satisfacción del cliente en el ámbito educativo, detectando a tiempo los problemas para sus posibles soluciones, manteniendo un desarrollo continuo de planes integrales tomando decisiones oportunas en hechos reales, de la misma manera atendiendo aspectos de participación, compromiso, involucrando a todo el equipo como clave del crecimiento y enriquecimiento de la organización educativa.

3.2.3. POLITICAS EDUCATIVAS: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.

La Carta Magna.

La Carta magna del Ecuador hace referencia que la educación es un derecho de toda persona y un deber ineludible e inexcusable del Estado que garantiza la igualdad e inclusión social indispensable para el buen vivir, de tal forma que la educación se centrará en el ser humano, al medio ambiente sustentable y a la democracia, siendo participativa, obligatoria, intercultural, democrática e incluyente, impulsando la equidad de genero, la justicia y la solidaridad, basada en la paz ciudadana.

Así mismo la Carta Magna responderá al interés público, sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial básico y bachillerato o su equivalente, el Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones, siendo así la educación publica universal y laica en todos los niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior, garantizando la libertad de enseñanza y el derecho de que cada individuo aprenda en su propia lengua, de igual forma la madre o el padre elegirán una educación acorde a sus principios y creencias.

Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo es el proceso de descentralización que busca impulsar el desarrollo integral del país en el marco de la realidad plurinacional e intercultural y acercar los servicios públicos a los ciudadanos en los niveles central, regional y local. (SENPLADES, 2009). El Plan Nacional para el buen vivir 2009 – 2013 esta conformado por tres partes:

- Incorporar un diagnóstico crítico sobre los procesos económicos, sociales y políticos, proponer transformaciones necesarias para alcanzar el buen vivir.
- Definir políticas necesarias para cumplir con su propuesta de transformación.
- Incluir estrategias nacionales, territoriales, la misma que brinde el sustento para el diseño de políticas públicas en función de la diversidad propia del país.

El Plan incluye el desarrollo de criterios para la asignación de recursos a través de la formulación del Plan Plurianual de Inversiones. Cabe resaltar que la planificación y priorización de la inversión pública estuvo acompañada de un proceso de análisis, validación y jerarquización de programas y proyectos articulados a las estrategias de mediano plazo y a las políticas definidas en cada objetivo.

El Plan Nacional para el Buen Vivir es una herramienta flexible y dinámica, recopila todos los resultados de la participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio plan en miras a garantizar su actualización permanente conforme se van formulando políticas complementarias, esta herramienta se incluye además una opción de visualización geográfica y desagregación de indicadores a fin de proporcionar a los gestores de políticas públicas de instrumentos que, de primera mano, les permitan realizar proyecciones de cobertura y ver los impactos que podrían tener sus programas en el territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

Ley de Educación.

La Ley de Educación propone un nuevo modelo de la revolución educativa que surge de la necesidad de consolidar los procesos que lleva adelante el gobierno nacional con una estructura acorde a las necesidades del modelo educativo las mismas que tienen que ser complementarias en el marco legal que garantice la aplicación de parámetros de calidad y rigurosidad académica, una capacitación y evaluación constante de los docentes y de todos los actores de la educación. La presente ley tiene como objeto regular los fines y principios generales que orientan la educación ecuatoriana, en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad.

Esta Ley desarrolla los derechos, obligaciones y garantías en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema. Exceptúa la educación superior, que se rige por su propia ley. “La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de

seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común” (Art. 15, Capítulo Sexto, Nueva Ley de Educación, Pág. 17).

Plan Decenal de Educación.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015, establece que la política educativa es la serie de lineamientos y directrices, organismos con competencia en materia de educación, el mismo que el Ministerio de Educación es el responsable de emitir la política educativa en el país, definiendo los aspectos que deben contener, los objetivos y la finalidad que persigue con la educación. (MEC, Políticas educativas, 2006)

El Plan Decenal como Política de Estado nos obliga a institucionalizar el Plan decenal de Educación, esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país le demos continuidad sin que importe que ministro o ministra ejerza la cartera de educación. La aprobación del Plan Decenal marcó el cambio de época en materia educativa y representó la gran oportunidad para corregir la ausencia de políticas públicas. Por lo que persigue lo siguiente:

- “Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicar el analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.

- Revaloración de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Aumento de 0.5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB para inversión en el sector”. (Plan Decenal de Educación 2006-2015).

DINAMEP. DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, es una entidad que se encarga del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio, a nivel nacional coordina con la subsecretaría General de Educación., la Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones provinciales de Educación y las Divisiones provinciales de mejoramiento profesionales. DIPROMET, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Se pueden definir los siguientes objetivos.

- Mejorar el desempeño educativo en las escuelas.
- Investigar y diagnosticar las necesidades de formación inicial, capacitación y perfeccionamiento del docente.
- Participar en la planificación y programación general de la educación.
- Elaborar el plan operativo anual de la institución.
- Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación y perfeccionamiento docente.
- Proponer innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir material científico, pedagógico para el docente.

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministerio de educación suscribirá convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas públicas,

para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes.

3.2.4 Políticas micro: Institucionales

Las políticas institucionales son directrices que rigen la actuación de los miembros de la comunidad y de las unidades académicas y administrativas de las instituciones educativas, las mismas tienen carácter vinculante para quienes están responsabilizados de aplicarlas o de obedecerlas, ello quiere decir que no son simple recomendaciones, sino lineamientos que deben seguirse para facilitar el desarrollo institucional. Las políticas están consagradas en los acuerdos y en las actas de los diferentes órganos de dirección de las instituciones educativas. Dentro de las políticas micro institucionales tenemos.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), El Plan Operativo Anual (POA), los Proyectos Específicos de Implementación (PEI), el Programa Curricular Institucional (PCI) y el Manual de convivencia, etc.

El PEI es un proceso permanente de desarrollo humano e institucional asumido como una investigación y construcción colectiva del ser y del que hacer de la comunidad educativa, que busca la formación integral de las personas dentro y para la comunidad, el PEI busca:

- Promover una nueva organización escolar.
- Crear ambientes propicios para aprender significativamente.
- Transformar las relaciones y conformar la comunidad educativa.
- Integrar todos los procesos institucionales.
- Fortalecer una cultura del conocimiento y la convivencia.
- Dar identidad y sentido a la institución educativa.
- Dinamizar la planificación institucional.
- Coordinar las acciones escolares con el Plan educativo.

El PEI tiene como propósito fundamental crear un ambiente propicio para que los niños, jóvenes, y adultos se apropien de aprendizajes significativos, desarrollen

capacidades, actitudes, sentimientos y conocimientos, y asuma los valores y compromisos necesarios para mejorar la calidad de vida, tanto personal, como social, transformando y enriqueciendo su contexto.

El Plan Operativo Anual es un desagregado del PEI que contiene el conjunto de actividades académicas y administrativas para conseguir los logros que la institución desea conseguir.

El manual de convivencia surge del común acuerdo de los integrantes de la comunidad educativa para regular y conciliar las relaciones entre sus miembros. El manual contiene derechos y deberes de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa, los derechos son valores de convivencia cuyo fundamento es la dignidad humana, implica el reconocimiento de unas condiciones mínimas que deben ser garantizadas para todas las personas. Los deberes, son los comportamientos exigidos por la sociedad, en su conjunto, a los individuos para posibilitar el desarrollo de la libertad y de la dignidad humana, que garantiza una convivencia sana y fraterna.

Los proyectos específicos de implementación son aquellos que seleccionan con buen criterio los problemas priorizados según su relevancia y urgencia respecto de la misión institucional y de los objetivos del PEI.

La base para la elaboración de la matriz de proyectos específicos de implementación, constituye la matriz de planificación de estrategias elaborada en el componente de identidad. En la formulación de los proyectos específicos de implementación, hay que partir del análisis de problemas, definir los objetivos generales, objetivos específicos, programar las actividades, elaborar el presupuesto correspondiente y definir finalmente las pautas de evaluación del proyecto específico de implementación.

El Plan Curricular Institucional es un conjunto de programas académicos organizados por los profesores del centro educativo, que se constituye en un elemento fundamental para el desarrollo del trabajo pedagógico en la formación de los alumnos. Un PCI tiene como punto de origen el PEI

3.2.5. Síntesis

Dentro del contexto laboral, el entorno educativo, la comunidad educativa, la demanda de una educación de calidad, las políticas educativas, y las políticas micro-institucionales. Es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida. El buen vivir: lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.

En la nueva visión del modelo educativo es imprescindible la gobernabilidad del sistema y una estructura orgánica funcional acorde a la necesidad del modelo educativo, la recuperación de rectoría del Ministerio sobre la Educación Nacional, la ejecución de una política pública aprobada mediante referéndum, una constante y creciente inversión en materia educativa, la recuperación educativa y la rehabilitación de la infraestructura escolar, la eliminación de barreras que impedían el acceso a los niños, niñas y adolescentes a las instituciones educativas la selección rigurosa de nuevos docentes para el ingreso al magisterio, una política salarial que dignifique al docente entre otras, son medidas que han conseguido recuperar la matrícula pública.

La autoestima del docente pero sobre todo el orgullo de la comunidad por su escuela como el referente comunitario desde esa perspectiva esas políticas tienen que ser complementadas por la aplicación por un sistema de desarrollo profesional permanente, pertinente y académicamente riguroso y por una evaluación constante del sistema educativo, es así que la capacitación y perfeccionamiento docente, tiene como responsabilidad específica, la planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de capacitación para los ascensos de categorías y méritos profesionales, organizados por la DIMAMEP.

Para el cumplimiento de esta tarea coordina sus acciones con las Subsecretarías de Educación, Planeamiento y Administrativa y Financiera, así como las Direcciones

Nacionales de Educación General, Inicial, Básica y bachillerato, supervisión educativa y currículo, así como con organismos nacionales e internacionales, que mediante convenios, ofrecen asesoría técnica y financiera para la ejecución de algunos proyectos específicos de capacitación y perfeccionamiento docente. Es por ello que la educación, en el amplio sentido de la palabra es el principal instrumento para la construcción de paz, de la buena y sana convivencia.

En nuestro rol de educadores para la vida y concordante con la misión que el Proyecto educativo Institucional es necesario alcanzar un reglamento que acentúe el aspecto formativo en valores de nuestros educandos. La labor de las Universidades sin duda que es determinante hoy que vivimos en un mundo globalizado, en donde las distancias no existen y en donde se discute cada vez más sobre la importancia que tiene la educación.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

En estas circunstancias los llamados a realizar los cambios son los mismos docentes y que si bien es cierto no han sido preparados para que en el desarrollo de su labor aprendan a vivir con dificultades, incertidumbres y tensiones que se dan a través del propio proceso de transformación, en relación a la formación docente, puede observarse que los elementos claves en este proceso están en la agenda de muchos países de América Latina que buscan mejorar las condiciones laborales de los docentes, los esfuerzos se han centrado en los recursos más que en el ser humano.

Las investigaciones educativas que se incorporan en la práctica son pocas y no siempre se retoman los aportes a los conocimientos que surgen de ella, los procesos son demorados y no existe acuerdos sobre la formación docente, es por ello que la realidad muestra la necesidad que hagan cambios obligados no sólo en los contenidos sino en el mejoramiento de capacitación, formación sobre para la práctica, hacer evaluaciones continuas y también con políticas de incentivos no únicamente en el plano material.

Hay que tener presente que no se ha reconocido de manera suficiente la base cultural del profesor, por lo que le falta apertura para desarrollar currículos flexibles centrados más que nada en las personas.

Muchas veces no han considerado las condiciones materiales y los contextos de trabajo en la que le toca desarrollar la labor educativa, tendiendo a quedar estancado ante la necesidad de conocimientos significativos, contenidos relacionados a las realidades sociales, económicas, políticas y culturales por lo que los cambios ocurridos en la educación están mediados y en la práctica no se ha logrado transformar de manera importante. En el actual contexto están trabajando en dos dimensiones en el plano institucional administrativo y el plano curricular, como objetivo mejorar la calidad del personal docente.

Propósitos concentrados en:

- Un diseño curricular de formación docente para el nivel inicial y primario.
- El desarrollo del bachillerato pedagógico.
- Un sistema de acreditación curricular.
- Procesos de capacitación para docentes en ejercicio a través de asesores y en los últimos años en otras instancias como el Programa de Apoyo a la Reforma Educativa (PAR) Universidades privadas, etc.
- Capacitación para directores y universidades en el plano institucional administrativo.
- La estructura administrativa y de personal docente.
- Adscripción a universidades privadas y públicas.
- Propuestas de nuevos modelos de gestión educativa para potenciar la cultura organizacional en las escuelas.

Todos estos propósitos no se han logrado a pesar de la importante inversión económica, así mismo no se logra la transferencia a la mejora en la práctica en el aula debido a los siguientes referentes como es:

- La formación inicial presenta falencias en lo que se refiere a la construcción de un pensamiento pedagógico, una filosofía de la interculturalidad, una visión de género, que se quiere formar, competencias comunicativas, bases de un aprender a aprender;

a ser, a convivir. Resolución de problemas y comprensiones mínimas de enfoques que exigen los cambios.

- Falta de un sistema de formación inicial y permanente de profesores en servicio con perspectiva integral que vincule una formación técnica y política-educativa fijada en la persona, el desarrollo de valores humanos y el cambio de la educación.
- El análisis de que todos los postulantes presentan una motivación por la docencia y que muchas veces son circunstancias externas que conllevan al ingreso de los futuros(as) docentes, sobre todo frente a los niveles de pobreza que vive el país la falta de fuentes de trabajo.
- El currículo se encuentra en un nivel de lineamientos globales, sin una posición político – educativa frente a la realidad.
- La relevancia social y la pertinencia cultural en la formación docente, los propios egresados manifiestan “nos falta un poco” pero también carecen de una identidad profesional.
- No se ha emitido políticas de permanencia e incentivos realmente atractivos para docentes titulados de manera que se pueda disminuir este porcentaje.
- Los Institutos Normales Superiores no han dado prioridad a las didácticas en las diferentes áreas de aprendizaje.
- Los “egresados de los Institutos Normales Superiores (INS) con títulos de maestros en provisión nacional” no han logrado acceder a estudios de licenciatura en las Universidades estatales, afectando la economía personal.
- La ausencia de tiempos reales influye en la consolidación de un trabajo en equipo de reflexión sobre las propias prácticas, de seguimiento en el aula de investigación que ayude a romper el aislamiento en la que aún trabaja el docente.
- Los docentes de ramas técnicas no recibieron capacitaciones específicas en su área.
- La despreocupación sobre la formación y capacitación docente que cubren la educación alternativa significa una práctica de exclusión a pesar de que atiende a una importante población marginada de la educación formal.
- Las competencias desarrolladas por el profesor en su mayoría está desvinculadas del uso de la ciencia, la tecnología, el desarrollo intelectual.

- Los docentes que han logrado estudios superiores no encuentran un reconocimiento económico con equidad.
- El enfoque formativo responde más a criterios, capacitaciones y no al desarrollo personal y profesional del profesorado.
- Las estrategias de formación permanente no han tenido continuidad.
- La formación se ha centrado en cursos talleres descuidando la formación en y desde la práctica.

Todos estos problemas mencionados muestran parte de la debilidad de los procesos de formación inicial y permanente, es evidente la falta de participación social y de construcción de consensos con el docente para llevar a los verdaderos cambios, las políticas han dado mayor importancia la capacitación en aspectos técnico – pedagógicas antes que en el desarrollo de la profesión, su alejamiento del sistema productivo no son tomados como puntos de partida que generen sinergia en formación de recursos humanos en educación para que sea mejor la educación y aportar al desarrollo de las personas y del país.

3.3.1. Definición

Plantear la formación y fortalecimiento docente a través de proyectos educativos que garantice la educación pública de calidad para todos los ecuatorianos, que haya democracia participativa que puede ejercer sus derechos en el marco de la diversidad, equidad e interculturalidad respetando los valores éticos y morales. Así mismo diseñar un currículo con enfoque intercultural que asuma la diversidad, cree pensamiento pedagógico, promueva conocimientos, habilidades para el ejercicio del maestro, que los procesos institucionales de una sociedad sea inclusiva solidaria que ofrezca servicios educativos de calidad para que satisfaga las necesidades y demandas educativas. Al respecto es clara una de las políticas del Plan Decenal de Educación la “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida” (Plan Decenal de Educación 2006-2015).

3.3.2. Competencias profesionales.

La competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada idóneamente su puesto de trabajo que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación. “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo; es la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y a situaciones afines” (De Andrés 1999, pág. 12).

Las competencias vienen a ser un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una actividad, resolver problemas profesionales de manera autónoma y flexible y ser capaz colaborar en el medio profesional así mismo en la organización del trabajo, en si es saber actuar y para ello es estar dispuesto y querer actuar. Estos comportamientos son vistos en la realidad del diario vivir en el trabajo e igualmente, en situaciones test, es por ello que podemos decir que cada competencia es el producto de una combinación de recursos para crear sus competencias por que el profesional hace uso de un doble equipamiento: el equipamiento incorporado a su persona como son saberes, saberes hacer cualidades experiencias y el equipamiento de su experiencia: medios, red relacional, red de información, la competencia está en enlazar los conocimientos y los saberes hacer en saber utilizar los recursos del medio.

Caracterización de las competencias. Es el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido que el ser humano ha de “saber hacer” y “saber estar” para la práctica profesional, el dominar estos saberes lo hacen capaz de realizar todo lo encomendado con eficacia, pero debemos tener claro que una cosa es ser capaz y otra muy distinta ser competente para ello es necesario poner en juego el repertorio de recursos. El saber hacer al que se refiere no es un saber imitar, o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del ser, es saber actuar donde la ejecución de cada uno es dependiente del cumplimiento del todo o en parte de los otros.

Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y empleos, por ello no quiere decir que cada contexto exige una competencia particular, sino que la propia situación demanda una respuesta contextualizada, es decir haciendo uso de los recursos disponibles del individuo se puede obtener la solución o respuesta a dicha situación.

