



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA-ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PERÍODO 2005-2010 ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE CATACocha, PROVINCIA DE LOJA EN EL AÑO 2011”.

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

EDUCACIÓN BÁSICA.

AUTORA

Fanny Esperanza Carrillo Torres

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO CATACocha

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

.....

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Fanny Esperanza Carrillo Torres, declaro ser la autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....

Fanny Esperanza Carrillo Torres

C.I. 1103769921

AUTORÍA:

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

.....

Fanny Esperanza Carrillo Todos

C.I. 1103769921

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis tres queridos hijos y a mi esposo, quienes me supieron comprender y han sido pilares fundamentales al brindarme su apoyo tanto moral, espiritual y económico para poder llevar adelante este trabajo de investigación, y seguir siempre con mi firme propósito de superación.

Así mismo va dedicado a mi madre y hermanas quienes con sus sabios consejos me motivaron y guiaron para culminar satisfactoriamente este Informe de Trabajo de Fin de Carrera.

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi sincera gratitud a las autoridades y profesores de la Universidad técnica Particular de Loja, en especial a los de Modalidad Abierta y a Distancia, por todos los conocimientos y experiencias impartidas durante el transcurso de mi formación. De igual manera al programa nacional de Investigación por brindarme la oportunidad de culminar mi carrera profesional.

A los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación de la Universidad técnica Particular de Loja, a los directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados quienes me brindaron la información necesaria para llevar a efecto la realización de este trabajo, así mismo al Mgs. Fabián Jaramillo Serrano, Tutor de Tesis, quien contribuyo, brindándome su orientación y sabias enseñanzas guiándome por los caminos de la sabiduría y de esta manera poder cumplir con mi sueño de ascender profesionalmente.

.....

Fanny Esperanza Carrillo Torres

Autora

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Portada..... | I |
| Certificación..... | II |
| Acta de cesión de derechos..... | III |
| Autoría..... | IV |
| Dedicatoria..... | V |
| Agradecimiento..... | VI |
| Índice..... | VII |
| | |
| 1. RESUMEN..... | 1 |
| 2. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 3. MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE | |
| 3.1.1. Formación inicial docente y formación continua..... | 7 |
| 3.1.2. La contratación y la carrera profesional..... | 9 |
| 3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje..... | 11 |
| 3.1.4. El género y la profesión docente..... | 12 |
| 3.1.5. Síntesis..... | 13 |
| 3.2. CONTEXTO LABORAL | |
| 3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa..... | 13 |
| 3.2.2. La demanda de educación de calidad..... | 14 |
| 3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo..... | 14 |
| 3.2.4. Políticas micro: institucionales..... | 27 |

| | | |
|--------|--|----|
| 3.2.5. | Síntesis..... | 28 |
| 3.3. | NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE | |
| 3.3.1. | Definición..... | 29 |
| 3.3.2. | Competencias profesionales..... | 30 |
| 3.3.3. | Los cuatro pilares de la educación para el siglo XII..... | 30 |
| 3.3.4. | Competencias profesionales docentes..... | 32 |
| 3.3.5. | Necesidades de formación en el Ecuador..... | 34 |
| 3.3.6. | Síntesis..... | 35 |
| 4. | METODOLOGÍA | |
| 4.1. | Diseño de la Investigación..... | 36 |
| 4.2. | Participantes de la Investigación..... | 36 |
| 4.3. | Técnicas e instrumentos de investigación..... | 37 |
| 4.3.1. | Técnicas..... | 37 |
| 4.3.2. | Instrumentos..... | 37 |
| 4.4. | Recursos | |
| 4.4.1. | Humanos..... | 38 |
| 4.4.2. | Materiales..... | 39 |
| 4.4.3. | Institucionales..... | 39 |
| 4.4.3. | Económicos..... | 40 |
| 4.5. | Procedimiento..... | 40 |
| 5. | INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 42 |
| 5.1. | Caracterización sociodemográfica..... | 61 |
| 5.2. | Situación laboral..... | 63 |
| 5.3. | Contexto laboral..... | 71 |
| 5.4. | Necesidades de formación..... | 77 |

| | | |
|------|---------------------------------|----|
| 6. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| 6.1. | Conclusiones..... | 83 |
| 6.2. | Recomendaciones..... | 85 |
| 7. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 87 |
| 8. | ANEXOS..... | 89 |

RESUMEN

1. RESUMEN

A través del estudio, análisis y solución del problema, se llevó a efecto el presente Proyecto titulado: **“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA PERÍODO 2005-2010”**.

Este Proyecto se desarrollo en la cabecera Cantonal de Paltas, Catacocha contando con la colaboración desinteresada de los señores titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja y de directivos o empleadores de las instituciones donde laboran actualmente los titulados/investigados, quienes estuvieron siempre dispuestos a proporcionarme la información necesaria para poder llevar a efecto el proyecto.

Los participantes fueron sugeridos por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica particular de Loja, quienes para la selección de los participantes tomaron en consideración el lugar de procedencia de los investigadores.

- **Muestra No. 1**

10 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, que hayan o no trabajado en la docencia y que hayan egresado en el periodo 2005-2010.

- **Muestra No. 2**

Dos directivos/empleadores de instituciones educativas donde trabajan actualmente los titulados/investigados.

Los instrumentos utilizados para la presente investigación fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

- **Cuestionario No. 1**

Para los titulados/investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

- **Cuestionario No. 2**

Para los directivos/empleadores de las instituciones educativas donde laboran los titulados/investigados.

Una vez obtenidos los resultados de la presente investigación, me he podido dar cuenta que la situación laboral actual de los titulados/ investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, es positiva ya que el 70% se encuentra trabajando actualmente y con la aplicación de la nueva Ley de Educación se sienten más seguros de haber escogido esta carrera ya que trae muchas mejoras para revalorizar la profesión docente en todos sus ámbitos, además son conscientes de que todo este cambio requerirá de mucho esfuerzo, el mismo que están dispuestos a dar con el fin de que se mejore sus condiciones de trabajo, para aportar efectivamente a la transformación de la educación y el desarrollo de nuestro país.

INTRODUCCIÓN

2. INTRODUCCIÓN

Las grandes transformaciones y los profundos cambios que se han dado en los últimos años en todos los ámbitos, especialmente en lo científico, tecnológico y educativo, han sometido a los docentes a demandas tan intensas, complejas y a veces contradictorias por parte de las autoridades educativas, sociedad, directivos, padres de familia y alumnos, aunado a ello, las condiciones de trabajo como excesivo número de alumnos, inadecuadas instalaciones, alumnos problemáticos, salarios bajos, ambientes adversos entre compañeros, numerosos cambios políticos y sociales.

En la mayoría de países latinoamericanos, la educación no ha logrado satisfacer a las autoridades educativas, técnicos, docentes, estudiantes ni a la comunidad en general, las críticas aparecieron luego de malos resultados obtenidos por los alumnos en pruebas aplicadas a nivel nacional, que apuntan por lo general a los docentes y al currículum escolar.

La revisión de la literatura muestra que las nuevas expectativas y los desafíos a los que se enfrentan las sociedades y economías sitúan al currículum en el centro del debate y a los docentes como actores claves del proceso educativo, los cambios curriculares de los sistemas educativos requieren de maestros competentes y suficientemente motivados, que estén bien formados y que tengan condiciones laborales adecuadas durante toda su carrera profesional.