3.3.3. Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI

La sociedad del siglo XXI vive cambios y transformaciones radicales en todos los estamentos de la vida, el sistema educativo no puede ser la excepción a esta serie de hechos sociales en la que tanto los docentes y estudiantes están inmersos junto con todo el sistema educativo mundial, atendiendo las exigencias de un sistema globalizado que no acepta objeciones en su inserción, es por ello que el papel de la educación y sus docentes requiere cambios drásticos e inmediatos que brinden las expectativas de nuevo orden mundial, en el cual el sistema educativo en su conjunto cumple un papel histórico y trascendente para el ser humano.

Por lo que las características que debe adoptar por la educación del siglo XXI y donde las Tecnologías de información y comunicación juegan un papel importante como instrumentos de cambio, las instituciones públicas y privadas de educación básica, media superior y superior en el caso de nuestro país, comenzaron proyectos incorporando el uso de las TIC y modelos educativos basados en los cuatro pilares.

- Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.
- Promoviendo modelos instruccionales constructivistas.
- Que atendieran de mejor manera las necesidades de las nuevas generaciones de educandos, también conocidos como generación e inmersos en un contexto de cambios sociales.
- Que haya procesos de democratización, empleo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, diversidad y multiculturalismo en fin un mundo globalizado.

Sin embargo, consideramos que todos estos lineamientos sociales, innegables e ineludibles, que marcan la época que vivimos como una sociedad de la información y del conocimiento, si bien es cierto que el proceso de globalización en el cual juega un papel preponderante y donde la educación es determinante según la UNESCO por lo que estos planteamientos fueron pensados para que los países Latinoamericanos se adhieran con sus sistemas educativos con equidad en el proceso de globalización para que no sea únicamente dependiente económico político y de la sociedad del conocimiento sino que se inserte en el mundo globalizado de la educación.

“En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social”. (Hernández, 2010, pág 23)

3.3.4. Competencias profesionales docentes.

Surge una serie de interrogantes, la nueva tecnología transformará la manera en que tiene lugar la educación. No cabe duda que las nuevas tecnologías están cambiando la enseñanza en el aula y las funciones docentes y en las teorías y en la práctica didáctica. Si tomamos en cuenta y basada en numerosos estudios que después de los factores familiares, es el profesor el factor determinante más influyente en el éxito de los educandos, con independencia de su nivel socioeconómico, esto justifica que el papel que el profesor haga en la educación debe ser un reto ante las demandas que la sociedad del siglo XXI plantea.

Al definir la profesión docente, lo hace en tres papeles básicos que son:

1. Guiar el aprendizaje de los alumnos,
2. Agente de primer orden en el proceso de socialización
3. Ser vinculante de autorrealización de los individuos

El docente del tercer milenio deberá abordar otras perspectivas desde una actividad abierta a múltiples acontecimientos e informaciones que se generan en su contexto, por otro lado de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y estar en constante perfeccionamiento. En la actualidad no podemos seguir pensando y considerando al docente como almacenes del saber por lo que es imposible pensar que pueda saberlo todo, para ello están los medios electrónicos para ayudar con la información, por lo que la clase magistral que ofrecía el maestro es obsoleto, en el momento que vivimos no basta con saber el contenido de la materia para enseñar bien. Debe ser un conocedor de su materia, pero además debe aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, desde esta perspectiva se desprende un cambio preponderante en el papel del profesor, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y en última instancia administrador de medios, entendiéndose así que estos medios constituyen aportes valiosos y muy significativos al cambio de la educación, poniendo en crisis al maestro informador, para dar cabida al educador – animador, al comunicador, al coordinador, al facilitador del aprendizaje, convirtiéndose así en agente actor del proceso de expresión y comunicación.

El perfil del docente debería considerarse como un profesional atento a todas las posibilidades de comunicación que el contexto le ofrece para hacer más exitoso y atractivo el proceso de aprendizaje de los estudiantes, la labor del docente se dirige a que los estudiantes aprendan por ellos mismos y por ello aparece la figura del docente como facilitador, el adopta una función más de gestor del aprendizaje de sus alumnos que de transmisor de conocimiento, ante estos constantes cambios debemos tomar una actitud de estar al día prepararnos para los cambios de procesos de evolución.

Según Escolano Benito estas son las funciones que el profesor debe realizar:

- “Despertar la curiosidad de interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la materia.
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos.
- Convertirse en ejemplo de actuación y portador de valores.
- Ayudar en el uso de recursos.

- Dirigir la realización de actividades.
- Tutoría presencial y telemática.
- Estar inmerso en la realización de trabajos con los alumnos.
- Que la evaluación sea formativa, sumativa, fomentando la autoevaluación de los estudiantes.
- Actualización en conocimientos y habilidades didácticas, mantener contactos con otros docentes incentivando la cooperación e intercambios”.

Y el mismo autor propone estos rasgos que definen el modelo del profesional del siglo XXI

- “Educador que forma a la persona para vivir en sociedad, desarrollando una educación integral que vincule la formación de conocimientos, procedimientos y actitudes.
 - Oriente a los estudiantes simultáneamente a la realización de sus tareas de enseñanza.
 - Profesor abierto democrático a la participación justo en sus actuaciones, tolerante”.
- (Benito 1996: pág. 44-46, Según Fernández 2010, pág. 4).

Los docentes deberán reorientar sus objetivos en función de la cultura circundante, cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupal. En las actuales circunstancias tecnológicas culturales y sociales, el docente deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI, entender la realidad que le toca vivir y entenderse uno mismo, educación para la vida. De tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollar por ellos mismos: así mismo favorecer la creatividad, las destrezas físicas y sociales y de manera particular las comunicativas y organizativas.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

Las necesidades de formación en el Ecuador trata de la evaluación de necesidades de formación pedagógicas de los docentes universitarios y de los preferencias manifestadas

por los profesores universitarios respecto a la planificación de las actividades de formación, con miras a elaborar programas de mejora y desarrollo profesional docente. Se trata de estudios exploratorios, realizado desde la metodología, el proceso empírico se desarrolló en la “Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede en Ibarra”.

Mezclando una metodología cuantitativa a través fundamentalmente de la utilización de un cuestionario elaborado especialmente para el caso y la metodología cualitativa mediante entrevistas y análisis de documentos. Este documento ofrece a los lectores un instrumental teórico y evidencias empíricas de la urgencia de abordar a la formación y desarrollo profesional del profesorado universitario como un proceso continuo sistemático y organizado. La aportación principal de este estudio pone de manifiesto que cualquier propuesta de actividades, programas y proyectos de formación y desarrollo profesional del docente se debe partir de una evaluación diagnóstica de necesidades de formación.

Esta indagación abre una brecha hacia la oportunidad de continuar en la investigación de trabajos orientados a la indagación de la calidad del profesorado universitario ecuatoriano para que éste, así mismo pueda ofrecer una educación de calidad a sus alumnos.

3.3.6. Síntesis

En relación a la formación docente se considera que los elementos claves de discusión están centrados en la formación inicial y de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente en las escuelas o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los profesores, es necesario que se den cambios en el campo institucional y desempeño curricular permitiendo la formación continua del docente para mejorar la calidad de la educación. Las reformas educativas conllevan a nuevas exigencias a la práctica docente.

En cuanto a las competencias profesionales es tener flexibilidad de destrezas conocimientos y habilidades, saber hacer, saber actuar, en sí conlleva un conjunto de destrezas y aptitudes necesarias para realizar, resolver un problema, el dominar estos

saberes lo hace ser capaz de desempeñar una labor con eficacia, toda competencia puede ser adquirida durante el transcurso de la vida dependiendo del medio y haciendo uso de los recursos del contexto para dar solución a una situación.

La sociedad del siglo XXI exige cambios en todo profesional por lo que tiene que capacitarse más aún el docente que está frente a la formación del educando, el sistema globalizado exige cambios en el sistema educativo y este no acepta objeciones por lo que el profesor debe estar en constante innovación, en donde las tecnologías de información y comunicación cumplen un papel importante como instrumento de cambio en todos los lineamientos sociales, es innegable e ineludible la educación ya que marcan la época que vivimos como una sociedad de la información y del conocimiento.

La competencia del docente permite identificar como expertos para orientar, guiar el aprendizaje de los estudiantes, convirtiendo así al docente en un agente en el proceso de la socialización, que vincula a la satisfacción de las necesidades de la autorrealización de los estudiantes por lo que el docente debe estar en constante perfeccionamiento, además de saber y dominar su materia debe ser un experto gestor de información que pasa de ser un profesor que da su clase magistral convirtiéndose en guía del conocimiento, haciendo uso de medios que constituyen aportes muy valiosos y significativos para el estudiante para que se apropie de sus propios conocimientos, de tal forma que sean capaces de entender conceptos y desarrollarse de forma autónoma.

Las necesidades en el Ecuador trata de estudios exploratorios realizados desde la metodología combinando la metodología cuantitativa y cualitativa por lo que se debe partir de una evaluación diagnóstica de los docentes, mayor preparación para que puedan desarrollar la práctica docente y ofrecer una educación de calidad y calidez para el estudiante ecuatoriano que está enfrentando cambios en todos los estamentos sociales.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.

El presente trabajo de investigación está basado en la aplicación de un proceso metodológico de tipo cuantitativo, que se basa en permitir la exanimación de los datos de manera científica, o de manera más específicamente numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística. Para lograr esto, se partió de datos preliminares obtenidos de encuestas desarrolladas por egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, de cuyos resultados mediante la tabulación respectiva, se obtuvieron tablas referenciales y datos estadísticos que permitieron de manera verás determinar los resultados y las conclusiones de esta investigación.

Cabe recalcar que para llegar a este tipo de resultados se requirió que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

Además de la metodología cuantitativa, para efectivizar esta investigación se estableció una investigación cualitativa, la misma que evita la cuantificación y permite hacer registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas, permitiendo identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. Centrada en la fenomenología y comprensión que genera una observación naturista y subjetiva, mediante la cual se puede estructurar la inferencia de los datos orientada al proceso de la investigación.

En el caso de la investigación misma, la metodología cualitativa fue aplicada en función de la estructuración de un marco teórico, del análisis referencial de los datos numéricos, el método empleado fue el descriptivo que consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las

actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Cabe resaltar que este método no solo permite hacer una mera tabulación, sino recoger los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponerlos y resumirlos, de tal manera que se estableció la información de manera cuidadosa y luego se analizó minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas.

4.2 Participantes de la investigación

Para la presente investigación, las personas investigadas fueron Titulados de la UTPL y Autoridades sugeridas por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, previa consideración del lugar de procedencia de los investigadores misma que estaba situada en la Provincia de El Oro, así como de los egresados que también residen en esta provincia, especialmente en la los cantones: Machala, Arenillas, Huaquillas y Paccha, para ello se determinó una muestra total de 17 titulados.

De los cuales la mayor parte de los titulados para esta investigación es de sexo femenino, y oscilan entre 30 y 40 años de edad, la menor parte corresponde al sexo masculino lo que los convierte en la mayor fuerza de trabajo, que pueden ir preparándose en el ámbito educativo para continuar estudiando en la modalidad abierta de la UTPL, mientras que un bajo índice de personas tituladas están entre los 50 años o más, En cuanto a los Directivos de las Instituciones Educativas, se llevaron a cabo las entrevistas a dos autoridades de dos instituciones diferentes, uno del nivel básico y otro del nivel bachillerato, quienes generaron información valiosa acerca de la situación laboral y expectativas de los titulados que allí prestaban servicios.

4.3. Técnicas e Instrumentos de investigación.

En la presente investigación se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos.

4.3.1. Técnicas.

Las técnicas que aplicamos para la investigación fueron la encuesta personal, la entrevista y la observación directa. Las cuales nos ayudaron a obtener los datos para la elaboración de nuestro trabajo de tesis.

4.3.2. Instrumentos:

Para el manejo de la información a través de los cuestionarios utilizados fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), mismos que fueron previamente adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

En la presente investigación se aplicó los instrumentos de investigación a:

Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación ha 17 titulados se les aplico cuestionarios y una ficha de datos generales de los titulados

Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas: Colegio Nocturno “El Guabo” y Escuela Fiscal Mixta “Mayor Manuel Antonio Rosero”, empleadores los mismos que pertenecen a instituciones fiscales se les aplico el cuestionario para evaluar la situación laboral de los profesionales de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda.

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre 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 utilizará el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos ya así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación. (1).

4.4. RECURSOS.

4.4.1. Humanos.

Para realizar la investigación, se determinó una muestra total de 17 titulados, de la UTPL, los cuales fueron localizados en su totalidad, Se aplicó el cuestionario a dos empleadores/directivos, que colaboraron para realizar este trabajo, La comunidad de los sectores de los titulados para localizar sus domicilios, también cuenta el equipo de investigación.

4.4.2. Institucionales.

En cuanto a los Directivos de las Instituciones Educativas, se llevaron a cabo las encuestas a dos autoridades de dos instituciones diferentes, uno del nivel básico y otro del nivel bachillerato, quienes generaron información valiosa acerca de la situación laboral y expectativas de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que allí prestaban servicios.

4.4.3. Materiales.

Para la realización de la investigación nos hemos apoyado en.

- Cuestionarios aplicados a los titulados, el cual tiene como finalidad registrar información de los aspectos académicos y laborales que ellos tienen desde que se titularon en la UTPL.
- Ficha de Datos generales de los egresados donde se registra datos importantes (Código, apellidos, nombre del titulado, Institución o empresa en la que trabaja, Dirección domiciliaria, provincia, cantón, parroquia, calles, teléfono trabajo o empresa, correo electrónico)
- Cuestionario aplicado a los empleadores/directivos de las instituciones educativas donde labora el titulado en los cuales se registrara la información que exige la institución a los titulados para su ejercicio profesional y laboral.

- Además de los instrumentos antes descritos se estableció un dialogo con las autoridades de las instituciones educativas mientras le aplicábamos la encuesta.
- También hemos utilizado cámara fotográfica en la cual queda plasmada la entrevista que les hemos realizado. Tanto a las autoridades como a los titulados.

Los instrumentos aplicados nos han ayudado a establecer criterios validos, que al momento de elaborar los cuadros estadísticos se refleje los resultados concretos.

Además hemos empleado materiales como: Hojas de formatos para ingreso de datos, materiales propios de oficina como computadora, impresoras, Flash memory, transporte, folletos guías, cámaras fotográfica

4.4.4. Económicos:

Los gastos son autofinanciados por las autoras del proyecto en cuanto a digitación e impresión del mismo.

4.5. Procedimiento

Para poder realizar el presente trabajo de grado, recibimos primero el listado de la nomina a investigar en nuestro caso nos asignaron a 17 titulados, este listado lo recibimos de parte de la UTPL por medio del internet (EVA), luego fue localizar a las personas mediante la guía telefónica, en la cual consta la dirección de su domicilio, y de las personas que no registraban los datos sus compañeras nos ayudaron a localizarlos. Hay que acotar que esas entrevistas se realizaron justo en los días de navidad y fin de año y coincidió con la finalización del año lectivo en la costa.

Una vez localizados, vía telefónica acordamos la fecha y hora de la entrevista la misma que la realizamos en sus domicilio, se les informo a acerca del trabajo que estamos realizando y que nos ayudaran con su valioso tiempo y la información correcta, para realizar la encuesta fuimos con todos los instrumentos como son: Encuestas, cámara fotográfica, cuestionarios, ficha de datos generales. A los empleadores/directivos

solicitamos el permiso para aplicar la entrevista por medio del oficio que la Universidad nos facilitó.

Una vez que se recopiló la información necesaria a través de los datos proporcionados por los titulados y por directivos de instituciones educativas,

Se procedió a llenar con los datos obtenidos los formatos en Excel que nos entregó la Universidad Técnica Particular de Loja, una vez llenos los formatos se envió esta documentación al Programa Nacional de Investigación. Con esta información obtenida se procedió a la tabulación de datos mediante tablas referenciales, generando datos estadísticos, con lo cual se podía realizar un análisis

Todo este trabajo se estructuró siguiendo metodologías propias para el diseño de la investigación, dicha aplicación permitió llegar de manera precisa a los que se quería conseguir, debemos manifestar que una de las tituladas no vive en el cantón Machala y tuvimos que localizarla en el cantón Paccha. Es importante destacar que los titulados, coordinadora de Huaquillas y todas las personas que colaboraron en la investigación tuvieron la buena voluntad de colaborar en todo momento, con un trato de amabilidad y calidez como caracteriza a los titulados de la UTPL.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

Determinar las características socio-demográficas de los titulados en la especialidad Ciencias de la Educación, mediante encuestas personales que permiten determinar su real situación.

5.1.1. Datos de Mención Educativa (generales)

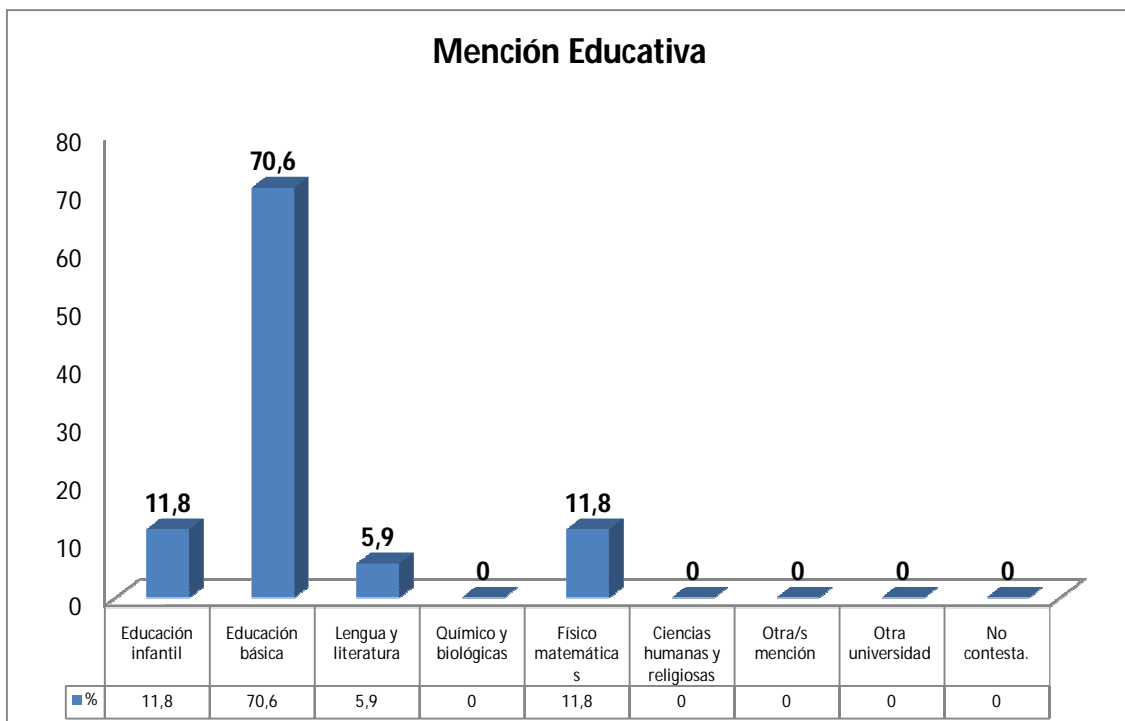
P.1 Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TABLA N° 1 P.1

| NIVEL DE PREGRADO | f | % |
|--|----------|----------|
| Educación infantil | 2 | 11,8 |
| Educación básica | 12 | 70,6 |
| Lengua y literatura | 1 | 5,9 |
| Químico y biológicas | 0 | 0,0 |
| Físico matemáticas | 2 | 11,8 |
| Ciencias humanas y religiosas | 0 | 0,0 |
| Otra/s mención | 0 | 0,0 |
| Otra universidad | 0 | 0,0 |
| No contesta. | 0 | 0,0 |
| TOTAL | 17 | 100 |
| NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRIA) | | |
| Maestría en Gerencia y Liderazgo educacional | | |
| Maestría en Pedagogía. | | |
| Maestría en desarrollo de la inteligencia. | | |
| Otro Postgrado. | | |
| En Otra Universidad | | |
| No contesta. | | |
| TOTAL | | |
| NIVEL DE POSTGRADO. | | |
| Especialidad. | 1 | 5,9 |
| Diplomado | 1 | 5,9 |
| En Otra universidad | | |
| No he realizado estudios de diplomado o especialidad | 15 | 88,2 |
| TOTAL | 17 | 100 |

Fuente: Encuesta Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Dentro de las Menciones Educativas otorgadas, el 70,6 % esto es 12 personas encuestadas obtuvieron mención en Educación Básica, seguido de la menciones en Educación Infantil con 11,8 %equivalente a 2 personas. La mención de Físico-matemática con dos personas que equivalen al 11,8 %, y 1 persona con menor proporción Lengua y Literatura con 5,9 %.

Al analizar el nivel de postgrado (maestría) Los encuestados se abstuvieron de dar respuesta a esta pregunta. Porque ellos no han realizado ningún postgrado desde el 2005 al 2010, sin embargo 3 titulados nos manifestaron que ellos están realizando una maestría, pero no obtienen su título

En lo referente al nivel de postgrado 15 titulados que equivalen al 88,2 % se abstuvieron de dar respuesta a esta pregunta, 1 entrevistado equivalente al 5,9 % manifestó tener un nivel de postgrado especialidad Impacto ambiental seguido del 5,9 % correspondiente al 5,9 % un diplomado en Gestión educativa.

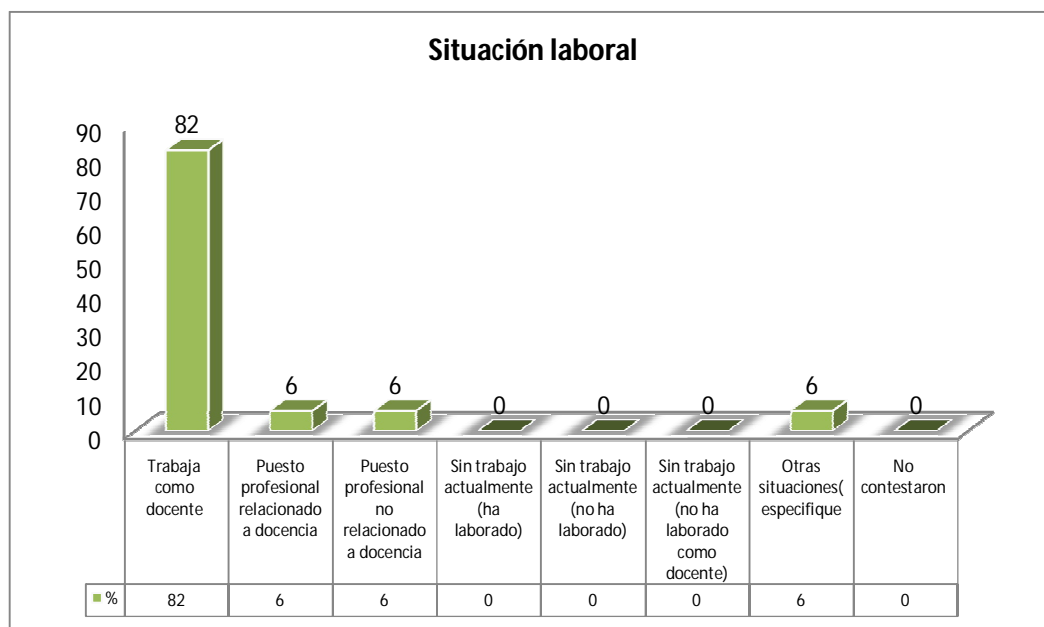
P: 2. a. Sector laboral en la que se desempeña como docente

TABLA N° 2

| Sector | f | % |
|----------------|----|------|
| Urbano | 10 | 58,8 |
| Rural | 6 | 35,3 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel – Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

La Tabla estadística demuestra que el 52,9 % de los titulados ejercen su función laboral en el sector urbano esto es 9 personas, mientras el 41,2 % es decir 9 personas laboran en el sector rural y una persona no contestó ya que no ejerce la docencia.

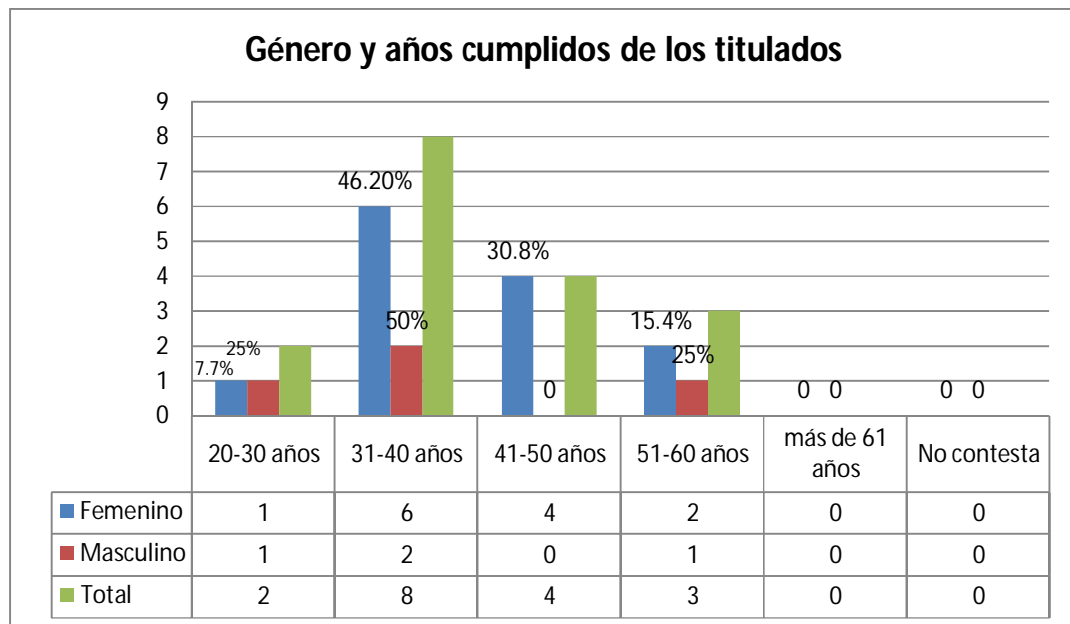
P. A1, A 2. Género y años cumplidos de los titulados

TABLA N° 3 – 4

| Edad \ Género | FEMENINO | | MASCULINO | | TOTAL |
|----------------|----------|-------|-----------|-------|-------|
| | f | % | f | % | |
| 20 - 30 años | 1 | 7,7 | 1 | 25,0 | 2 |
| 31 - 40 años | 6 | 46,2 | 2 | 50,0 | 8 |
| 41 - 50 años | 4 | 30,8 | 0 | 0,0 | 4 |
| 51 - 60 años | 2 | 15,4 | 1 | 25,0 | 3 |
| más de 61 años | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 |
| No contesta | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 |
| | 13 | | 4 | | 17 |
| Total | | 76,00 | | 24,00 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Según la encuesta realizada el 76 % de las personas entrevistadas pertenecen al sexo femenino, determinándose que la mayor parte se encuentra en un rango de edad entre 31-40 años con un 46,2 % correspondiente a 6 personas, seguido de un 30,8

correspondiente a 4 encuestados en un rango de edad de 41 – 50, el 15,4 % equivalente a 2 personas se encuentran entre los 51 - 60 años de edad, mientras que solo un 7,7 % equivalente a 1 personas están entre los 20 – 30 años

Así mismo hay que indicar que el 24 % de los encuestados corresponden al sexo masculino a este grupo pertenecen 4 encuestados, con edades comprendidas entre 20 - 30 años una persona que equivale al 25 %, con un 50 % corresponde a titulados con un rango de edad entre 31 - 40 años, finalmente encontramos 1 persona que corresponde al 25 % con un rango de edad entre 51 - 60 años.

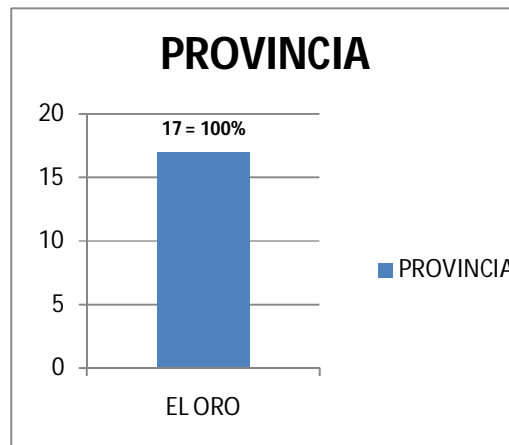
P. A. 3. PROVINCIA DE RESIDENCIA.

TABLA N ° 5

| PROVINCIA | F | % |
|------------------|----------|----------|
| El Oro | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa

Elaboración: Luz Rogel - Ma del Carmen Vivar.



Análisis e interpretación.

En lo referente a la residencia de los titulados debemos manifestar que todos ellos residen en la provincia de El oro, en diferentes catones.

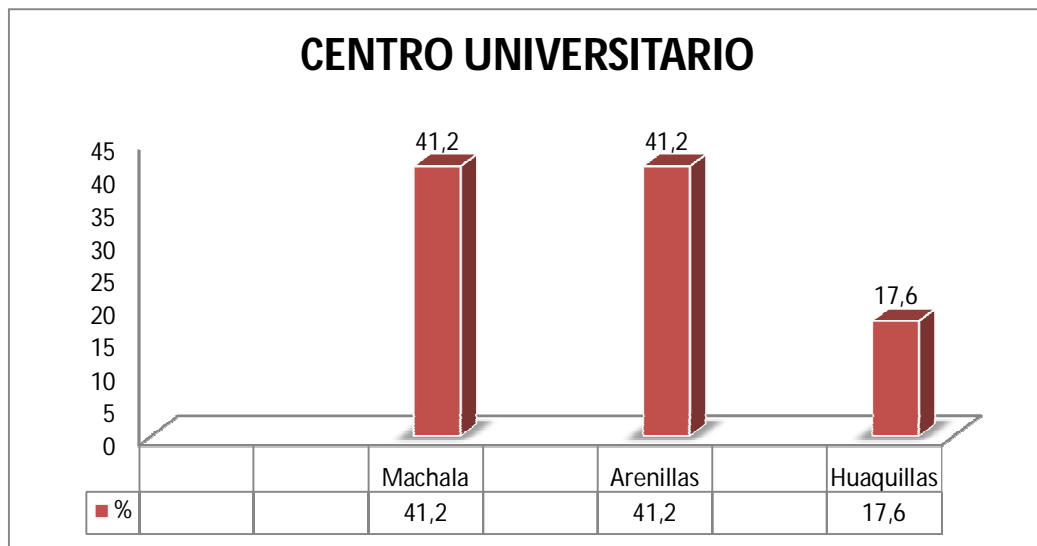
P. A. 4. Titulados por Centro Asociado donde estuvo matriculado.

TABLA N° 6

| Centro Universitario | F | % |
|-----------------------------|----------|----------|
| Machala | 7 | 41,2 |
| Arenillas | 7 | 41,2 |
| Huaquillas | 3 | 17,6 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente. Entrevista directa,

Elaboración: Luz Rogel – Ma. Del Carmen Vivar.



Análisis e interpretación.

Con un porcentaje del 41,2 % equivalen a 7 personas encuestadas pertenecen al CUA de Machala, con igual número de titulados encuestados es decir 7 equivalente al 41, 2 % pertenecen al CUA del Cantón Arenillas y finalmente 3 personas corresponden al 17, 6 % pertenecen al CUA de Huaquillas.

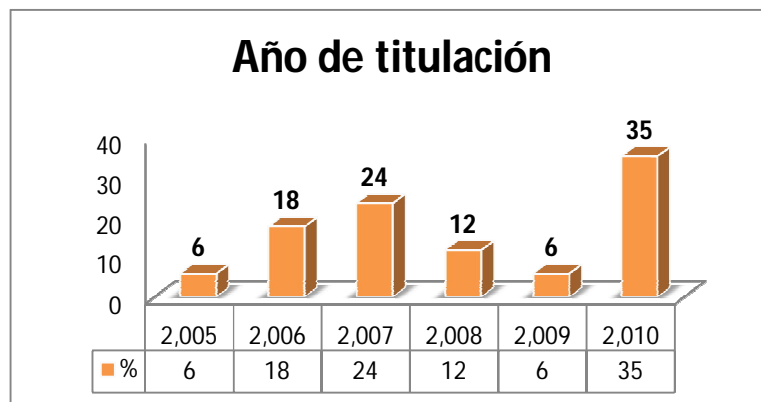
4.1.1.2. Año de titulación

TABLA N° 2

| AÑO | f | % |
|--------------|-----------|------------|
| 2005 | 1 | 5.9 |
| 2006 | 3 | 17.6 |
| 2007 | 4 | 23.5 |
| 2008 | 2 | 11.8 |
| 2009 | 1 | 5.9 |
| 2010 | 6 | 35.3 |
| TOTAL | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel – Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación. En el año 2005 se tituló una persona que equivale al 5,9%, 3 personas equivalente al 17,6% se titularon en el año 2006, en el año 2007 se titularon 4 personas que equivale al 23.5%, en el 2008 se realizó dos titulaciones que corresponde al 11.8%, en el año 2009 se tituló 1 persona que equivale al 5.9%, finalmente en el año 2010 obtuvieron 6 personas su titulación en la UTPL lo que equivale al 35.3% siendo este el año con mayor número de titulados.

5.2. SITUACIÓN LABORAL.

Determinar la situación laboral que poseen los titulados de la especialidad de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L, y las expectativas que los Directores de las Instituciones Educativas tienen, mediante encuestas personales, permitiendo valorar su condición actual.

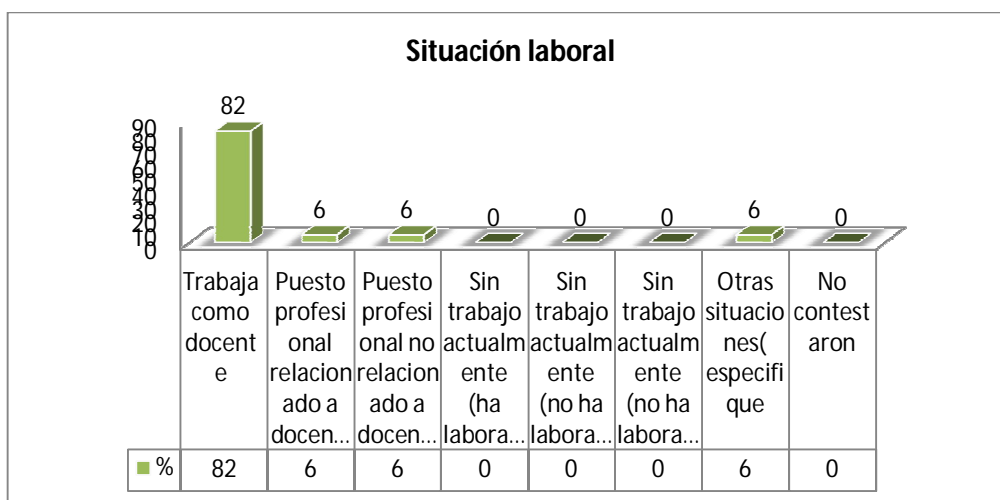
P. 2 Situación Laboral Actual.

TABLA N° 8

| Alternativas | f | % |
|---|----|------|
| Trabaja como docente | 14 | 82,4 |
| Puesto profesional relacionado a docencia (Vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.) | 1 | 5,9 |
| Puesto profesional no relacionado a docencia | 1 | 5,9 |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente | 0 | 0,0 |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia. | 0 | 0,0 |
| Sin trabajo actualmente. pero ha trabajado antes como no docente | | |
| Otras situaciones (especifique) | 1 | 5,9 |
| No contestaron | 0 | 0,0 |
| Total | 17 | 100% |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

En cuanto a la situación laboral de los encuestados, se determinó que el 82,4 % esto es 14 personas trabajan como docentes, un 5,9 % que constituye a una personas lo hace en un puesto profesional relacionado con la docencia, otro 5,9% equivalente a una persona trabaja en un puesto no relacionado con la docencia y un porcentaje de 5,9 % posee un cargo no relacionado a la docencia.