En nuestro país se está dando un cambio revolucionario en la educación, implementando políticas educativas sostenibles en el tiempo que permitan elevar el prestigio social, devolver la confianza al docente, mejorar las ofertas de

formación inicial y de desarrollo profesional, y principalmente por mejorar la situación laboral de los docentes mediante un adecuado entorno laboral y buenas oportunidades de formación que redundarán en mejoras sustantivas de la calidad educativa, ya que el maestro es probablemente el elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se provee en el país, si a su vez, la acumulación de capital humano es uno de los elementos claves para salir de la pobreza y para que una economía crezca, los mecanismos que determinan quién es maestro y que incentivos tiene se convierten en un elemento central de la estrategia de crecimiento de un país.

La calidad de la enseñanza se mide en función de su capacidad para satisfacer apropiadamente los objetivos y finalidades de la educación ecuatoriana, así como de satisfacer las necesidades de los centros educativos por medio de requerimientos, referida por directivos o empleadores y se determina a través de criterios como para qué se educa, a qué metas se desea que conduzca la educación.

Con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, se propone la presente temática de investigación, la que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y servicios, de acuerdo a expectativas y realidades. Consideramos a la Universidad

Técnica Particular de Loja como una propuesta de formación integral y bajo esa premisa, se procederá a una evaluación seria y formal que nos permita dimensionar la realidad del perfil de egreso que ha propuesto para sus estudiantes, ya que “la educación es de calidad en la medida que se plantea el perfeccionamiento del ser humano en una dimensión de totalidad”.

En cuanto a la factibilidad de la investigación, desde el punto de vista técnico debo señalar que gracias a la preparación recibida y a la gran ayuda del personal de esta prestigiosa universidad, fue posible el desarrollo de la misma, ya que con alto sentido de responsabilidad me han sabido guiar en los diferentes pasos a seguir para poder ejecutar el presente estudio, así como la dotación de los diferentes materiales básicos entregados los mismos que me sirvieron de guía y consulta permanente, los instrumentos y técnicas para recolectar y procesar la información fueron ya conocidos lo que nos facilitó su aplicación.

Por parte de los investigados/titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación fue posible la presente investigación, ya que los diez titulados que tuve que investigar se encontraron dentro del país y se logró aplicar personalmente a cada uno la encuesta respectiva sin ningún inconveniente.

Los objetivos planteados para la presente investigación son:

- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

El cumplimiento de estos objetivos se logró a través de la aplicación directa de encuestas a una muestra de diez titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja y la aplicación de dos encuestas a directivos/empleadores donde laboran actualmente los investigados con la finalidad de obtener información sobre el lugar de residencia, género, edad, titulación obtenida en la Universidad Técnica Particular de Loja, situación laboral actual de cada uno de los titulados/investigados, el desempeño laboral profesional que llevan a cabo los investigados en las instituciones educativas donde laboran, lugar donde laboran actualmente o han laborado, su forma de trabajo y desempeño desde el punto de vista de los empleadores y sobre las ofertas de formación continua desde el criterio de los titulados y empleadores que deben ser considerados para lograr una buena formación profesional de los mismos, que a la vez permitirán dar una visión sobre la forma como se está llevando a cabo el proceso educativo y formativo de la Universidad Técnica Particular de Loja para mejorar y llegar a la excelencia educativa.

MARCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

El sistema educativo del mundo moderno requiere un profesor dinámico, creativo, con gran capacidad de autonomía y con el dominio exhaustivo de la materia a impartir ante ello es fundamental que los estudiantes analicen, reflexionen y creen consciencia sobre la importancia que representa la formación docente para el buen desempeño frente a un grupo, así mismo que comprendan las necesidades y expectativas del profesional, y a partir de ello, sean capaces de diseñar estrategias para su mejor formación y la de sus alumnos.

La formación inicial y en servicio de docentes ha tenido resultados relativos a pesar de su papel clave en las reformas educativas. Los programas cortos y planes de estudios altamente teóricos suelen sacrificar la práctica en el aula y la preparación de las materias, aspectos fundamentales en la formación de buenos maestros. Las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, un cuerpo docente mal capacitado, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los alumnos desfavorecidos. Este déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos si no la mayoría de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una

universidad o instituto de formación. (GTD PREAL Grupo de Trabajo sobre la Profesionalización Docente en América Latina, 2004)

La efectividad de la formación docente (tanto la inicial como continua) constituye quizás una de las mayores preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad en el ejercicio docente y aprendizaje de sus alumnos.

El objetivo de la formación del personal docente debería consistir en desarrollar sus conocimientos generales y su cultura personal; su aptitud para enseñar y educar, su comprensión de los principios fundamentales para el establecimiento de buenas relaciones humanas dentro y más allá de las fronteras nacionales; la conciencia del deber que le incumbe de contribuir, tanto por medio de la enseñanza como con el ejemplo, al progreso social, cultural y económico. Las autoridades y el personal docente deberían reconocer la importancia del perfeccionamiento durante el ejercicio de su función para mejorar la calidad y el contenido de la enseñanza, así como las técnicas pedagógicas. (CEART, 1996)¹

La profesión docente afronta varios retos en los ámbitos de formación, trabajo y desempeño profesional. La UNESCO consciente de esta realidad, ha producido instrumentos normativos como la Recomendación OIT/UNESCO de 1966, promoviendo condiciones que faciliten la adopción de políticas para favorecer el desarrollo profesional de educadores. A través de estos mecanismos, la UNESCO contribuye a fortalecer el papel de los docentes como **protagonistas fundamentales del cambio educativo**. Por esta razón, las políticas educativas de los

¹ CEART (1996), Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de las Recomendaciones Relativas al Personal Docente.

países andinos, deben buscar las condiciones para su desarrollo integral, desde la formación inicial hasta el servicio profesional en distintos ambientes laborales, incluidos los de la escuela. Dentro de este marco, el **Sector de Educación de la Oficina de la UNESCO en Quito** desarrolla un papel estratégico en la región andina, mediante el fortalecimiento de las capacidades nacionales para la construcción, confrontación y concertación de iniciativas de política educativa para el desarrollo profesional docente, en los ámbitos de la formación inicial y en servicio, la profesionalización, las condiciones laborales, entre otros. (UNESCO, 1995-2010)

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Según el Art. 94, en nuestro país la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General, la carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones, además formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fiscomisionales.

Art.95.- Para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- b) Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley como son: bachiller en ciencias de la educación, profesor de educación preprimaria,

profesor de primaria, profesor de segunda enseñanza, profesor de educación especial y psicólogo educativo, licenciado en ciencias de la educación en sus distintas especializaciones y otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

- c) Haber completado los años de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- d) Constar en el registro de candidatos elegibles.
- e) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal.
- f) En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral².

La política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, para establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicas. La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de

² Artículos contemplados en la nueva Ley de Educación Intercultural.

comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle el derecho a impugnarlas.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Dado que el educador es un especialista muy valioso debería organizarse y facilitarse su trabajo para evitar que pierda tiempo y esfuerzos, es así que para que contribuya eficazmente a una educación de calidad es necesario que se considere las siguientes condiciones para la enseñanza y aprendizaje:

- Número de alumnos en las clases.
- Personal auxiliar.
- Material auxiliar de enseñanza.
- Horas de Trabajo.
- Vacaciones anuales pagadas.
- Licencias de estudio.
- Descanso por enfermedad y por maternidad.
- Intercambio de personal docente.
- Edificios escolares.
- Disposiciones especiales para el personal docente que ejerce su profesión en zonas rurales o aisladas.