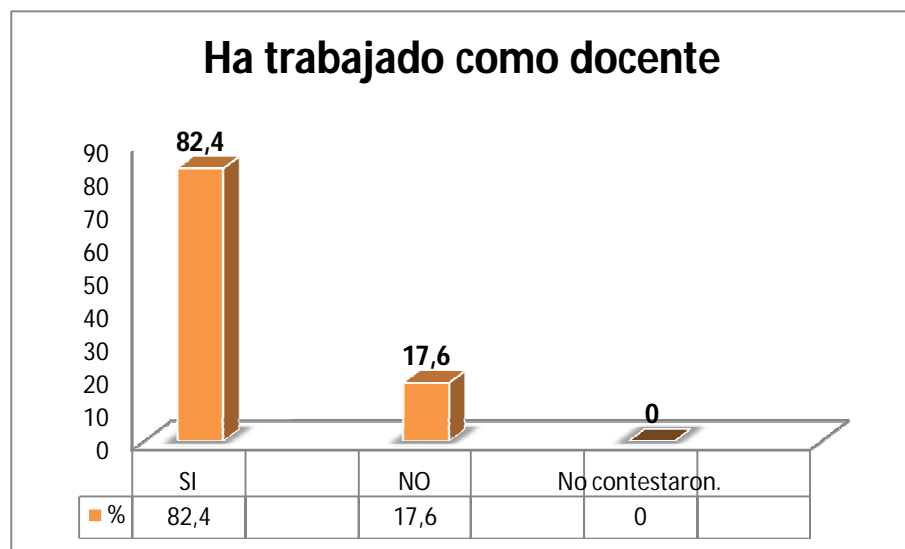
P: 2. b. ¿Ha trabajado antes como docente?

TABLA N° 9

| ALTERNATIVAS | F | % |
|-----------------|----|------|
| SI | 14 | 82,4 |
| NO | 3 | 17,6 |
| No contestaron. | 0 | 00 |
| TOTAL | 17 | 100% |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Aquí se demuestra que 14 titulados equivalente al 82,4 % si han trabajado como docentes, solo 3 personas tituladas que constituye el 17,6 % no han trabajado antes como docentes.

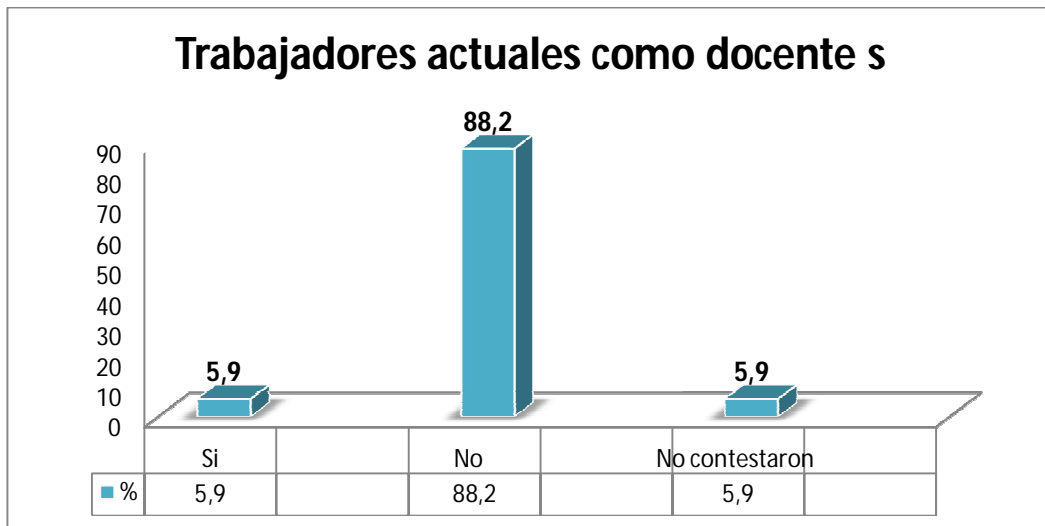
P.2.c ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

TABLA N° 10

| Alternativas | f | % |
|---------------------|----------|----------|
| Si | 1 | 5,9 |
| No | 15 | 88,2 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa

Elaboración: Luz Rogel -- Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Aquí se demuestra que el 94,1 % si posee experiencia docente esto constituyen 16 personas, mientras que 1 persona que equivale al 5,9 % no posee dicha experiencia.

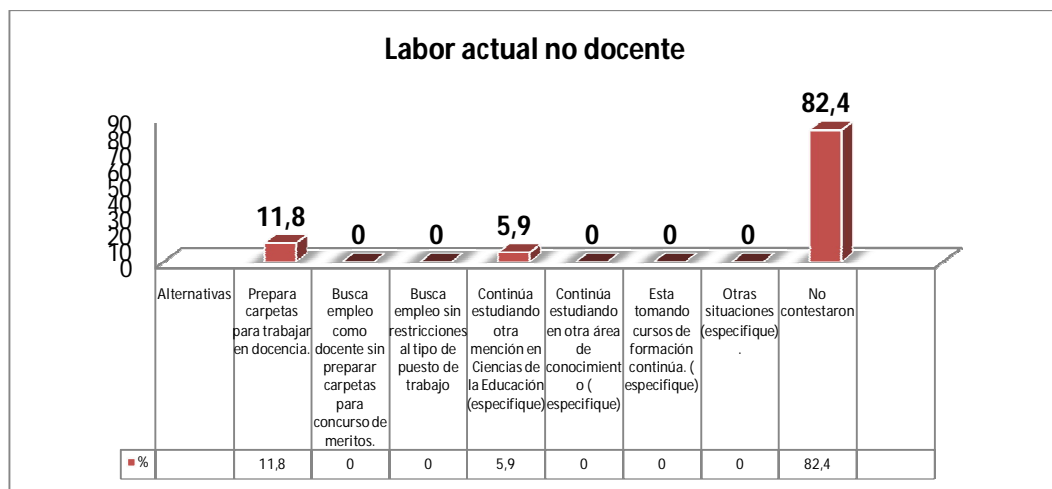
P. 2. d Alternativas a su situación actual (En caso de desempleo)

TABLA N° 11

| Alternativas | f | % |
|--|-----------|------------|
| Prepara carpetas para trabajar en docencia. | 2 | 11,8 |
| Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de meritos. | 0 | 0,0 |
| Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo | 0 | 0,0 |
| Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique) | 1 | 5,9 |
| Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique) | 0 | 0,0 |
| Esta tomando cursos de formación continua. (especifique) | 0 | 0,0 |
| Otras situaciones (especifique). | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 14 | 82,4 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel – Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

De acuerdo a los resultados el 82,4 % de los encuestados, no contestaron a esta pregunta, esto equivale a 14 personas que están laborando en docencia, mientras que 2 personas preparan carpetas para docencia, y una continúa con estudios en Ciencias de la Educación.

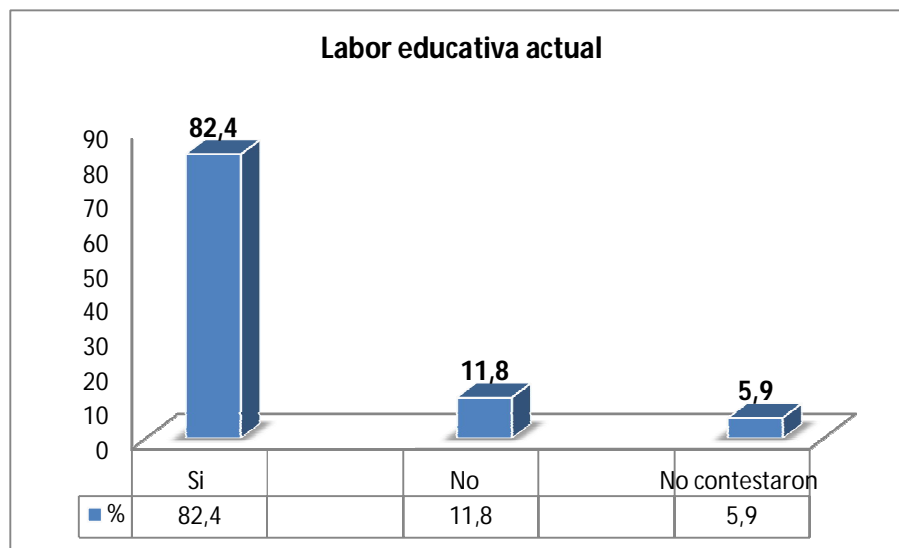
P. 4. Trabaja/trabajaba en el ámbito de su especialidad

TABLA N° 11

| ALTERNATIVAS | F | % |
|----------------|----|------|
| Si | 14 | 82,4 |
| No | 2 | 11,8 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

De las 16 personas consultadas, el 94,1 % indicaron que trabajan actualmente en el ámbito de su especialidad. Y 1 persona no contestó por cuanto se dedica a desarrollar otra actividad como es la arquitectura.

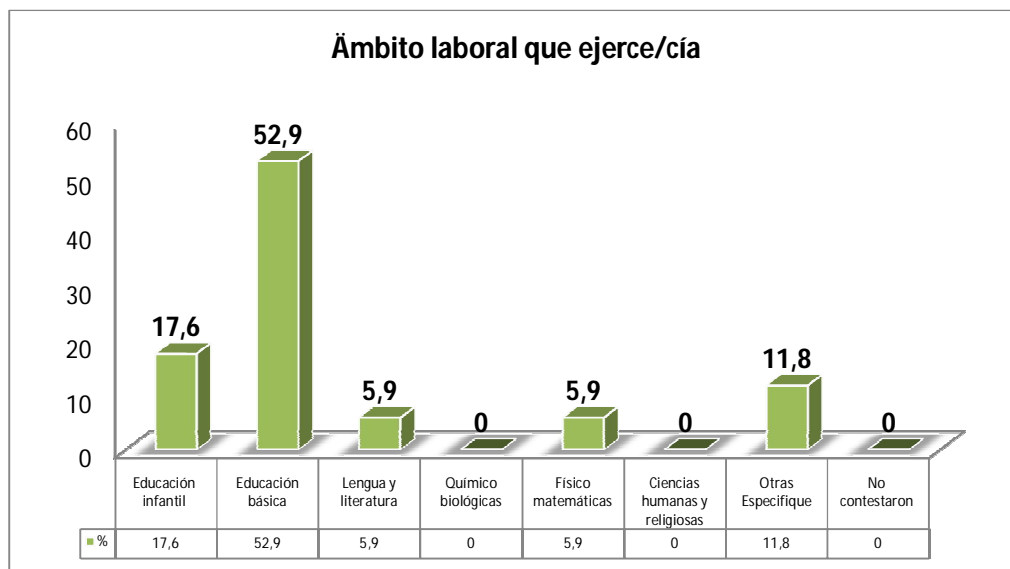
P. 4. a **Ámbito laboral que ejerce o ejercía.**

TABLA N° 12

| Tipos | F | % |
|-------------------------------|-----------|------------|
| Educación infantil | 3 | 17,6 |
| Educación básica | 9 | 52,9 |
| Lengua y literatura | 1 | 5,9 |
| Químico biológicas | 0 | 0,0 |
| Físico matemáticas | 1 | 5,9 |
| Ciencias humanas y religiosas | 0 | 0,0 |
| Otras Especifique | 2 | 11,8 |
| No contestaron | 1 | 0,0 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

En cuanto a las opciones de ámbito laboral las estadísticas muestran que 8 personas equivalente al 47,1 % corresponden a la Educación Básica, 4 personas correspondientes al 23,5 % lo hacen en Educación Infantil, el 11,8 % equivalente a 2 personas realizan su labor en otras áreas como estudios sociales e inspector, 1 persona que corresponde al 5,9 % labora en el área de lengua y literatura, 1 titulado equivalente al 5,9 % lo hace en la especialidad Físico Matemáticas. Y finalmente tenemos 1 titulado que corresponde al 5,9 % que no ejerce la profesión de docente.

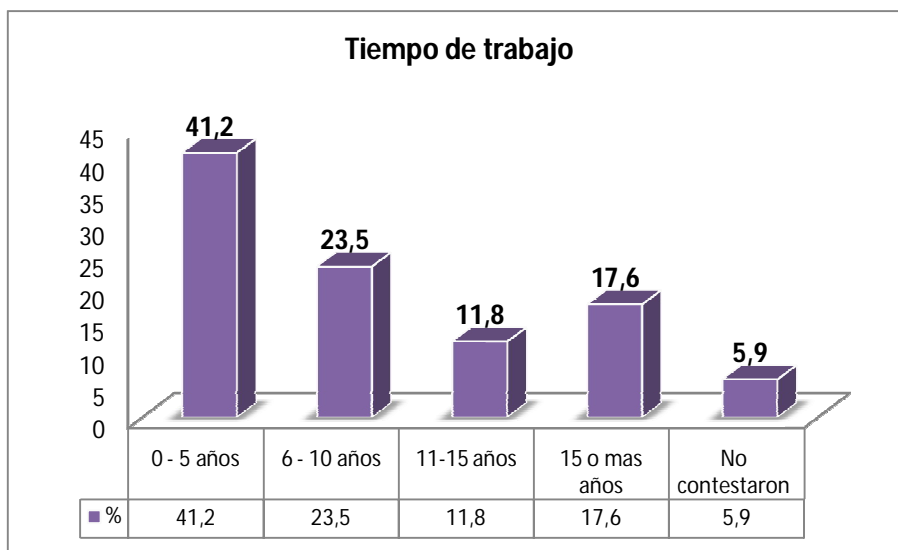
P.7. Tiempo de trabajo en el puesto actual/cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de no estar trabajando

TABLA N° 13

| Años | f | % |
|----------------|----|------|
| 0 - 5 años | 7 | 41,2 |
| 6 - 10 años | 4 | 23,5 |
| 11-15 años | 2 | 11,8 |
| 15 o más años | 3 | 17,6 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

En cuanto al tiempo de servicio en los lugares donde los encuestados prestan sus servicios, se determinó que 7 personas el 41,2% tienen de 0 a 5 años de servicio, el 23,5 % es decir 4 personas entre 6 y 10 años, mientras que 11,8 %, equivalente a 2 personas llevan trabajando entre 11 y 15 años, el 17,6 % correspondiente a 3 titulados tienen más de 15 años de servicio educativo. Y el 5,9 % correspondiente a una persona no contestó.

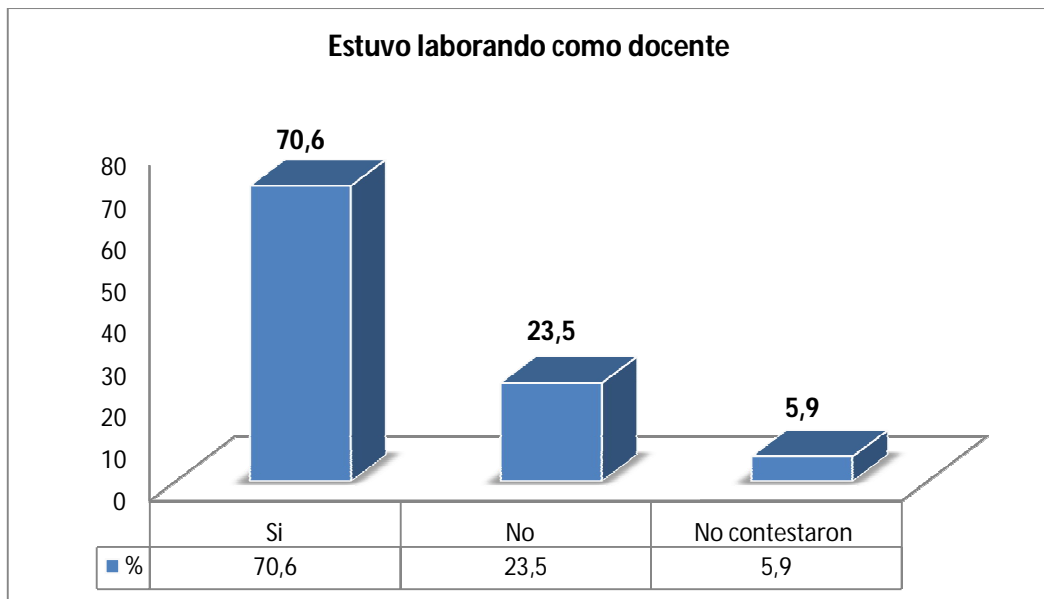
P. 8. Cuando inicio sus estudios estuvo trabajando como docente

TABLA N° 14

| Alternativas | f | % |
|---------------------|----------|----------|
| Si | 12 | 70,6 |
| No | 4 | 23,5 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel -- Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

La mayoría de los entrevistados esto es el 70,6 % equivalente a 12 personas manifestaron ya cumplía una labor docente, el 23,5 %, correspondiente a 4 personas, no laboraban como docentes. Mientras que 1 encuestada que equivale al 5,9 % no contesto.