3.1.4. El género y la profesión docente

El personal docente que labora en el sistema educativo ecuatoriano, según la información estadística del SINEC en el período 2005-2006 ha sido de 200.096 docentes, de los cuales el 38,37% eran hombres y el 61,63% mujeres³, porcentajes que no han variado mucho en la actualidad ya que la profesión docente es acogida mayoritariamente por el género femenino por varias razones, una de ellas es que esta profesión les permite obtener un poco más de tiempo para dedicarlo al hogar, dependiendo del horario que hayan escogido en su institución educativa para cumplir con las ocho horas diarias de trabajo.

Según (GTD-PREAL, 2004)⁴ las investigaciones disponibles sobre el perfil y las condiciones de trabajo de los docentes latinoamericanos evidencian una serie de rasgos a los que se debe prestar particular atención a la hora de pensar en las políticas educativas. Por una parte, se trata de un cuerpo docente mayoritariamente femenino y más joven que el de los países desarrollados, consecuencia clara del rápido ritmo de expansión de la cobertura educativa en los últimos años. Por otra, los años de educación de los docentes latinoamericanos son menos que los de sus pares en países desarrollados e incluso que los de otros países en desarrollo.

3.1.5. Síntesis

³ Información contemplada en los informes emitidos por la UNESCO-IBE, sobre los Datos Mundiales de Educación 2010-2011.

⁴ GTD PREAL (2004), Grupo de Trabajo para el Desarrollo Profesional Docente PREAL (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina) Construcción de la Profesión Docente en América Latina. [En línea]. Tomado de: www.preal.org

Actualmente en la mayoría de países latinoamericanos incluido el nuestro, se están implementando nuevas políticas educativas con la finalidad de mejorar la situación laboral de los docentes, las mismas que buscan mejorar radicalmente la formación profesional inicial y permanente de los profesionales de la educación, el ingreso o incorporación al sistema educativa mediante esquemas ágiles y transparentes, alzas de sueldos de acuerdo al esfuerzo y capacitación constante, etc., es decir que los sistemas educativos actuales buscan la excelencia educativa de los maestros, ya que ellos son los encargados de formar a las futuras generaciones, las mismas que dependiendo de la formación de calidad que reciban contribuirán al desarrollo educativo, económico, científico y tecnológico de sus países.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

Comunidad escolar es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucción sino la educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo; más concretamente,

profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres, como elementos muy directamente interesados.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Las grandes transformaciones y los profundos cambios en todos los ámbitos, especialmente en lo científico, tecnológico y educativo, demanda por parte de los maestros y maestras una permanente innovación como respuesta a las aspiraciones de la sociedad que cada día espera resultados concretos, no en cantidad sino en calidad, de una educación que desarrolle el pensamiento en la parte cognoscitiva, socio afectiva y psicomotora, a través de las cuales el niño y el joven vayan incrementando sus conocimientos y logrando una educación integral en actitudes, valores, destrezas y competencias, que lo preparen para enfrentar los grandes y difíciles retos que le presenta el convivir diario. (TORRES, 2008)

3.2.3. Políticas educativas:

Carta Magna

La Constitución vigente incorpora una serie de artículos que promueven el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos.

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la

igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidad es para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender

en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas. (Asamblea Constituyente, 2008)

Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010, se origina en el proyecto político de cambio que planteó el Plan de Gobierno de la Revolución Ciudadana, es un instrumento que orienta la gestión pública y la asignación de recursos, y se elaboró con una visión integral, fruto de una participación social muy amplia donde más de 3 mil representantes de organizaciones, instituciones y ciudadanía en general hicieron sus aportes.

El Plan traza los lineamientos de una agenda alternativa y democrática para alcanzar el desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador. Promueve una visión integral de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir e implica un cambio en el modo de Estado que transforme las estructuras que han reproducido relaciones de injusticia entre ecuatorianos y ecuatorianas.

Según la SENPLADES⁵ el Plan Nacional de Desarrollo Promueve mejoras para los recursos humanos que trabajan en las instituciones públicas en todos los ámbitos, garantizándole mejores condiciones

⁵ Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.

laborales, a través de inversión de proyectos efectivos, dentro de los objetivos tenemos:

MEJORAR LAS CAPACIDADES Y POTENCIALIDADES DE LA CIUDADANÍA.

“Trabajamos por el desarrollo integral de los y las ciudadanas, fortaleciendo sus capacidades y potencialidades a través del incentivo a sus sentidos, imaginación, pensamientos, emociones y conocimientos”

MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN.

“Buscamos condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familias y colectividades respetando su diversidad. Fortalecemos la capacidad pública y social para lograr una atención equilibrada, sustentada y creativa de las necesidades de ciudadanas y ciudadanos”.

Ley de Educación

El proyecto de Ley de Educación General enviado a la Asamblea Nacional por el Gobierno de la Revolución Ciudadana representa un nuevo giro para la educación ecuatoriana, una transformación total. Esta propuesta garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, así como una estructura de gestión que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las escuelas y procesar ágilmente los requerimientos de los ciudadanos.

CARRERA DOCENTE PARA LA EXCELENCIA, CON BUENOS SUELDOS

Art. 82 al Art. 88: Se premiará el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros:

Se establece un nuevo escalafón de cuatro categorías, que puede ser completado en 12 años, con ascensos ligados a los resultados de las evaluaciones y a formación profesional de calidad bajo la rectoría del Ministerio de Educación. Dentro de cada categoría del escalafón, se establecerán a su vez varios niveles de remuneración, según los resultados de las evaluaciones.

Art. 89 al Art. 95: Se permitirá que los mejores maestros asuman funciones de asesoría y acompañamiento:

Se crearán nuevas posibilidades de promoción de los docentes, para que a través de concursos se conviertan en docentes mentores, asesores educativos y auditores educativos.

Art. 66 al Art. 74: Se incorporará al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con esquemas de selección ágiles y transparentes:

Se reforzará la práctica de que los cargos en el sistema educativo se ganen por concurso. Se garantizarán procesos desconcentrados y ágiles de selección de maestros, con altos niveles de calidad

Art. 65: Se solucionará el problema de falta de docentes en ciertos lugares, sin sacrificar la calidad:

En aquellos lugares en que no existen maestros suficientes, se permitirá el ingreso al magisterio de personas que no sean profesionales de la Educación sino de otras áreas, con la condición de que acudan a cursos de formación pedagógica. También se permitirá el ingreso de bachilleres en casos excepcionales, con la condición de que obtengan título profesional en máximo seis años.

Art. 75 al Art. 81: Se incorporará a más profesionales valiosos a los concursos para rectores y directores:

Los concursos para selección de rectores y directores se abrirán a educadores que no estén en carrera docente pública.

Art.63 y 61: Se ofrecerán mejores condiciones respecto al lugar de trabajo:

Se confirmará la eliminación del ingreso de los docentes por la zona rural (antes cada maestro debía trabajar sus tres primeros años en el campo), y en cambio se implementará el servicio rural obligatorio de un año, en un esquema similar al de los médicos. Con el mismo sentido de evitar el alejamiento innecesario de los hogares y asegurar la pertenencia a la comunidad a la que se le presta el servicio, en los concursos de méritos y oposición se concederá bonificación a quienes residen en el lugar de la vacante. Así mismo, se bonificará a quienes hayan trabajado por más de tres años en la zona rural y soliciten su cambio, y a quienes tengan alguna discapacidad certificada.