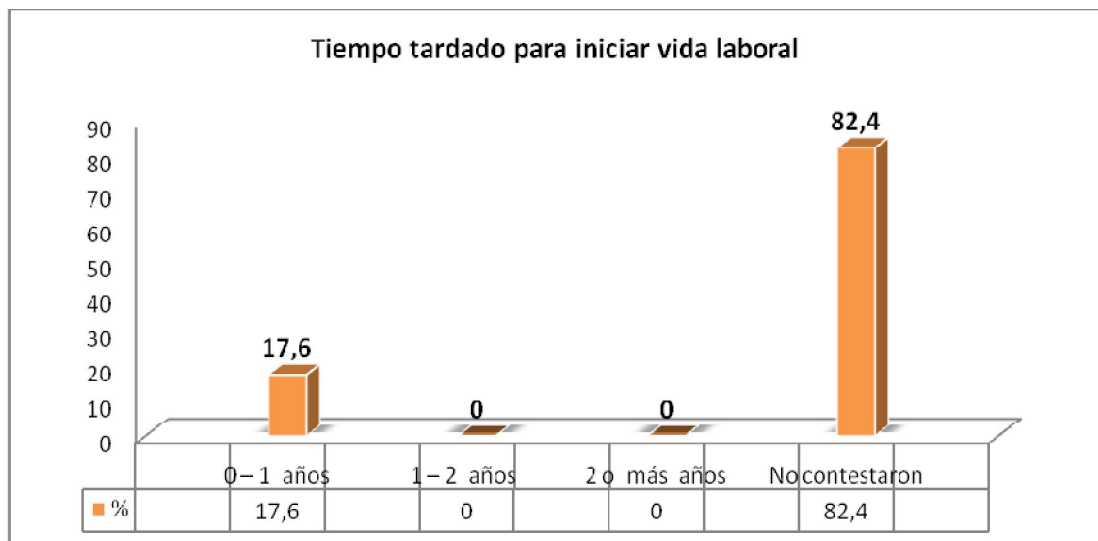
P. 8. a. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación? (en caso de respuesta negativa de P. 8)

TABLA N° 15

| AÑOS | F | % |
|----------------|----|------|
| 0 – 1 años | 3 | 17,6 |
| 1 – 2 años | 0 | 0 |
| 2 o más años | 0 | 0 |
| No contestaron | 14 | 82,4 |
| TOTAL | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel -- Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Podemos manifestar que el 82,4 % equivalente a 14 encuestados no respondieron a esta pregunta ya que ellos ejercen la docencia desde mucho antes de obtener su titulación. Sin embargo un 17,6 % equivalente a 3 personas tituladas consiguieron su primer empleo entre los primeros meses del año.

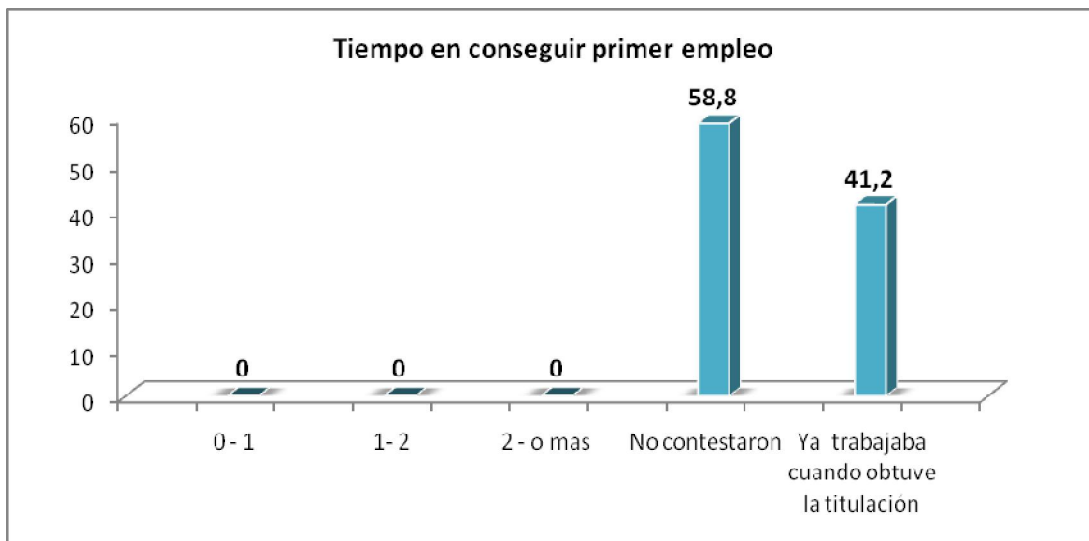
P. 14 Tiempo en conseguir el primer empleo no docente desde que obtuvo la titulación.

TABLA N° 17

| Años | f | % |
|--|----|------|
| 0 - 1 | 0 | 0,0 |
| 1 - 2 | 0 | 0,0 |
| 2 - o mas | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 10 | 58,8 |
| Ya trabajaba cuando obtuve la titulación | 7 | 41,2 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Al consultar el tiempo que tardó en conseguir su primer trabajo no docente, las personas manifestaron al momento de la entrevista que ya laboraban en empresas privadas o públicas esto es un 41,2 % es decir 7 personas, la mayoría que equivale al 58,8 % optó por no responder debido a que todos ellos ya laboraban en la docencia aun antes de obtener su titulación.

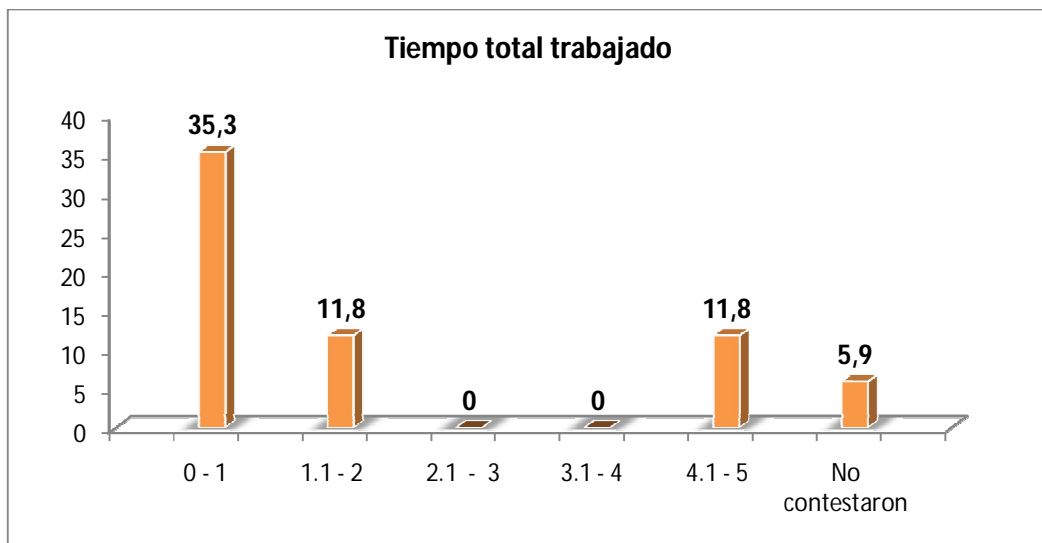
P. 15 Tiempo total que ha trabajado como docente desde que obtuvo la titulación

TABLA N° 18

| Años | F | % |
|----------------|----|------|
| 0 - 1 | 6 | 35,3 |
| 1,1 - 2 | 2 | 11,8 |
| 2,1 - 3 | 3 | 17,6 |
| 3,1 - 4 | 3 | 17,6 |
| 4,1 - 5 | 2 | 11,8 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

La tabla nos demuestra que el 35,3 % equivalente a 6 encuestados, tienen a su haber de 0 - 1 año de labores desde su titulación, le siguen 2 personas con 11,8 % laborando entre 1,1 - 2 años después de la titulación, 3 personas tituladas correspondiente al 17,6 % han laborado desde su titulación entre 2,1 - 3, en un porcentaje igual tenemos 3 titulados que han laborado entre 3,1 a 4 años, 2 personas encuestadas equivalente al 11,8% laboran de 4,1 a 5 años con su título, finalmente un titulado no respondió a esta pregunta por cuanto no ejerce la docencia desde que se tituló.

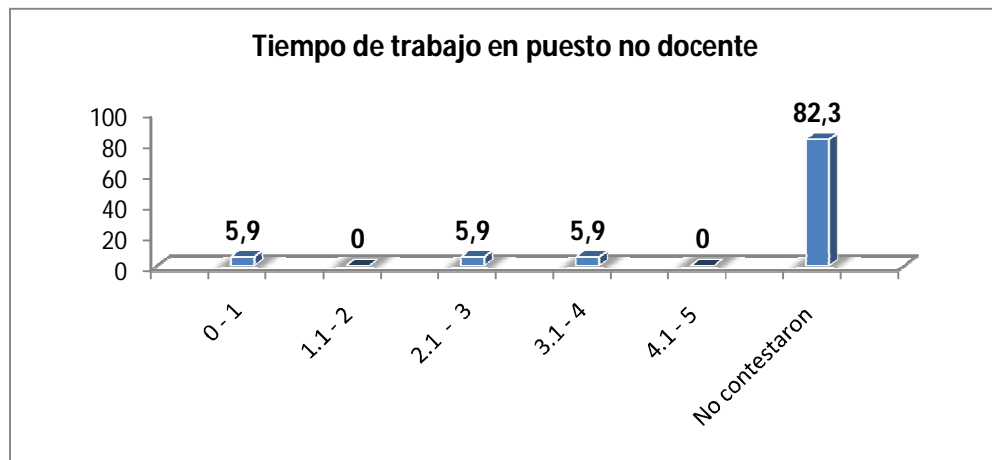
P. 16. Tiempo total en un puesto profesional no docente después de la titulación.

TABLA N° 19

| Años | f | % |
|----------------|----|------|
| 0 - 1 | 1 | 5,9 |
| 1.1 - 2 | 0 | 0,0 |
| 2.1 - 3 | 1 | 5,9 |
| 3.1 - 4 | 1 | 5,9 |
| 4.1 - 5 | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 14 | 82,3 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa,

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Un pronunciamiento muy alto de personas se abstuvo de responder a esta pregunta, esto es el 82,3 % equivalente a 14 personas, mientras que 1 persona correspondiente al 5,9 % respondieron entre 2 y 3 años y un número igual entre 3 y 4 años.

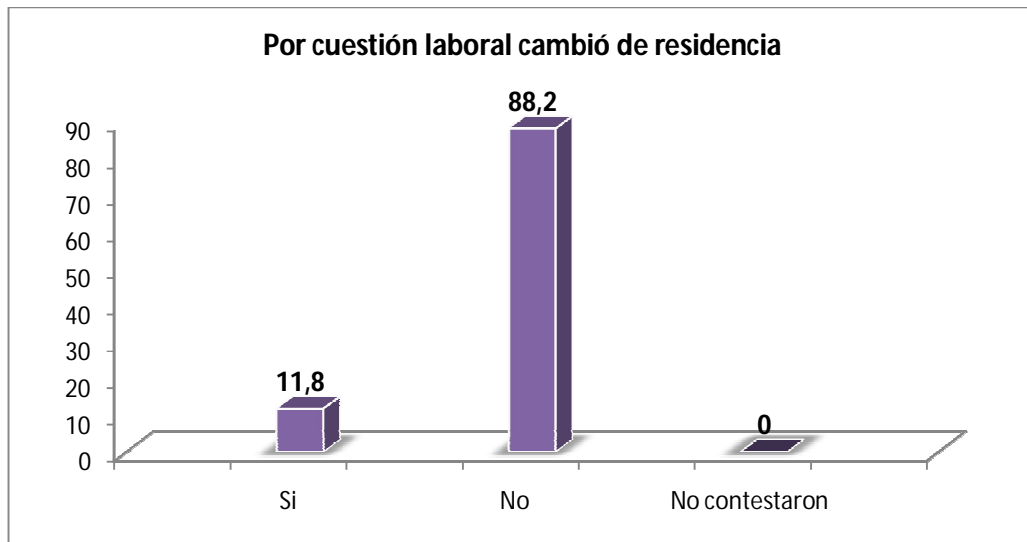
P. 17. Por cuestión laboral cambió de residencia

TABLA N° 20

| Alternativas | f | % |
|---------------------|----------|----------|
| Si | 2 | 11,8 |
| No | 15 | 88,2 |
| No contestaron | 0 | 0,0 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa,

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

El 88,2 % equivalente a 15 personas frente a la pregunta de cambio de residencia por cuestión laboral, manifestaron que no, mientras que 2 personas que constituyen 11,8 % manifestaron que debido al lugar de su trabajo si lo habían hecho.

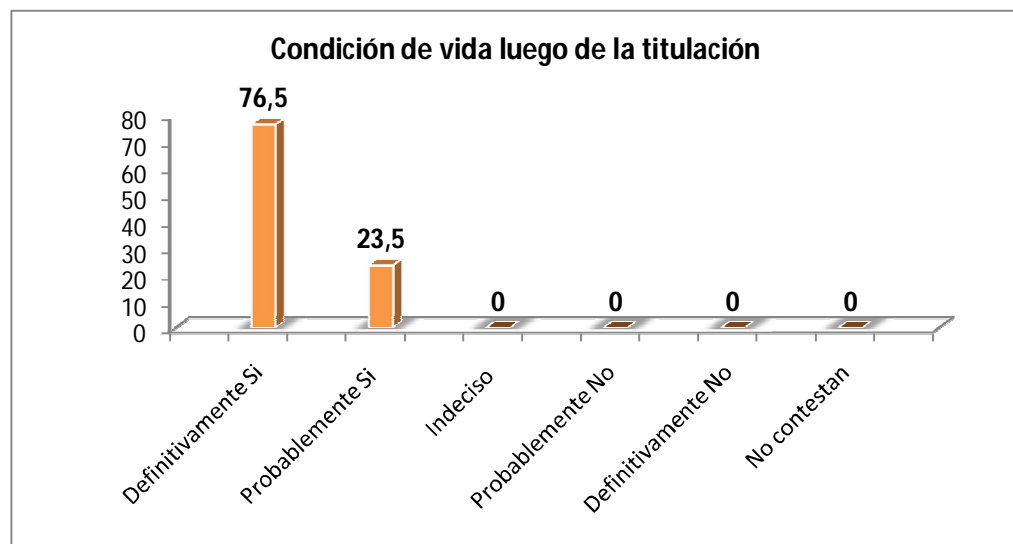
P. 21 Condición de vida luego de la titulación

TABLA N° 21

| Alternativas | f | % |
|--------------------|----|------|
| Definitivamente Si | 13 | 76,5 |
| Probablemente Si | 4 | 23,5 |
| Indeciso | 0 | 0,0 |
| Probablemente No | 0 | 0,0 |
| Definitivamente No | 0 | 0,0 |
| No contestan | 0 | 0,0 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

Al consultar acerca de la calidad de vida de las personas encuestadas después de la titulación, el resultado determina que 76,5 % es decir 13 personas aseguran que definitivamente si le ha cambiado su condición después de su titulación, otro tanto de 4 personas con el 23,5 % afirman que probablemente sí.

CUESTIONARIOS APLICADOS A LOS DIRECTIVOS. 6-8-10-11

| PREGUNTAS | EMPLEADOR/DIRECTIVO / 1 | EMPLEADOR/DIRECTIVO / 2 |
|---|---|---|
| 6.- Tipos de incentivos tiene considerado la institución. | <ul style="list-style-type: none"> - Facilidades, permisos, reconocimiento publico, participación activa en eventos, becas de capacitación por parte de la institución. | <ul style="list-style-type: none"> - Felicitaciones e incentivos en su labor diaria. - Reuniéndose para dialogar y solucionar problemas de aprendizaje con sus alumnos - Certificaciones de reconocimiento. -Apoyo a los maestros que deseen capacitarse. |
| 8.- Expectativas que demanda con respecto al personal. | <ul style="list-style-type: none"> - Valoración como persona, buen trato y reconocimiento a los logros alcanzados, buena comunicación, buenas relaciones humanas. | <ul style="list-style-type: none"> Buen ambiente de trabajo. -Ejemplo de responsabilidad como autoridad - Igualdad entre todos. -Capacitación y participación permanente con la comunidad |
| 10.- Además de la carga horaria, que otras actividades realiza el profesional de la UTPL. | <ul style="list-style-type: none"> - Inspector general - Supervisor de la práctica educativo. - Tutor en planificación y ejecución curricular | <ul style="list-style-type: none"> Colaborar y participar activamente con la comunidad creando grupos deportivos, clases de oratoria y sobre todo elaborando proyectos de aula. |
| 11.- Los docentes tienen habilidades adicionales como un valor agregado | <ul style="list-style-type: none"> -Tutor y auxiliar de los compañeros. -Ayuda a la solución de problemas académicos. -Participa y contribuye al mejoramiento del plantel. | <ul style="list-style-type: none"> - Coordinador de grupos de danza folclórica con sus diferentes ritmos. Director técnico del grupo deportivo. |

Análisis e interpretación.

Los incentivos que considera la institución es dar reconocimiento público, facilidades y permisos especiales, participación activa en eventos sociales y culturales, y becas de capacitación. Para que exista un buen desempeño laborales necesario valorar al docente como persona, buen trato y reconocimiento, buena comunicación, y sobre todo buenas relaciones humanas y de trabajo. Lo que se demanda del personal docente es que tengan conciencia social de su rol transformador, que sean orientadores y formadores del buenos ciudadanos, propiciar cambios de actitudes hacia el buen vivir, y que exista respeto reciproco.

El personal graduado en la UTPL planifica su trabajo como docente, aplica los conocimientos pedagógicos en su labor educativa, tiene iniciativa, es responsable y ayuda a planificar las actividades escolares. Además de su carga horaria el ejerce las funciones de Inspector general, supervisor de practicas docentes y tutor en planificación y ejecución curricular Podemos manifestar que el Rector nos comunico que el docente titulado en la UTPL posee habilidades como el ser un buen tutor y auxiliar de los compañeros, que ayuda en la solución de problemas académicos, participa y contribuye al mejoramiento institucional.

También debemos manifestar q demás de los incentivos económicos están los incentivos morales que se da a los docentes están las felicitaciones por su labor diaria, Reuniones, entrega de certificaciones de reconocimiento, brindar el apoyo a los maestros que deseen superarse. Los factores que favorecen el buen desempeño de los docentes es tener un buen ambiente de trabajo, dando ejemplo como autoridad, igualdad entre todos los compañeros de la Institución, capacitación y participación entre la comunidad educativa y comunidad. Las expectativas que se tiene son que todos los docentes trabajen con sus alumnos en inculcar valores, que sean maestros innovadores, que exista un buen ambiente en la comunidad educativa, y que los maestros estén predispuestos al cambio.

Las actividades que desarrolla el titulado en la UTPL colaboran y participa activamente con la comunidad, se integra en las comisiones, participa en la casa abierta, refuerzos pedagógicos, exposiciones y periódicos murales. También participa en actividades como la creación de clubs deportivos, clases de oratoria y elabora proyectos de aula. Posee habilidades como es la de formar grupos de danza folclóricas, grupos con diferentes ritmos musicales, formo la escuela de futbol de la escuela.