MEJORES REMUNERACIONES

Además de la Ley de Educación, en la Asamblea Nacional hay otro proyecto que interesa a los maestros, pues establece mejoras salariales notables: el proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público (Losep). Dicha Ley en general excluye la regulación de los aspectos laborales de los docentes, para cuestiones como ingresos al magisterio, promoción y evaluación, entre otros. En lo único que toca a los maestros es en la unificación y en la homologación salarial.

Por una parte, la unificación implicará que la gran cantidad de rubros que componen el sueldo de un maestro se agrupen en una sola cantidad total, para permitir mayor simplicidad y transparencia, así como para permitir que los aportes a la seguridad social se hagan sobre un rubro real, de manera que se garantice una jubilación más digna.

Por otra parte, la homologación implicará que los sueldos de los maestros sean equiparados con los de otros servidores públicos. Hoy en día, un auxiliar de servicios recién ingresado al sector público gana casi 480 dólares, es decir, mucho más que un docente ingresado en quinta categoría, que gana 330; por respetable que sea la labor de los auxiliares de servicio, hay que reconocer que al maestro se le exigen mayores responsabilidades y estudios.⁶

Solo con eso bastaría para hablar de una nueva revolución educativa, pero además la propuesta de ley incluye la regulación de la educación particular, para acabar con malas prácticas; la reforma del Bachillerato, para que éste responda a las necesidades de los estudiantes y del país; y la creación de un sistema ágil de resolución de conflictos del sistema

⁶ Información contemplada en el Proyecto de Ley de Educación General.

educativo, que garantiza que los abusos no queden en la impunidad.
(Ministerio de Educación del Ecuador)

Plan Decenal de Educación

En la consulta popular del 26 de noviembre de 2006, el pueblo ecuatoriano aprobó mayoritariamente el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, que contiene ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo.

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- **REVALORIZACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE, DESARROLLO PROFESIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA.**

JUSTIFICACIÓN: Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

PROYECTO: NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE, CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS.

Componentes:

1. Nuevo sistema de formación inicial.
2. Nuevo sistema de desarrollo profesional.
3. Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente.
4. Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración.
5. Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural.

OBJETIVO: Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

METAS:

1. Diseño y aprobación del sistema de formación docente, hasta junio del 2007.
2. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente.
3. Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010.
4. Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008.
5. Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.
6. Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2010.
7. Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.
8. Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa, a partir del año 2014.

9. Hasta junio del 2007 se diseñará el sistema de desarrollo profesional.
10. Hasta diciembre del 2007 se implementará el sistema de desarrollo profesional por créditos.
11. Diseño de materiales de apoyo para el desarrollo profesional de todos los niveles y modalidades.
12. A partir del año 2009 se realizará seminarios- taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.
13. Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.
14. Hasta el año 2007 se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.
15. Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos,

etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.

16. Desde el año 2008 hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo.

17. Hasta el 2007 se diseñará el sistema de remuneraciones en función de la formación, capacitación, especialización y desempeño docente.

18. Hasta el 2007 se formulará el proyecto de reformas a la Ley de carrera docente.

19. Hasta el 2006 se desarrollará un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva, a 19,000 nuevos docentes en los próximos cuatro años.

- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2006-2015)⁷

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

⁷ Políticas Educativas contempladas en el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, primera versión resumida.

DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.

- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia. (DINAMEP)

3.2.4. Políticas micro: institucionales

Las políticas son el conjunto de directrices que definen el énfasis con que deberán ejecutarse las acciones para asegurar la consecución de los objetivos del plan propuesto.

Las políticas educativas institucionales son formuladas en concordancia con los problemas, objetivos e indicadores y son elaborados a partir de la misión de la institución, cuya responsabilidad y compromiso en su estructuración recae en los directivos de la organización, institución o empresa, por lo que son acciones de carácter continuo y permanente.

Las políticas institucionales son:

- Líneas y guías de acción que orientan a tomar decisiones.
- Conjunto de principio filosóficos.
- Sirven de referente para tomar decisiones.
- Son grandes directrices de orientación.

Para formular las políticas se debe analizar la visión y misión de la institución, dentro de las políticas microinsitucionales tenemos:

El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Es un instrumento de planificación y gestión estratégica, que permite el mejoramiento de la calidad de la educación a nivel institucional, a través de la implementación de procesos flexibles, abiertos y progresivos. Es una guía que orienta los aspectos sustantivos de la vida institucional a largo plazo, es decir permite pensar estratégicamente en las acciones que realizará a futuro la institución.

El Plan Operativo Anual (POA)

Es una planificación a corto plazo, cuya realización es para un año, tiene por finalidad concretar la ejecución del Proyecto Educativo Institucional. Surge de la visión, misión, objetivos, propósitos, estrategias y se operativiza a través de los proyectos específicos de implementación, los mismos que son articulados de acuerdo a un cronograma con un presupuesto específico.

Síntesis

En nuestro país la Constitución vigente, el Plan Decenal de Educación, el Plan Nacional de Desarrollo, la nueva Ley de Educación y la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional están incorporando una serie de artículos que promueven el fortalecimiento de la gestión educativa garantizando de esta manera que el estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos, brindando condiciones

laborales adecuadas a los docentes, una formación de calidad, una evaluación orientada al mejoramiento de la calidad de educación.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

Nuestras sociedades están envueltas en un complicado proceso de transformación. Una transformación no planificada que está afectando a la forma como nos organizamos, cómo trabajamos, como nos relacionamos, y cómo aprendemos. Estos cambios tienen un reflejo visible en la escuela como institución encargada de formar a los nuevos ciudadanos. Nuestros alumnos disponen hoy en día de muchas más fuentes de información que lo que ocurría no hace ni diez años. Fuentes de información que, aportadas por las nuevas tecnologías de la información y comunicación, están haciendo necesario un replanteo de las funciones que tradicionalmente se han venido asignando a las escuelas y a los profesionales que en ella trabajan: los profesores y profesoras. (GARCÍA, 2002).

Una de las características de la sociedad en la que vivimos tiene que ver con que el conocimiento es uno de los principales valores de sus ciudadanos. El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que éstos posean. Pero los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad y ello nos obliga ahora más que nunca a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su

competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje.

3.3.2. Competencias profesionales

Entendemos por competencias profesionales el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarios para desempeñar con eficacia un puesto profesional.

También se puede definir a las competencias como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares. (TEJADA, 1999).

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

Según la UNESCO (1996)⁸, el concepto de educación a lo largo de la vida es la llave para entrar en el siglo XXI, es por eso que la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida, teniendo en cuenta los rápidos cambios derivados de

⁸ Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors.

los avances de la ciencia y las nuevas formas de la actividad económica y social.

Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz, conociendo mejor a los demás, su historia, sus tradiciones y su espiritualidad y, a partir de ahí, crear un espíritu nuevo que impulse la realización de proyectos comunes o la solución inteligente y pacífica de los inevitables conflictos.

Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal, puesto que el siglo XXI nos exigirá una mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

Los profesionales de la educación deberán reorientar sus objetivos en función de la cultura circundante, así como sus procedimientos y técnicas. Necesitan cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupalmente, su relación con la organización del centro y la manera de acceder a la información que se necesite.

A tenor de las actuales circunstancias tecnológicas, culturales y sociales, el profesor deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI, estos objetivos son:

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

- Educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo que la educación se vaya convirtiendo en una actividad placentera (educación para el ocio).

La formación del profesorado pretende conseguir un determinado perfil del profesor, en teoría un profesor con unas características que consideramos las ideales para el desempeño de las funciones que tiene que asumir. Por lo tanto, previo a la determinación de las necesidades de formación de un docente o colectivo de docentes, es necesario plantearse a qué perfil se pretende llegar, cuáles son las funciones que los profesores hoy deben desempeñar. En definitiva, tener claras cuáles son las competencias profesionales necesarias para desempeñar adecuadamente un puesto docente.

Una vez definidas las competencias profesionales hay que determinar las acciones formativas adecuadas para que el profesorado adquiriera las competencias profesionales necesarias, o perfeccione aquellas susceptibles de mejora.

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo. (Fernández)

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

La sociedad es la que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico, es por eso que la DINAMEP a través de La División de Formación Docente es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, en cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad y las necesidades de las escuelas.

En la actualidad se encuentra en la ejecución de estudios en el campo de cómo trabajan los maestros, para luego elaborar los perfiles de los docentes actuales y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente. Nos hallamos comprometidos en la **Política No. 7** del Plan Decenal de la Educación que trata la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, a través de mejorar la admisión de estudiantes, mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos Pedagógicos.

Se entiende hoy a la profesión docente como un proceso continuo de aprendizaje docente a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente.

La formación inicial: base de conocimientos curriculares y pedagógicos necesarios para comenzar a enseñar.

La inducción: apoyo profesional en la inserción en el aula y la escuela.

El desarrollo profesional: experiencias de actualización, diversificación e innovación que ocurren formal e informalmente durante la vida docente.

3.3.6. Síntesis

Todas las personas necesitamos de nuevas oportunidades para alcanzar nuestras metas y desarrollar a plenitud nuestras competencias individuales y profesionales, es así que los docentes debemos tomar conciencia que para reconstruir la profesión docente que la sociedad del siglo XXI necesita, tenemos que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural e intervenir activa y comprometidamente como ciudadanos en el mundo que nos toca vivir, la forma en que conocemos y cuánto y cómo aprendemos sin lugar a dudas está cambiando, pasamos a otro paradigma sorteando una serie de problemas, es por eso que será necesario entonces, contribuir con la aplicación de las nuevas reformas y políticas educativas para que se haga realidad la formación de competencias profesionales eficaces a través de: programas de capacitación y perfeccionamiento adecuados a los requerimientos del sistema educativo, de las instituciones y de la sociedad en general, el establecimiento de incentivos tanto profesionales como salariales para motivar un buen desempeño laboral de los docentes, solamente así se podrá lograr una formación integral de calidad de los niños para que se enfrenten a un mundo que está cada vez más competitivo.

METODOLOGÍA

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La presente está enmarcada en una investigación de tipo mixta, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento del problema, además está complementada con el análisis descriptivo-explicativo, en el caso de la descripción su objetivo es describir la estructura de los fenómenos, su dinámica y aspectos relevantes de la realidad, y en lo explicativo trata de busca la explicación del comportamiento de las variables.

4.2. Participantes de la investigación

Los participantes para el desarrollo de la investigación sobre la “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación período 2005-20010” fueron sugeridos por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, tomando en consideración el lugar procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas, es así que me correspondió pedir la colaboración de:

- 10 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- 2 Directivos/empleadores de las instituciones donde laboral actualmente los investigados/titulados.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

- **Encuesta Personal:** Para recoger la información de cada uno de los titulados/investigados y directivos/empleadores se aplicó una encuesta personal, la misma que consta de los puntos necesarios para lograr los objetivos de la investigación.
- **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, además para la observación se utilizó el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.3.2. Instrumentos

En el proceso investigativo para recoger información acerca del problema investigado utilicé los siguientes instrumentos de investigación, tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, adaptados y validados por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional:

- **Cuestionario 1:** Para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, en sus menciones vigentes, que hayan egresado en el periodo 2005-2010, que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia y que hayan

trabajado o no en la misma, fue aplicado con la finalidad de obtener datos valiosos para poder evaluar la situación laboral actual de los investigados.

- **Cuestionario 2:** Para los empleadores o directivos de las instituciones educativas, se lo aplico con el propósito de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, para afrontar los desafíos que la educación demanda.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

A continuación se detallan los nombres completos de los titulados/investigados y en el punto correspondiente a los anexos se registró un collage de fotografías actuales de cada uno de ellos.

- Carrillo Torres Cecilia Monserrat
- Criollo Tinoco Carmen de Jesús
- Guajala Saritama Carmen Mercedes
- Guamán Díaz Vilma Cristina
- Lapo Chamba Rosa Isabel
- Maza Eras Sergio Estuardo
- Torres Collaguazo Diego Jacinto
- Vargas Conza Mercy Rocío
- Vivanco Apolo Diego Efraín
- Yaguana Jiménez Lourdes de Jesús

Empleadores/directivos de las instituciones educativas:

- Mgs. Gonzalo Díaz, Rector del Colegio “Experimental Paltas”
- Hno. Saturnino Gonzáles, Rector de la Unidad Educativa “Marista”

4.4.2. Materiales

Para la presente investigación necesité de hojas fotocopiadas, teléfono convencional y móvil, cámara fotográfica, esferográficos, guía telefónica, guía didáctica, diccionario, computadora, el internet y textos.

4.4.3. Institucionales

La Universidad Técnica Particular de Loja, a través del Entorno Virtual de Aprendizaje colaboró eficazmente en el desarrollo del proyecto, manteniéndonos comunicados con el avance del proyecto por medio de anuncios y envió de los formatos de las tablas estadísticas en forma digital.

4.4.4. Económicos

Los gastos económicos provenientes de la realización del proyecto de investigación fueron asumidos de manera personal a través de un financiamiento propio, a continuación se detalla los gastos empleados durante la investigación:

| | |
|--------------|----------------|
| ➤ Transporte | 100,00 |
| ➤ Internet | 20,00 |
| ➤ Fotocopias | 5,00 |
| ➤ Anillados | 10,00 |
| ➤ Empastado | 20,00 |
| ➤ Impresión | <u>20,00</u> |
| TOTAL | 175,00 dólares |

4.5. Procedimiento

En cuanto al desarrollo de la investigación, detallo a continuación los siguientes pasos:

Una vez recibida la primera asesoría presencial, procedí a fotocopiar los cuestionarios, tanto para los investigados/titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación como para los directivos/empleadores de las instituciones donde se encuentran laborando actualmente los titulados, mediante llamadas telefónicas, visitas domiciliarias, amistades y personas conocidas, pude lograr contactarme con los investigados/titulados y directivos/empleadores, luego fui en busca de cada uno de los investigados, al encontrarlos establecí un diálogo explicativo haciéndoles conocer el objetivo de la presente encuesta, para que

seguidamente procedan a llenarla. Esta experiencia fue satisfactoria en su mayoría ya que me encontré con personas que tenían toda la predisposición de colaborar con su valiosa información para que se lleve a cabo la realización de la investigación.

Con todos los datos recolectados, el siguiente paso fue tabular la información obtenida para proceder a interpretar los resultados obtenidos.

Para la tabulación utilicé la estadística descriptiva que consiste en reunir, representar y resumir datos que han sido recogidos mediante cualquiera de las técnicas de investigación científica los cuales son representados en tablas o cuadros estadísticos que ofrecen una información muy fácil de comprender, los formatos de las tablas utilizadas fueron facilitadas por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja a través de EVA.

Se envió los resultados en forma digital al Programa Nacional de Investigación.

Posteriormente se desarrolló el respectivo análisis considerando el esquema propuesto por la institución, para finalmente proceder a redactar el informe.