5.3 CONTEXTO LABORAL

Determinar mediante las encuestas directas, la situación de los titulados de la Especialidad de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L, en su contexto laboral actual.

P.3. Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente.

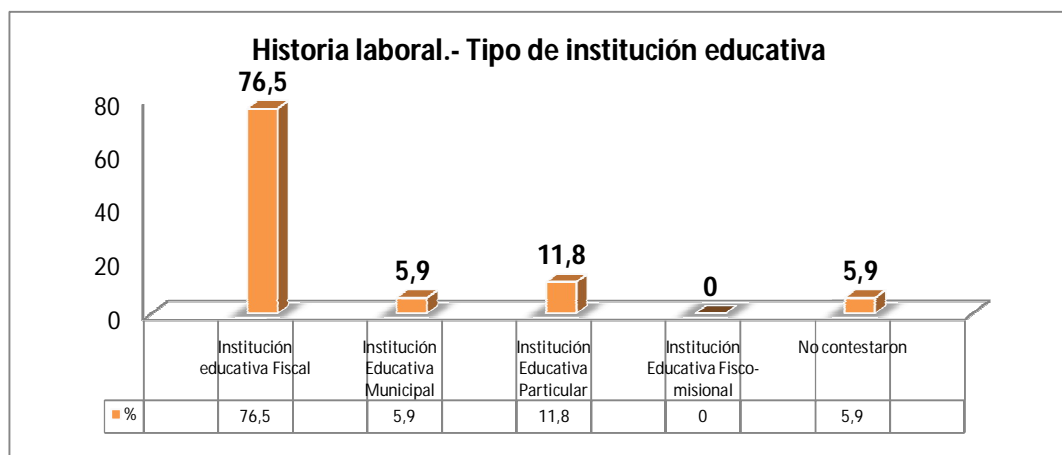
Tipo de institución educativa

TABLA N° 9

| Tipo de Institución. | f | % |
|--------------------------------------|----------|----------|
| Institución educativa Fiscal | 13 | 76,5 |
| Institución Educativa Municipal | 1 | 5,9 |
| Institución Educativa Particular | 2 | 11,8 |
| Institución Educativa Fisco-misional | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

La estadísticas resultantes de la encuesta muestran que 13 personas equivalente al 76,5 % ejercen su labor educativa instituciones fiscales, 2 personas equivalente al 11,8 % lo hacen en el sector particular, y 1 persona trabaja para el sector Municipal.

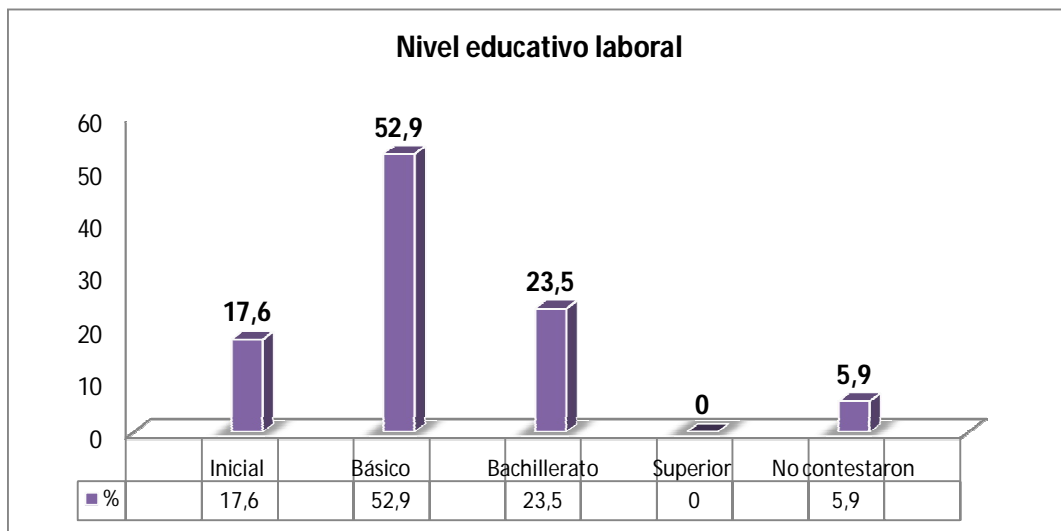
P.3.a Nivel educativo laboral

TABLA N° 10

| Tipos | f | % |
|----------------|----------|----------|
| Inicial | 3 | 17,6 |
| Básico | 9 | 52,9 |
| Bachillerato | 4 | 23,5 |
| Superior | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

En cuanto al nivel educativo donde los profesionales ejercen su labor, el 17,6 % es decir 3 personas lo hacen en el nivel inicial, el 52,9 %, que corresponden a 9 personas lo

hacen en el nivel básico, mientras que 4 personas equivalente 23,5 % lo hacen en el bachillerato, Un solo titulado no ejerce su labor en el campo educativo.

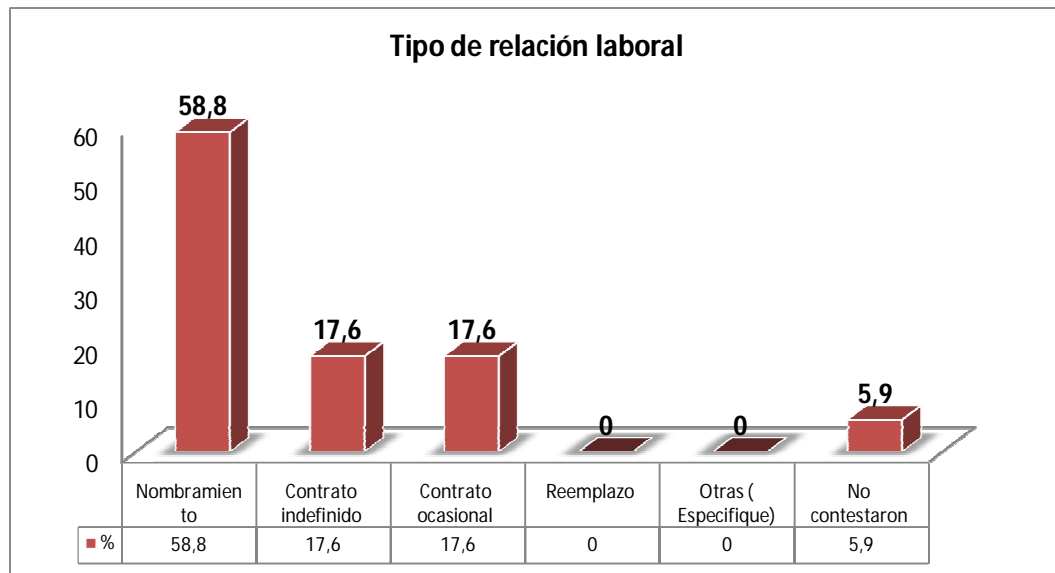
P. 5 Tipo de relación laboral

TABLA N° 13

| Alternativas | F | % |
|----------------------|----|------|
| Nombramiento | 10 | 58,8 |
| Contrato indefinido | 3 | 17,6 |
| Contrato ocasional | 3 | 17,6 |
| Reemplazo | 0 | 0,0 |
| Otras (Especifique) | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

El 58,8 % de las personas consultadas, manifiestan que la modalidad de trabajo actual es la de nombramiento este porcentaje corresponde a 10 personas, mientras tanto 17,6

%, 3 personas manifiestan estar bajo contrato indefinido, otro grupo de 3 personas relacionadas al 17,6 % manifiestan tener un contrato ocasional, y 1 titulada correspondiente al 5,9 % labora en otra actividad diferente a la docencia.

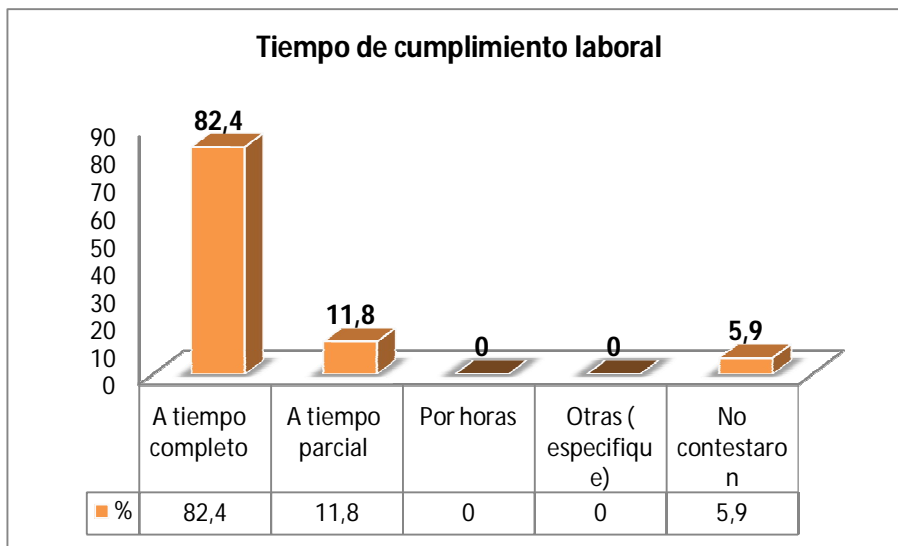
P.6. La relación laboral es/era

TABLA N° 13

| Alternativas | f | % |
|----------------------|-----------|------------|
| A tiempo completo | 14 | 82,4 |
| A tiempo parcial | 2 | 11,8 |
| Por horas | 0 | 0,0 |
| Otras (especifique) | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 1 | 5,9 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

De los encuestados, el 82,4 %, equivalente a 14 personas, cumplen sus funciones educativas a tiempo completo, el 11,8 % correspondiente a 2 personas lo hace a tiempo parcial, 1 persona entrevistada que equivale al 5,9 % no contesto porque no labora como docente.

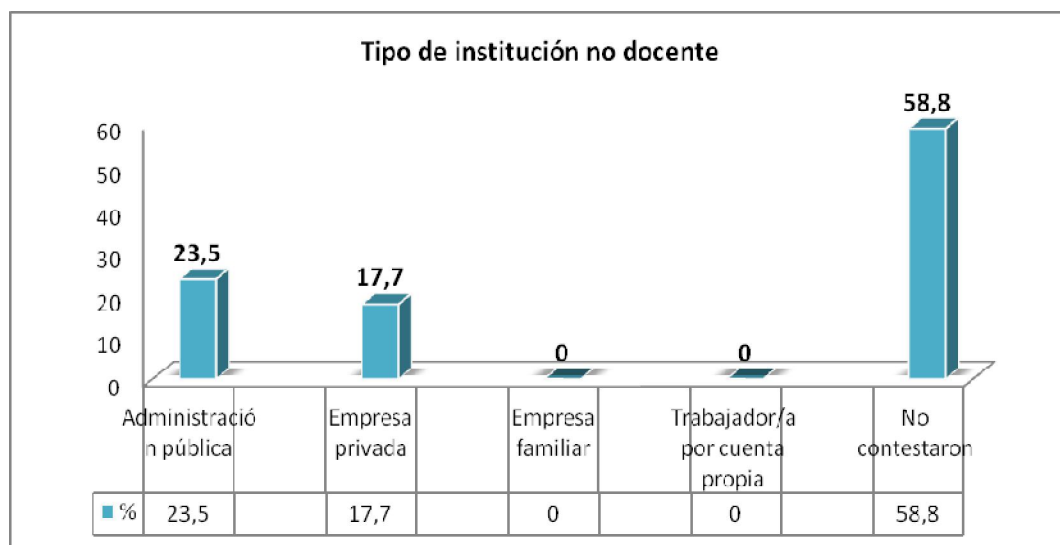
P. 9. Tipo de institución no docente.

TABLA N° 17

| Alternativas | f | % |
|--------------------------------|----|------|
| Administración pública | 4 | 23,5 |
| Empresa privada | 3 | 17,7 |
| Empresa familiar | 0 | 0,0 |
| Trabajador/a por cuenta propia | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 10 | 58,8 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa,

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

El 23,5 % correspondiente a 4 manifiesta haber cumplido una labor no decente en el sector público, un porcentaje 17,6 %, equivalente a 3 personas manifiesta haber laborado en empresa privada, mientras la mayor parte de los consultados en número de 10 que equivalen a 58.8 % no se pronunciaron por cuanto ya trabajaban en una institución educativa.

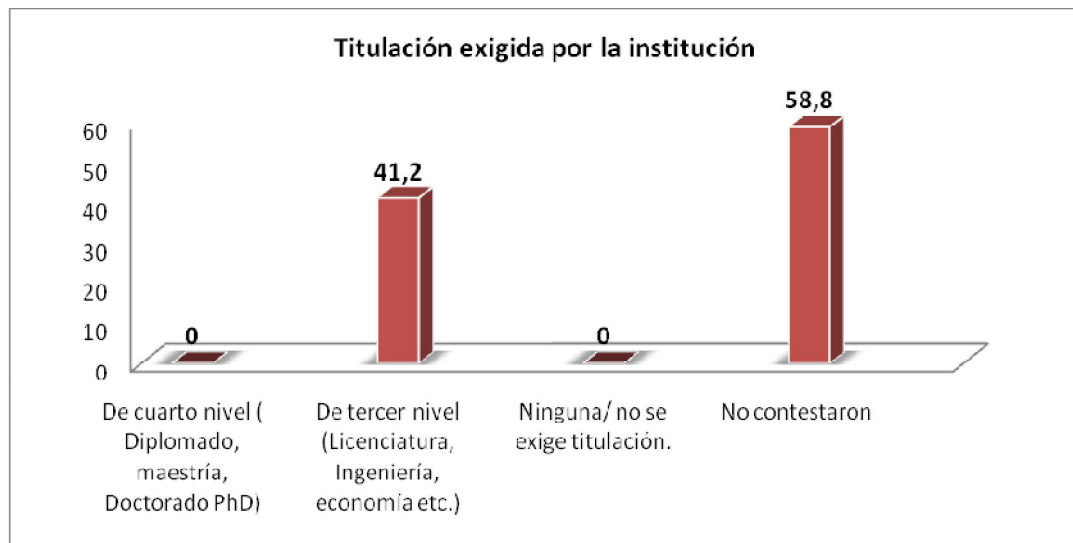
P. 10. Titulación exigida en la empresa/institución para el puesto que ocupa o ocupaba.

TABLA N° 20

| Alternativas | f | % |
|---|----------|----------|
| De cuarto nivel (Diplomado, maestría, Doctorado PhD) | 0 | 0,0 |
| De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, economía etc.) | 7 | 41,2 |
| Ninguna/ no se exige titulación. | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 10 | 58,8 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa

Elaboración: Luz Rogel – Ma. Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

De los 17 encuestados el 58,8 % equivalente a 10 personas, no se manifestaron a esta pregunta, ya que sí trabajaban, mientras 7 de ellos equivalentes al 41,2 % dijeron haber sido exigidos de un título de tercer nivel para ejercer el cargo al cual pretendían acceder.

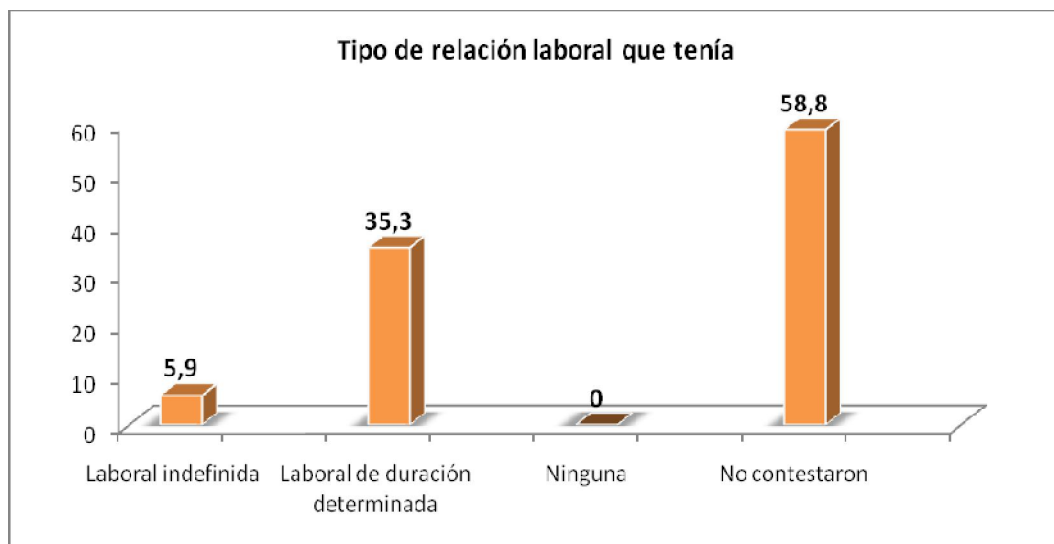
P. 11 Tipo de relación laboral tenía o tiene

TABLA N° 21

| Alternativas | F | % |
|---------------------------------|----|------|
| Laboral Indefinida | 1 | 5,9 |
| Laboral de duración determinada | 6 | 35,3 |
| Ninguna | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 10 | 58,8 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

En cuanto al tipo de relación laboral, el 58,8 % de los encuestados, no se manifestaron a esta pregunta, mientras que 6 de ellos equivalentes 35,3 % dijeron haber tenido contrato de duración determinada, mientras que 1 persona correspondiente al 5,6 % mantuvieron una contratación de duración indefinida.