**INTERPRETACIÓN
ANÁLISIS Y
DISCUSIÓN DE LOS
RESULTADOS**

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla No. 1

Titulación de los investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación

| NIVEL DE PREGRADO | f | % |
|--|-----------|------------|
| Educación Infantil | - | - |
| Educación Básica | 5 | 50 |
| Lengua y Literatura | - | |
| Químico Biológicas | - | - |
| Físico Matemáticas | - | - |
| Ciencias Humanas y Religiosas | 1 | 10 |
| Contabilidad y Administración | 4 | 40 |
| En otra universidad | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |
| | | |
| NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA) | f | % |
| Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional | - | - |
| Maestría en Pedagogía | - | - |
| Maestría en Desarrollo de la Inteligencia | - | - |
| Otro Postrado | - | - |
| En otra universidad | - | - |
| No contesta | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |
| | | |
| NIVEL DE POSTGRADO | f | % |
| Especialidad | - | - |
| Diplomado | - | - |
| En otra universidad | - | - |
| No he realizado estudios de diplomado o especialidad | 10 | 100 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 2

Situación laboral actual de los titulados

| SITUACIÓN LABORAL | f | % |
|---|-----------|------------|
| Trabaja como docente | 6 | 60 |
| Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia | - | - |
| Trabaja en un puesto profesional no relacionado con docencia | 1 | 10 |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente | 3 | 30 |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia | - | - |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente | - | - |
| Otra situación/Trabaja como comerciante | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 3

Ubicación de la institución educativa de los que trabajan como docentes

| SECTOR | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| Urbano | 2 | 20 |
| Rural | 4 | 40 |
| No contesta | 4 | 40 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 4

Ha trabajado antes como docente, en caso de trabajar en un puesto profesional relacionado o no con la docencia

| TRABAJO ANTES COMO DOCENTE | f | % |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| Si | 1 | 10 |
| No | - | - |
| No contesta | 9 | 90 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 5

Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia/para los que trabajan como docentes

| TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL | f | % |
|---|-----------|------------|
| Si | 1 | 10 |
| No | 5 | 50 |
| No contestan | 4 | 40 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 6

Situación actual de los titulados desempleados

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

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

**TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO
DOCENTE**

Tabla No. 7

Tipo de institución educativa

| TIPO DE INSTITUCIÓN | f | % |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Institución educativa fiscal | 8 | 80 |
| Institución educativa municipal | - | - |
| Institución educativa particular | 1 | 10 |
| Institución educativa fiscomisional | 1 | 10 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 8

Nivel de la institución educativa

| NIVEL | f | % |
|--------------|-----------|------------|
| Inicial | - | - |
| Básico | 7 | 70 |
| Bachillerato | 3 | 30 |
| Superior | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 9

Trabaja o trabajó en el ámbito de su especialidad

| TRABAJA O TRABAJÓ | f | % |
|--------------------------|-----------|------------|
| Si | 7 | 70 |
| No | 3 | 30 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No.10**Ámbito en que ejerce o ejercía**

| ÁMBITO | f | % |
|------------------------------------|-----------|------------|
| Educación Infantil | - | - |
| Educación Básica | 5 | 50 |
| Lengua y Literatura | - | - |
| Químico Biológicas | - | - |
| Físico Matemáticas | - | - |
| Ciencias Humanas y Religiosas | - | - |
| Otra/Contabilidad y Administración | 2 | 20 |
| No contesta | 3 | 30 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 11**Tipo de relación laboral con la institución educativa**

| Tipo de relación laboral | f | % |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Nombramiento | 4 | 40 |
| Contrato indefinido | 1 | 10 |
| Contrato ocasional | 3 | 30 |
| Reemplazo | 2 | 20 |
| Otras | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 12

Relación laboral

| RELACIÓN LABORAL | f | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| A tiempo completo | 9 | 90 |
| A tiempo parcial | - | - |
| Por horas | 1 | 10 |
| Otras | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 13

Tiempo que lleva trabajando o que trabajó

| TIEMPO | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| 0 – 5 años | 4 | 40 |
| 6 – 10 años | 2 | 20 |
| 11 – 15 años | 2 | 20 |
| 15 - + años | 2 | 20 |
| No contestan | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 14

Cuando inicio sus estudios trabajaba como docente

| TRABAJABA COMO DOCENTE | f | % |
|-------------------------------|-----------|------------|
| SI | 5 | 50 |
| NO | 5 | 50 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 15

Tiempo que tardo en conseguir su primer empleo luego de la titulación

| TIEMPO | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| 0 – 1 años | 2 | 20 |
| 1 – 2 años | 2 | 20 |
| 2 - + años | - | - |
| No contesta | 6 | 60 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

**TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO
DOCENTE**

Tabla No. 16

Tipo de institución o empresa

| TIPO | f | % |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Administración pública | - | - |
| Empresa privada | 5 | 50 |
| Empresa familiar | 2 | 20 |
| Trabajador/a por cuenta propia | 1 | 10 |
| No contesta | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 17

Titulación exigida en la institución o empresa

| TITULACIÓN | f | % |
|--|-----------|------------|
| De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado) | - | - |
| De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.) | 1 | 10 |
| Ninguna/No se exige titulación | 6 | 60 |
| No contesta | 3 | 30 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 18

Tipo de relación laboral

| TIPO | f | % |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Laboral indefinida | 4 | 40 |
| Laboral de duración determinada | 4 | 40 |
| Otras situaciones/Ninguna | - | - |
| No contesta | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 19

Relación laboral

| RELACIÓN LABORAL | f | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| A tiempo completo | 4 | 40 |
| A tiempo parcial | 4 | 40 |
| Por horas | - | - |
| Otras | - | - |
| No contesta | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 20

Tiempo que lleva trabajando o que trabajó

| TIEMPO | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| 0 – 5 años | 5 | 50 |
| 6 – 10 años | 3 | 30 |
| 11 – 15 años | - | - |
| 15 - + años | - | - |
| No contesta | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 21

**Tiempo que tardo en conseguir su primer empleo en un puesto no docente
luego de la titulación**

| TIEMPO | f | % |
|--|-----------|------------|
| 0 – 1 años | - | - |
| 1 – 2 años | - | - |
| 2 - + años | - | - |
| No contesta | 5 | 50 |
| Ya trabajaba cuando obtuve la titulación | 5 | 50 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

Tabla No. 22

Tiempo que ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación

| TIEMPO | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| 0 – 1 años | 4 | 40 |
| 1.1 – 2 años | 2 | 20 |
| 2.1 – 3 años | - | - |
| 3.1 – 4 años | - | - |
| 4.1 – 5 años | 2 | 20 |
| No contesta | 2 | 20 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 23

Tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación

| TIEMPO | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| 0 – 1 años | 3 | 30 |
| 1.1 – 2 años | - | - |
| 2.1 – 3 años | - | - |
| 3.1 – 4 años | - | - |
| 4.1 – 5 años | 1 | 10 |
| No contesta | 6 | 60 |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 24

Su trabajo actual o último empleo le demandó cambiar el lugar de residencia

| CAMBIÒ DE LUGAR RESIDENCIA | f | % |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| SI | 2 | 20 |
| NO | 8 | 80 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

PARA TODOS

Tabla No. 25

Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español

| LENGUA | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| Quichua | - | - |
| Inglés | - | - |
| Francés | - | - |
| Portugués | - | - |
| Otros | - | - |
| No | 10 | 100 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 26

Maneja la informática a nivel de usuario

| MANEJA | f | % |
|----------------------------|-----------|------------|
| SI (Word, Excel, internet) | 10 | 100 |
| NO | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