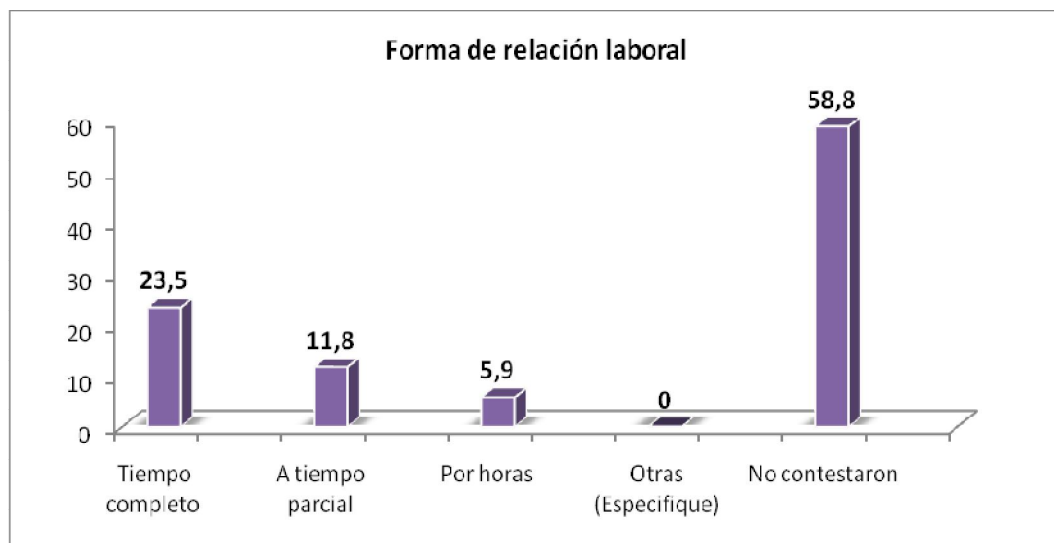
P. 12. Relación Laboral

TABLA N° 22

| Alternativas | F | % |
|---------------------|----|------|
| Tiempo completo | 4 | 23,5 |
| A tiempo parcial | 2 | 11,8 |
| Por horas | 1 | 5,9 |
| Otras (Especifique) | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 10 | 58,8 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

De la entrevista realizada a los encuestados siete manifestaron haber laborado en empresas no afines a la educación es así que 4 de ellos equivalente al 23,5 % dicen haber trabajado a tiempo completo, el 11,8 %, 2 manifestaron haber laborado a tiempo parcial, 1 equivalente al 5,9 % dice haber trabajado por horas, una gran mayoría 58,8 % no se manifestaron debido a que ellos siempre han trabajado en la docencia.

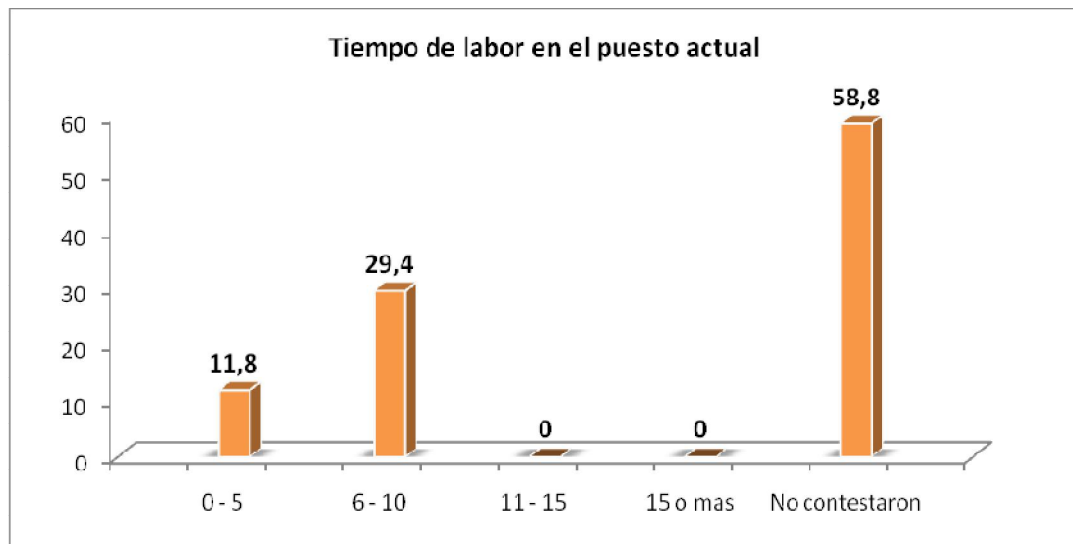
P. 13 ¿Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual / trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

TABLA N° 23

| Años | F | % |
|----------------|-----------|------------|
| 0 - 5 | 2 | 11,8 |
| 6 - 10 | 5 | 29,4 |
| 11-15 | 0 | 0,0 |
| 15 o mas | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 10 | 58,8 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar V.



Análisis e interpretación.

Según los datos obtenidos podemos manifestar que los docentes que de una u otra forma laboran o laboró como no docente es un grupo minoritario es así que tenemos, 2 titulado que representa al 5,9 % que laboro entre 0 – 5 años, mientras que 5 personas equivalente al 29,4 % laboro entre 6 – 10 años, finalmente 10 personas equivalentes al 76,5 % decidieron no contestar.

ANALISIS DE DATOS DE AUTORIDADES. 1-2-3-4-5

| PREGUNTAS | EMPLEADOR/DIRECTIVO / 1 | EMPLEADOR/DIRECTIVO / 2 |
|--|--|---|
| 1.-Requisitos exigidos en las instituciones para postular a un cargo docente | Poseer titulo docente en la especialidad, experiencia mínimo dos años, buenos antecedentes, tener conocimiento de informática | Poseer titulo docente en Educación Básica. Puntualidad y responsabilidad. Cumplir con las disposiciones del Ministerio de Educación. |
| 2.- Ha recibido solicitudes de empleo durante el último año.) | Si La institución ha recibido 5 solicitudes | No no La institución no ha recibido solicitudes |
| 3.- ¿Requiere de más personal docente? | No por el momento | Si si En el nivel de Educación General Básica |
| 4.- Desempeño de docentes con experiencia y los que recién ingresan | Con Experiencia: Poseen buenos conocimientos Cumplen en las asignaturas en las que se desempeña. Han realizado cursos de capacitación. Y son responsables. Docentes que recién ingresan. Les falta metodología, poseen técnicas de enseñanza insuficiente, material didáctico escaso. Deseos de vivir como docentes | Con Experiencia: Son activos y participativos, Poseen destrezas en la enseñanza, Son responsables, Aplican estrategias metodológicas Docentes que recién ingresan. Falta de dominio en los contenidos. Poco desarrollo de habilidades y destrezas. Presentan nerviosismo, son inexpertos pero con deseos de superarse. |
| 5.- ¿Se han planificado cursos de formación académica en los dos últimos años? | No Lamentablemente no se ha realizado estos cursos | Si si Cursos de lectura critica. Proyecto titulado “De tal palo tal astilla” (ESPOL). Gerencia Educativa |

Análisis e interpretación.

Se aplicó la entrevista a un Director de una escuela Fiscal, quien nos manifestó que la institución que él dirige por estar en el sector Rural no ha recibido solicitudes de empleo, sin embargo esta requiere de docentes en educación General Básica en el área de Computación, él considera que los docentes con experiencia son activos y creativos, poseen y aplican estrategias de estudio, tienen suficiente destrezas en la enseñanza, los docentes que recién ingresan les falta dominar los contenidos, poco desarrollo de las habilidades y destrezas, presentan nerviosismo por el mismo hecho de ser novatos, inexpertos pero con gran deseo de superarse. La Institución si ha planificado cursos de formación continua como son los cursos de lectura crítica, El Proyecto de la ESPOL “De tal palo tal astilla”, y gerencia educativa, cursos que se gestionaron con la Dirección Provincial del El Oro. La segunda entrevista se realizó en un colegio de la sección nocturna fiscal, se aplicó la encuesta a un Rector, en lo referente a la primera pregunta nos manifestó que para postular a un cargo docente la institución exige ciertos requisitos como Título, experiencia, buenos antecedentes y tener conocimientos en informática. , en lo referente a la segunda pregunta la institución si ha recibido solicitudes de empleo exacta mente cinco en el último año, en el desempeño de los docentes con experiencia manifestaron que estos poseen buenos conocimientos por su experiencia, cumplen en las asignaturas que desempeñan, realizan cursos los que les permite estar al día con los programas de enseñanza y sobretodo son responsables, los docentes que recién ingresan les falta esa experiencia que tienen los otros maestro, por lo tanto les falta aplicar metodología, técnicas y aplicar sobre todo material didáctico pese a todo ellos tienen el deseo de desarrollarse vivir y conocer la tarea sacrificada del docente. La institución Educativa no ha realizado ningún curso de formación continua en los dos últimos años.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

Establecer las principales necesidades en capacitación requeridas por los titulados de la especialidad Ciencias de la Educación, de la U.T.P.L

Capacidades extras de los titulados.

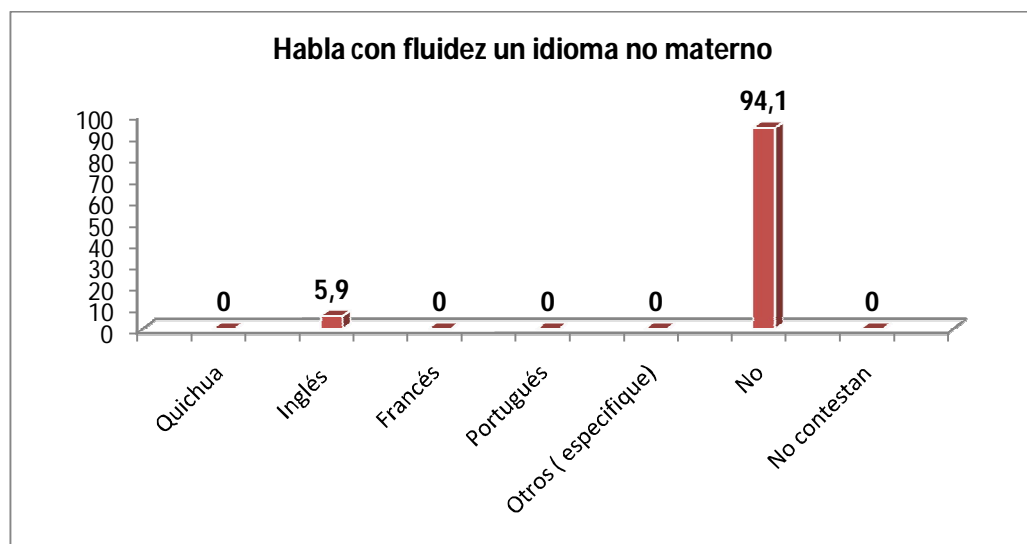
P. 18 Habla con fluidez otro idioma no materno

TABLA N° 28

| Alternativas | f | % |
|----------------------|----|------|
| Quichua | 0 | 0,0 |
| Inglés | 1 | 5,9 |
| Francés | 0 | 0,0 |
| Portugués | 0 | 0,0 |
| Otros (especifique) | 0 | 0,0 |
| No | 16 | 94,1 |
| No contestan | 0 | 0,0 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa,

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

El 94,1 % equivalente a 16 personas manifiestan que no hablan con fluidez una lengua diferente a la materna, mientras que un 5,9 % es decir 1 persona, manifiesta hablar el idioma inglés además del español.

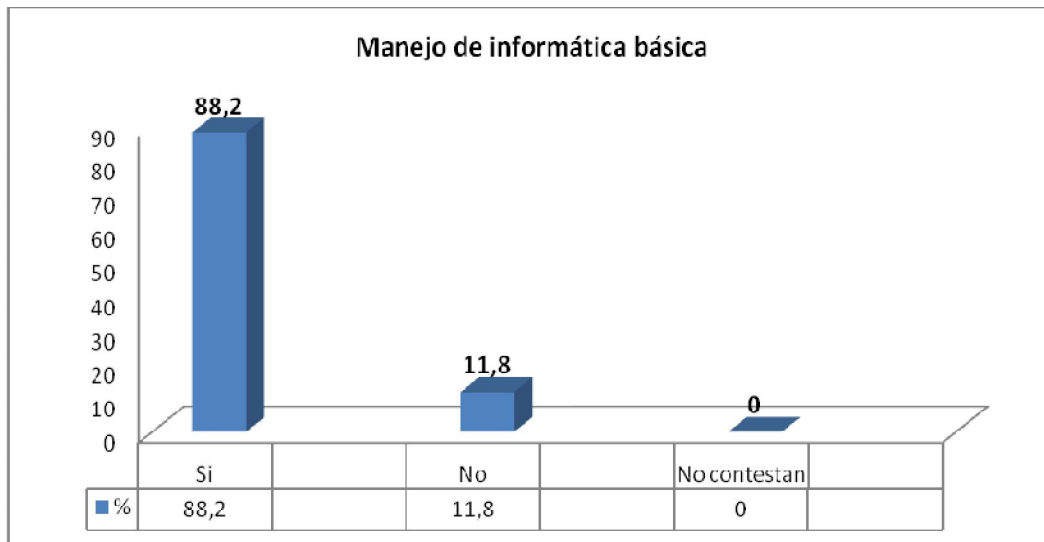
P. 19. Manejo de informática básica

TABLA N° 29

| Alternativas | f | % |
|---|----|------|
| Si (Word, excel, Point, Access, Paint, del internet; Correo electrónico, buscadores (yahoo, Gmail, Google), Facebook, twitter | 15 | 88,2 |
| No | 2 | 11,8 |
| No contestan | 0 | 0,0 |
| Total | 17 | 100 |

Fuente: Entrevista directa.

Elaboración: Luz Rogel - Ma. Del Carmen Vivar



Análisis e interpretación.

El 88,2 % equivalente a 15 personas manifiestan manejar adecuadamente las herramientas básicas de la informática en la modalidad de digitación, mientras que 2 personas que equivalen en porcentaje al 11,8 % dicen no manejar correctamente la informática a nivel de usuario.

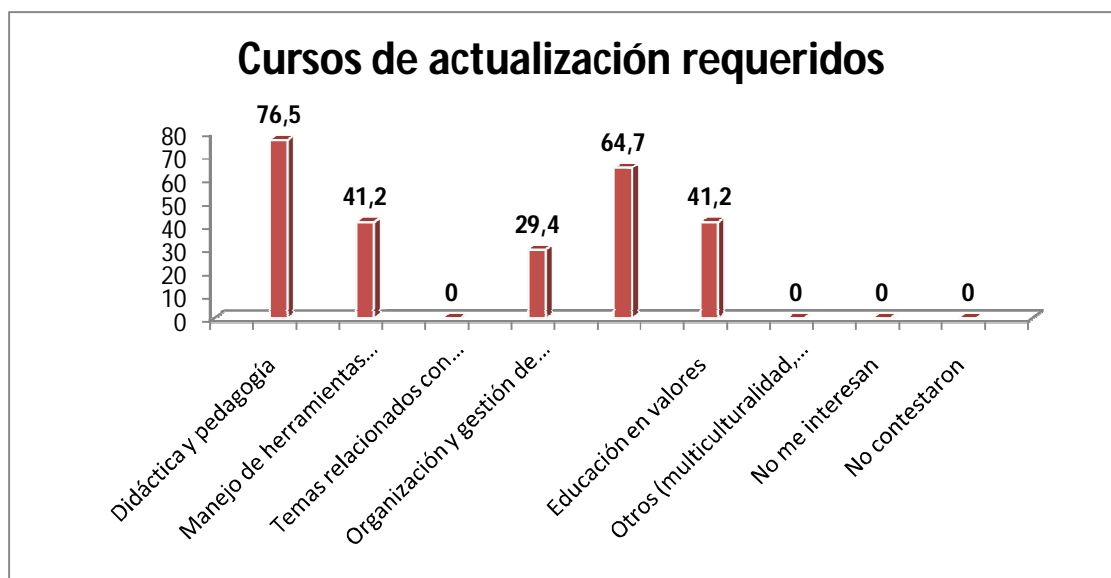
P. 20. Cursos de actualización profesional requeridos.

TABLA N° 30

| Alternativas | f | % |
|--|----|------|
| Didáctica y pedagogía | 13 | 76,5 |
| Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TIC). | 7 | 41,2 |
| Temas relacionados con su área de formación (especifique) | 0 | 0,0 |
| Organización y gestión de centros educativos | 5 | 29,4 |
| Diseño y planificación curricular | 11 | 64,7 |
| Educación en valores | 7 | 41,2 |
| Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) Especifique. | 0 | 0,0 |
| No me interesan | 0 | 0,0 |
| No contestaron | 0 | 0,0 |

Fuente: Entrevista Directa.

Elaboración: Luz Rogel – Ma. Del Carmen Vivar.



Análisis e interpretación.

Debemos manifestar que de las 17 personas tituladas, 13 de ellas que equivalen al 76.5% respondieron que requieren cursos de capacitación en didáctica y pedagogía, 7 personas equivalentes al 41,2 % manifiestan requerir capacitación con el manejo de las herramientas relacionadas con tecnología de la informática y la comunicación, 5 persona titulada que representa al 29,4 % nos manifiestan que requieren capacitación en organización y gestión de centros educativos, 11 titulados que representan el 64,7 % dicen requerir capacitación en diseño y planificación curricular, 7 titulados que representan el 41,2 % necesitan capacitación en educación de valores.

CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADORES/DIRECTIVOS. 7 - 9

| PREGUNTAS | EMPLEADOR/DIRECTIVO / 1 | EMPLEADOR/DIRECTIVO / 2 |
|--|--|---|
| 7.- Factores que favorecen un buen desempeño laboral | Valoración como persona, buen trato y reconocimiento a logros alcanzados, buena comunicación. Buenas relaciones humanas. | Buen ambiente de trabajo, Dando ejemplo de responsabilidad como autoridad, Igualdad entre todos. Capacitación/participación permanente con la comunidad |
| 8.- Que actividades realiza el personal en la institución (graduados de la UTPL. | Planifica su trabajo como docente. Aplica conocimientos pedagógicos en su labor educativa, posee iniciativa y responsabilidad en sus funciones, ayuda y planifica las actividades escolares. | Colabora y participa activamente con la comunidad. Conforma comisiones, realiza casas abiertas, refuerzos pedagógicos, exposiciones y organiza periódicos murales |

Análisis e interpretación.

En lo referente a la pregunta 7, se puede manifestar que las dos autoridades valoran a su personal docente titulado en la UTPL, pues los valora como personas, mediante el buen trato y el reconocimiento de lo que ha alcanzado, así también existe un buen ambiente de trabajo, la responsabilidad es por igual, hay una buena comunicación con la comunidad. Podemos manifestar que el Rector nos comunico que el docente titulado en la UTPL posee habilidades como el ser un buen tutor y auxiliar de los compañeros, que ayuda en la solución de problemas académicos, participa y contribuye al mejoramiento institucional.