Tabla No. 27

Cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional

| CURSOS | f | % |
|---|----------|----------|
| Didáctica y Pedagogía | 7 | 70 |
| Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) | 5 | 50 |
| Temas relacionados con su área de formación | - | - |
| Organización y Gestión de centros educativos | 2 | 20 |
| Diseño y Planificación Curricular | 3 | 30 |
| Educación en valores | 4 | 40 |
| Otros | - | - |
| No me interesan | 1 | 10 |
| No contesta | 2 | 20 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 28

Ha mejorado su condición de vida luego de titularse en la UTPL

| HA MEJORADO | f | % |
|--------------------|-----------|------------|
| Definitivamente si | 3 | 30 |
| Probablemente si | 5 | 50 |
| Indeciso | 1 | 10 |
| Probablemente no | 1 | 10 |
| Definitivamente no | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

DATOS DE CLASIFICACIÓN

Tabla No. 29

Género de los titulados

| GÉNERO | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| Masculino | 3 | 30 |
| Femenino | 7 | 70 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

Tabla No. 30

Años cumplidos de los titulados

| EDAD | f | % |
|----------------|-----------|------------|
| 20 – 30 años | 2 | 10 |
| 31 – 40 años | 6 | 60 |
| 41 – 50 años | 1 | 10 |
| 51 – 60 años | 1 | 10 |
| Más de 61 años | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 10 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

INFORMACIÓN DE LOS DIRECTIVOS/EMPLEADORES

Tabla N. 31

| PARAMETROS | SI | NO | NC | RESPUESTA | |
|---|-----------|-----------|-----------|--|-------------------------|
| Nombre de la institución | | | | Unidad Educativa “Marista” Colegio Experimental “Paltas” | |
| Cargo que ocupa en la institución | | | | Rector | |
| Tipo de establecimiento | | | | Fiscomisional Fiscal | |
| Requisitos para postular un cargo docente | | | | Título profesional Capacidad Experiencia docente Voluntad de superación | |
| Solicitudes de empleo durante el último año | 2 | - | - | CUÁNTAS | |
| | | | | 6 | |
| Requiere de más personal docente | 1 | 1 | - | NIVEL | ÁMBITO |
| | | | | Medio | Físico Matemáticas |
| | | | | Medio | Químico Biológicas |
| | | | | Medio | Lenguaje y Comunicación |
| Desempeño de los docentes | | | | CON EXPERIENCIA | RECIEN INGRESAN |
| | | | | Eficientes | Buena preparación |
| | | | | Capaces | Capaces |
| | | | | Muy bueno | Con voluntad |
| | | | | A veces rutinario | Creativos |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| Planificación de cursos de formación continua | 1 | 1 | - | CURSOS |
| | | | | De evaluación De identidad |
| Incentivos por parte de la institución | | | | Menciones honoríficas Placas recordatorias y medallas Aprecio de los directivos Programa social (paseos, almuerzos) |
| Factores que favorecen el buen desempeño docente | | | | Título Que sean nativos del lugar Ambiente propicio institucional Voluntad propia Actitud positiva |
| Expectativas con respecto al personal docente | | | | Que sigan cursos de perfeccionamiento Capacitación permanente Responsabilidad Cumplimiento Entrega |
| Actividades que realizan los docentes | | | | Académicas Administrativas |
| Otras actividades que realiza | | | | Alfabetización Educación Ambiental Movimientos Juveniles Defensa civil |
| Tienen habilidades adicionales | 1 | 1 | - | Acompañamiento Orientación |

Fuente: Encuesta directa a 2 directivos/empleadores

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS TITULADOS

Tabla No. 32

| APELLIDOS Y NOMBRES | INSTITUCION/ EMPRESA DONDE TRABAJA | DIRECCION | TELEFONO |
|--------------------------------------|--|--------------------------|---------------------------------|
| Carrillo Torres Cecilia Monserrat | Escuela "Bracamoros" | Celica Sabanilla | 094129164 Personal |
| Criollo Tinoco Carmen de Jesús | Bazar "Anita Belén" | Paltas-Manuel Vivanco | 2683-398 Trabajo |
| Guajala Saritama Carmen Mercedes | Sin trabajo | Agua Rusia | 089342313 Personal |
| Guamán Díaz Wilma Cristina | Escuela "Francisco Celi Barba" | Paltas-Playas | 2683-532 Personal |
| Lapo Chamba Rosa Isabel | Colegio Experimental "Paltas" | Paltas Progreso | 2683-040 2683-041 Trabajo |
| Maza Eras Sergio Estuardo | Escuela "Juan Ramón Jiménez" | Paltas-Casanga | 2582-082 Trabajo |
| Torres Collaguazo Diego Jacinto | Sin trabajo | San Pedro Mártir | 085185149 Personal |

Fuente: Encuesta directa a 10 titulados

Elaboración: Fanny Esperanza Carrillo Torres

5.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

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

Es evidente que la Universidad Técnica Particular de Loja ofrece una educación superior de calidad al servicio de la sociedad, es así que según los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas, nos señalan que de los diez investigados/titulados, 50% han obtenido el título en la mención de Educación Básica, el 40% en la mención de Contabilidad y Administración y el 10% en la mención de Ciencias Humanas y Religiosas.

Ubicación de la institución educativa de los que trabajan como docentes.

Las instituciones educativas donde laboran actualmente los titulados se encuentran ubicadas tanto en el sector urbano como en el sector rural, lo que quiere decir que del 60% que están trabajando como docentes, el 40% trabaja en el sector rural y el 20% en el sector urbano.

Género de los titulados.

La educación es un derecho que todas las personas lo tienen, es decir sin discriminación alguna ya sea de raza, sexo, ideología, etc. En Latinoamérica la profesión docente se ha feminizado, es decir que está ocupada mayoritariamente por las mujeres, en especial en los niveles de formación inicial y primaria, ya en los otros niveles de educación secundaria y superior va bajando un poco la ocupación de las mujeres en los cargos docentes, es por eso que del 100% de titulados investigados el 70% pertenecen al género femenino y el 30% pertenecen al género masculino.

Años cumplidos de los titulados.

La edad no es un obstáculo para el estudio lo que cuenta es la necesidad de superación que tengan las personas para su satisfacción personal y profesional.

En relación a los países latinoamericanos según investigaciones realizadas se indica que el profesorado de estos países es mayoritariamente más joven que el de los países más desarrollados económicamente, uno de las razones sería que las ofertas de estudio para la profesionalización docente en los países latinoamericanos es más corta que en los países más desarrollados como Estados Unidos.

Con respecto al punto planteado la edad de los titulados investigados es de veinte a treinta años el 20%, de treinta y uno a cuarenta años el 60%, de cuarenta y uno a cincuenta años el 10% y de cincuenta y uno a sesenta años el 10%, lo que quiere decir que la mayoría se encuentra en una edad adulta joven.

Provincia de residencia y Centro Asociado donde estuvo matriculado.

Todos los titulados/investigados actualmente se encuentran residiendo en su provincia materna como es Loja.

La cobertura de servicios educativos que tiene la Universidad Técnica Particular de Loja a cruzado fronteras, ya que no solo a tratado de llegar a todos los rincones de nuestro país a través de los centros asociados con la Modalidad a Distancia para acceder a una educación de calidad a los ecuatorianos sino que también su servicio se ha extendido a otros países como es Madrid, Roma y Nueva York.