Las actividades que desarrolla el titulado en la UTPL colaboran y participa activamente con la comunidad, se integra en las comisiones, participa en la casa abierta, refuerzos pedagógicos, exposiciones y periódicos murales. También participa en actividades como la creación de clubs deportivos, clases de oratoria y elabora proyectos de aula. Posee habilidades como es la de formar grupos de danza folclóricas, grupos con diferentes ritmos musicales, forman la escuela de futbol de la escuela.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. Conclusiones.

En el análisis de las características socio-demográficas de los titulados en la especialidad de Ciencias de la Educación en los siguientes aspectos: Mención de los titulados, maestría, nivel de postgrado, sector laboral, género, edad, provincia, centro al que perteneció y año en que se tituló, concluimos:

- La mayoría de los encuestados ha optado por una titulación en la mención de Educación Básica debido a que les ofrece mayores expectativas de trabajo, esto es trabajar en cualquiera de los 10 años de educación general básica. En menor porcentaje educación inicial, físico-matemáticas, lengua y literatura.
- En lo referente a las maestrías no existe nadie con título, sin embargo tres titulados están estudiando para obtener dicha maestría. En postgrado solo dos tienen este título. En ambos casos el número es reducido por el alto costo de las matrículas.
- La mayor parte de las personas insertadas al campo laboral docente o relacionado a la docencia, laboran en el sector urbano. Un número reducido en el sector rural y sólo una no ejerce la labor docente.
- La mayor parte de los titulados pertenecen al sexo femenino. Y sus edades fluctúan entre los 31 y 40 años de edad. Todos los 17 titulados de la UTPL fueron localizados en cuatro cantones de la Provincia de El Oro: Machala, Arenillas, Huaquillas y Paccha. Y el mayor porcentaje de matriculados corresponde al año del 2010.

En cuanto a la situación laboral, los titulados en la UTPL consideran que la formación recibida les permitió mejorar su situación laboral y lograr sus expectativas personales, a lo que hemos concluido que:

- Un alto número de titulados laboran como docentes, lo cual demuestra que luego de la titulación sí encontraron un campo laboral en la docencia. Mantienen en la actualidad un buen nivel de experiencia con un buen

desempeño laboral. Sólo una persona nos manifestó que desde que se tituló no ejerce la profesión docente.

- La mayor parte de los entrevistados laboran en el campo educativo, especificando que la minoría de desempleados preparan carpetas para conseguir trabajo y otra alternativa sería seguir estudiando otra carrera.
- La mayor parte de los titulados ejercen su profesión en la especialidad en la que se preparó, únicamente una persona lo hace en otra área no relacionada con la docencia. De acuerdo con las menciones obtenidas, la mayor parte de las personas encuestadas han optado por desempeñar su labor en el mismo ámbito y especialidad de su mención universitaria.
- La mayoría de los titulados sobrepasan los seis años de labor educativa lo que nos indica que son personas con mucha experiencia en el campo educativo lo que las hace personas muy valiosas para los centros educativos y las comunidades donde desarrollan su trabajo. Solo un grupo reducido lleva poco tiempo de trabajo como docentes.
- Quienes optaron por una titulación en el área educativa ya ejercían su labor docente mucho antes; sin embargo, debían seguir preparándose y era necesario obtener una titulación de tercer nivel ya que algunos poseían título de normalistas o tenían una profesión diferente a la docencia pero estaban ejerciendo la docencia. Sólo una minoría obtuvo su primer empleo pocos meses después de obtener su título, esto nos demuestra la demanda de profesionales graduados en la UTPL.
- La mayoría de los encuestados han afianzado sus puestos de trabajo, la mayoría de ellos trabajan en docencia y su titulación les ha permitido seguir escalando en su profesión. Otros han ingresado de manera inmediata al campo laboral después de obtener su titulación; sin embargo, quienes no lo han hecho inmediatamente no han tardado demasiado en insertarse al campo laboral sea este fiscal o particular.

- La mayor cantidad de los titulados son personas que trabajan cerca de su residencia es decir en el sector urbano por lo que no tienen que trasladarse a otro sitio. Sin embargo, un número reducido sí ha tenido que cambiar de residencia debido a la lejanía de su trabajo.
- Es importante recalcar que el afán de una carrera cualquiera que ésta sea, pretende mejorar la calidad de vida de las personas a todo nivel, procurando en todo momento ser artífice de su propio progreso como lo han manifestado los entrevistados.
- Los docentes titulados en la UTPL son personas con un alto grado de profesionalismo, poseen calidad humana, responsable en sus actividades y dispuesta a enfrentar los retos que se presentan en el diario vivir.

Referente al contexto laboral podemos determinar las siguientes conclusiones:

- Los cambios que se han venido dando en el Sistema Educativo Ecuatoriano, han permitido la inserción de nuevos profesionales a través de nuevos contratos en el campo educativo fiscal.
- La mayor parte de los docentes titulados encuestados ejercen su labor docente en instituciones fiscales con nombramientos. Otros titulados trabajan mediante contratos indefinidos en instituciones particulares y fiscales.
- Por los cambios que se han dado en el código laboral actual, se presume que todas las personas en el campo laboral deben cumplir modalidades de contrato a tiempo completo, así como los nombramientos en el sector público que implican una jornada completa.
- Un grupo minoritario de titulados trabajan en un puesto no docente ya sea en la empresa privada o pública pues poseen otro título académico que obtuvieron antes de obtener una licenciatura en ciencias de la educación. El mayor número de encuestados no respondieron a esta pregunta ya que siempre han trabajado en la docencia.

- En la mayoría de los casos, en nuestro medio, la mayor exigencia es el título de tercer nivel, y con alguna exigencia el de cuarto nivel sin que éste sea realmente indispensable sobre todo en instituciones educativas de nivel básico y medio.
- Podemos decir que los titulados que trabajaron en un puesto no docente la minoría de ellos trabajó con contratos de duración determinada y contratos de forma indefinida; de los 17 entrevistados solo un titulado se mantiene laborando en una empresa municipal.
- La minoría de los encuestados trabajaron relativamente poco tiempo para una empresa pública o privada en una relación ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial, y en muy pocas se establece el trabajo por horas, en conclusión se puede decir que los docentes titulados solo una minoría realizó trabajos no docentes. Sin embargo hay que recalcar que solo una persona titulada se encuentra laborando para una empresa no docente.

Las conclusiones que a continuación señalamos pertenecen a las necesidades de formación docente:

- En la actualidad sigue siendo una verdadera debilidad que los titulados no manejen de manera básica y más aún a profundidad una lengua diferente a la materna.
- La mayor parte de los encuestados conocen y manejan la informática, lo cual es muy importante en la actualidad debido a los avances tecnológicos actuales y sobre todo el manejo de las Tic's en el campo educativo.

6.2. Recomendaciones.

- Es recomendable a pesar de los estudios realizados por los titulados una actitud de compromiso con la filosofía de los centros educativos donde laboran, creativos y propositivos capaces de diseñar y generar actividades innovadoras para el proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los campos abiertos de la educación
Personal que genere investigaciones en el área y sea participe de la divulgación de los mismos.
- Continuar mejorando su situación laboral y el logro de sus expectativas personales, debido a que la sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas, concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del escolar, grupos extremadamente heterogéneos, evolución cultural y social, etc.
- Que las políticas educativas de gobierno se transfieran a políticas de Estado, en cuanto a la revalorización profesional y económica del maestro y su reconocimiento como gestor en el desarrollo de la sociedad.
- El siglo XXI ha sido la época de las reformas en Latinoamérica y por tanto nuestro país no es la excepción. Sin embargo, sugerimos que las instituciones acrecienten el interés por extender el acceso a la educación básica, mejorar la calidad y promover una gestión eficiente, poniendo énfasis en la preparación del docente el mismo que permitirá mejorar la interrelación alumno-docente.
- La especialización en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica permite espacios de mejoramiento en el ámbito laboral, la mayoría de los titulados han cambiado su estatus social y económico; sin embargo, recomendamos que la incursión educativa no se vea condicionada por relaciones políticas.

- En el contexto laboral se debe tener en cuenta que los recursos humanos no sean afectados en su desempeño. Es de gran importancia para su eficacia la capacitación de estos recursos, y lograr un buen desempeño de los equipos de trabajo.
- En el entorno educativo, interviene una serie de variables que merecen una consideración especial, ya que de su organización depende, en gran medida, el logro de las intenciones educativas. Una de estas variables es la inestabilidad laboral de los maestros que debe superarse con la contratación indefinida o los nombramientos, un salario justo y digno y una contratación a tiempo completa.
- Se debe ofertar permanentemente cursos de fortalecimiento docente por parte de las instituciones superiores tanto de la Universidad como del Ministerio de Educación, a fin de propender al mejoramiento educativo en general. A más de abaratar los costos de ingreso para matriculas en la consecución de títulos de cuarto nivel.
- Las necesidades de formación académica en nuestro país estuvieron estancadas por muchos años, hoy en día estas necesidades de formación docente se presentan de una mejor manera, la preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo, por esta razón el debe estar continuamente preparándose en todos los aspectos que demanda la era tecnológica, y en el uso de otro idioma.
- La educación es una práctica social, que nos exige una formación integral, es por eso que los maestros, según nuestros encuestados, recomendamos que se dicten cursos de actualización pedagógica, didáctica, manejo de las TIC's, organización de centros educativos, diseño y planificación curricular, y educación en valores.
- Es necesario que estudios de esta naturaleza se continúen realizando con más frecuencia, ya que es la única manera de conocer la realidad socioeconómica y laboral de los titulados de la UTPL.

- Es conveniente que se de una mejor participación a las instituciones del estado (centrales y seccionales), con miras a conseguir una mayor aceptación de los titulados de la UTPL, así mismo brindar programas de desarrollo técnico profesional con la finalidad de que siempre estén innovando conocimientos los mismos que les facilitaran mejor desempeño laboral y mayor aceptación en la comunidad.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BENÍTEZ García Ramón. Reflexiones sobre la Práctica Docente. Artículo del diplomado de Formación docente para un modelo educativo.

CANDELARIO, Sereno Tomas. (2006) La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza. Constitución Política de la República del Ecuador (2008).

CRUZ, Lara Xavier y López Álvarez Guillermo. (2006). Formación académica en la Maestría de la UPN-Jalisco.

DE ANDRES Gils Juan José, Competencias profesionales, CIDEA, 1999.

DÍAZ Barriga A. Frida. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. Mc Graw-Hill. México 2002.

DINAMEP. (2002). Contratación y Carrera Profesional.

FERNÁNDEZ Muñoz Ricardo. Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del siglo XXI. 2010. [www.ucln.es/profesorado/ricardo/cursos/competencias profesionales](http://www.ucln.es/profesorado/ricardo/cursos/competencias_profesionales).

HERNANDEZ Milagros. Pilares de la Educación. 2010.

MEC. (1990). Reglamento a la Ley de Carrera y Escalafón.

MEC. (2000). Contratación y Carrera Profesional.

MEC. (2006). Políticas educativas.

MONTERO, Vives José, La Pedagogía Liberadora según Paulo Freire, 1975 segunda edición.

NAVARRO, Saras Jaime. (2006) La escuela como centro de aprendizaje para docentes y su importancia en las políticas de formación inicial y permanente.

NORMA. Grupo editorial. Guía de Aplicación curricular 1. Año 2011.

NUEVA LEY DE EDUCACIÓN, del Ecuador

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2006-2015, del Ecuador.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2010, del Ecuador.

REVILLA Fidel. Congreso 2001 "Construir la escuela desde la diversidad y para la igualdad". Grupo de trabajo: La educación y su entorno. La comunidad educativa

SENPLADES. (2009). Políticas educativas.

VÁZQUEZ Esquivel J. Jesús. Metodología educativa. Artículo del Diplomado de formación docente para un modelo educativo

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



**CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Código titulado:

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA¹ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Educación b...

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

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

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

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

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

| | |
|----------------|---|
| ▪ Urbano | 1 |
| ▪ Rural..... | 2 |

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

| | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

| | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

| | |
|--|---|
| ▪ Institución educativa fiscal | 1 |
| ▪ Institución educativa municipal..... | 2 |
| ▪ Institución educativa particular | 3 |
| ▪ Institución educativa fiscomisional..... | 4 |

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

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

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

| | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

| | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

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

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

..... años meses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

| | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

PARA TODOS

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

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

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

| | |
|--|---|
| ▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twiter | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

| | |
|--|---|
| ▪ Didáctica y Pedagogía | 1 |
| ▪ Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)..... | 2 |
| ▪ Temas relacionados con su área de formación (Especifique) | 3 |
| ▪ Organización y Gestión de centros educativos..... | 4 |
| ▪ Diseño y planificación Curricular..... | 5 |
| ▪ Educación en valores | 6 |
| ▪ Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique..... | 7 |
| ▪ No me interesan..... | 8 |

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

| | |
|---------------------------|---|
| ▪ Definitivamente si..... | 1 |
| ▪ Probablemente si..... | 2 |
| ▪ Indeciso | 3 |
| ▪ Probablemente no | 4 |
| ▪ Definitivamente no..... | 5 |

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

| | |
|----------------|---|
| ▪ Hombre | 1 |
| ▪ Mujer | 2 |

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración



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

Código del investigador:

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

El documento fue tomado de la ANECA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

| NIVEL | Ámbito de conocimiento |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ | <ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ |

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

| CON EXPERIENCIA | DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ |

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

■ _____
■ _____
■ _____

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

■ _____
■ _____
■ _____

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

■ _____
■ _____
■ _____

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

■ _____
■ _____
■ _____

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

■ _____
■ _____
■ _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

■ _____
■ _____
■ _____

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE RESULTADOS



| CÓDIGO DE LOS TITULADOS | APELLIDOS Y NOMBRES | INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA | DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles) | TELÉFONO | | email |
|-------------------------|---------------------|---------------------------------------|---|----------|---------|-------|
| | | | | Trabajo | Empresa | |
| ELO34 | | | | | | |
| ELO34 | | | | | | |
| ELO35 | | | | | | |
| ELO36 | | | | | | |
| ELO37 | | | | | | |
| ELO38 | | | | | | |
| ELO39 | | | | | | |
| ELO40 | | | | | | |
| ELO41 | | | | | | |
| ELO42 | | | | | | |
| ELO43 | | | | | | |
| ELO44 | | | | | | |
| ELO45 | | | | | | |
| ELO46 | | | | | | |
| ELO47 | | | | | | |
| ELO48 | | | | | | |
| ELO49 | | | | | | |
| ELO50 | | | | | | |



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

DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO

(DIRECTOR, DIRECTOR GENERAL, DIRECTOR SUBDIRECCIÓN/COORDINADOR ACADÉMICO)

Nombre de la institución a la que pertenece el Encuestado:

Cargo que ocupa el encuestado:

Tipo de establecimiento educativo:

Escal [1]

Particular [2]

Funcional [3]

PREGUNTAS

SI

NO

NO - 3

1

2

ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS

(resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifieste, una idea por cada fila)

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

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

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

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

6. ¿Que tipos de innovaciones tienen contempladas por parte de la institución educativa?

En caso de respuesta afirmativa ¿cuántas se conforman?

NIVEL

AMBITO DE CONOCIMIENTO

CON EXPERIENCIA

DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

CERTIFICACIÓN

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA



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



FOTOGRAFIAS

LISTA DE LOS TITULADOS INVESTIGADOS

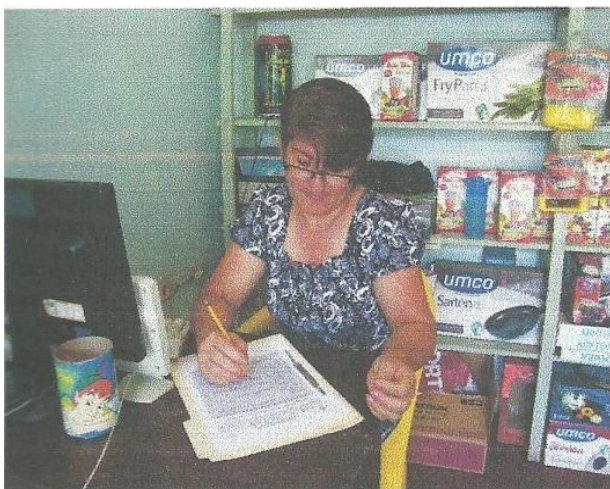
- 1. CANO MAYO PATRICIA GENOVEVA**
- 2. CANO MAYO WILMER ROLANDO**
- 3. HONORES RUEDA NELSON AQUILINO**
- 4. MORENO CONTENTO CARMEN ISABEL**
- 5. OJEDA ENDARA SILVANA DEL ROCÍO**
- 6. PRECIADO MORÁN MARIANA DE JESÚS**
- 7. RAMIREZ APONTE MYRA ANABEL**
- 8. RIVAS GALARZA EDILMA DEL CARMEN**
- 9. ROMERO VASQUEZ ESPERANZA DEL ROSARIO**
- 10. SEGARRA GOMEZ NANCY FABIOLA**
- 11. SEGARRA GOMEZ ROBERTO MAURICIO**
- 12. SHINGRE YUNGA MARÍA ENITH**
- 13. SIGUENZA RÍOS GINA PILAR**
- 14. UNUNZUNGO SALINAS ALBITA ESPERANZA**
- 15. URIGUEN BARRETO CARLOS SERGIO**
- 16. VILELA HONORES DIANA MARICELA**
- 17. ZHIGUI ZHIGUI MARI GUADALUPE**



TITULADA DEL CANTÓN MACHALA (PACCHA)



TITULADA DEL CANTÓN ARENILLAS



TITULADA DEL CANTÓN ARENILLAS



**TITULADA Y COORDINADORA DEL
CANTÓN HUAQUILLAS**



TITULADA DEL CANTÓN MACHALA



TITULADO DEL CANTÓN ARENILLAS



TITULADA DEL CANTÓN ARENILLAS

AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