Es así que el 100 % de titulados/investigados no tuvo inconvenientes para poder acceder a una formación profesional de calidad, ya que en el lugar de donde proceden cada uno de ellos como es el cantón Paltas existe un Centro Asociado donde todos se matricularon y terminaron su carrera con la ayuda del mismo a excepción de uno que por razones de trabajo, tuvo que viajar a la ciudad de Machala contando con el mismo servicio en el Centro Asociado.

5.2. SITUACIÓN LABORAL

Situación laboral actual de los titulados

En la actualidad se está dando un cambio masivo por mejorar la situación laboral de los docentes en formación y en ejercicio, los sistemas educativos nacionales son los encargados de brindar todas las garantías necesarias para que los docentes cumplan su rol de formadores con excelencia, es por eso que el 60% de los titulados están trabajando como docentes, el 10% trabaja administrando su propio negocio y el 30% se encuentra sin trabajo por situaciones ajenas a su voluntad.

Ha trabajado antes como docente, en caso de que en la actualidad trabaje en un puesto profesional relacionado o no con la docencia.

Las habilidades, destrezas y actitudes adquiridas de manera formal e informal, antes y en el transcurso de una carrera profesional permiten a las personas enfrentar con seguridad las adversidades del mundo de hoy, con el fin de satisfacer las necesidades individuales, familiares y las de la sociedad.

En lo que corresponde al punto planteado la titulada que trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia y que representa el 10% si ha trabajado antes como docente y el 90% restante no contesta.

En caso de que trabaje como docente, trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

La formación profesional que han adquirido los titulados les ha permitido desenvolverse con mayor facilidad en el ámbito de su especialidad y en otros ámbitos no afines a su carrera, sin embargo por situaciones familiares del 60% de titulados que trabajan como docentes solamente el 10% trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia y el 50% se dedica específicamente a su trabajo de docencia.

Situación actual de los titulados desempleados

La nueva Ley de Educación manifiesta que se incorporará al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con esquemas de selecciones ágiles y transparentes, se reforzará la práctica de que los cargos en el sistema educativo se ganen por concurso, así mismo se garantizarán procesos desconcentrados y ágiles de selección de maestros, con altos niveles de calidad. Es importante conocer que el 30% de titulados que actualmente están desempleados están participando en los concursos para ingreso al magisterio convocados por el Ministerio de Educación y así mismo preparan sus carpetas para poder trabajar en el ámbito de su especialidad, estamos seguros de que con la formación que recibieron en UTPL, más la experiencia que han tenido en el ámbito de su especialidad pronto se harán acreedores a un puesto de trabajo docente.

Trabaja o trabajó en el ámbito de su especialidad.

Para participar efectivamente en la transformación de la educación los docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y

recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas en el ámbito de su especialidad y necesariamente en todas las ramas que se vinculan a la enseñanza para que puedan de esta forma acceder a un puesto de trabajo relacionado con su especialidad o relacionado con la enseñanza, es así que del 100% de titulados investigados el 70% si trabaja o trabajo específicamente en el ámbito de su especialidad y el 30% no trabaja o trabajó en su ámbito profesional pero si en un puesto relacionado con su especialidad.

Ámbito en que ejerce o ejercía.

La diversidad de especialidades que ofrece la Universidad Técnica Particular de Loja desde sus inicios ha permitido que los estudiantes a distancia elijan libremente las carreras que les gustan, cada vez trata de innovar sus ofertas de estudio con el fin de llegar a todos los que aspiran a una formación profesional de calidad, es por ello que el 50% de los titulados ejercen o ejercieron su trabajo en Educación Básica, el 20% en Contabilidad y Administración hay que resaltar que esta especialidad en la actualidad no se encuentra vigente en la mención de Ciencias de la Educación pero que en su tiempo tuvo una buena acogida, continuando tenemos que el 30% restante de los titulados no contestaron porque trabajaron en otro ámbito de especialidad.

Tiempo que lleva trabajando o que trabajó como docente.

El tiempo que llevan trabajando los titulados que están desempeñándose actualmente como docentes y el de los que trabajaron como docentes es el 40% de cero a cinco años, el 20% de seis a diez años, el 20% de once a quince años y el 20% restante llevan trabajando más de quince años en la profesión docente.

Cuando inicio sus estudios trabajaba como docente.

El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que éstos posean, hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje, una formación dirigida a asegurar un aprendizaje de calidad en los alumnos, comprometida con la innovación y la actualización, es por eso que en lo que corresponde sobre si los titulados estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios el 50% si trabajan como docentes este grupo ha tomado consciencia de que la única manera de contribuir al cambio en la educación es superarse permanentemente en el ámbito de su especialidad y el otro 50% en cambio no trabajaban como docentes cuando iniciaron sus estudios profesionales.

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo como docente luego de la titulación.

El tiempo que se tardaron los titulados que no trabajaban en conseguir su primer empleo como docentes una vez concluidos sus estudios fue el 20% de cero a un año, el otro 20% de uno a dos años y el 60% optaron por no contestar porque en su mayoría ya trabajaban como docentes.

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente.

Luego de haber concluido sus estudios en la UTPL los titulados, el tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente es que el 50% de titulados cuando obtuvieron su titulación ya

trabajaban en un puesto no docente, mientras que el 50% se abstiene de contestar.

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

La formación profesional recibida en la UTPL les hace merecedores a los titulados a una mayor posibilidad de encontrar trabajo rápidamente ya que esta universidad tiene un prestigio de excelencia académica de clasificación A en relación a las demás universidades del país, es así que el 40% de titulados ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación de cero a un año, el 20% de uno a dos años, el 20% de cuatro a cinco años y el 20% se inclinaron por no contestar.

Tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación.

El tiempo que han trabajado en total los titulados/ investigadores en un puesto profesional no docente es el 30% de cero a un año, el 10% de cuatro a cinco años y el 60% prefirieron no contestar por razones obvias.

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

Según la nueva Ley de Educación se ofrecerán mejores condiciones respecto al lugar de trabajo, es decir que se confirmará la eliminación del ingreso de los docentes por la zona rural ya que antes cada maestro debía trabajar sus tres primeros años en el campo y en cambio implementará el servicio rural obligatorio de un año, en el mismo sentido de evitar el alejamiento innecesario de los hogares y asegurar la pertenencia a la comunidad a la que se le presta el servicio, en los concursos de méritos y oposición se

concederá bonificación a quienes residen en el lugar de la vacante, de igual manera se bonificará a quienes hayan trabajado por más de tres años en la zona rural y soliciten su cambio, y a quienes tengan alguna discapacidad certificada.

En lo concerniente sobre la demanda de cambiar el lugar de residencia por su trabajo actual o último empleo de los titulados encuestados, el 80% no tuvo que cambiar el lugar de residencia y solamente el 20% si tuvo que cambiar su residencia por motivos de trabajo, ellos manifiestan que lo importante es tener trabajo para poder mantener sus hogares no importa donde tengan que ir eso es cuestión de acomodarse.

Su condición de vida ha mejorado luego de titularse en la UTPL.

La Universidad Técnica Particular de Loja con su excelente formación profesional de calidad, ha permitido impulsar las destrezas, la capacidad de investigación y sobre todo vivenciar los valores humanos indispensables a todos quienes pasan por ella, a través de las jornadas pedagógicas impregnadas en sus ofertas de estudio presencial y a distancia.

De tal manera que la Universidad se basa en una educación personalizada que permite a los docentes desarrollarse tanto en lo ético como en lo moral y profesional, por esta razón el 30% de los titulados investigados manifiesta que la formación recibida en la UTPL si ha cambiado definitivamente su condición de vida porque les ha permitido compaginar sus estudios con las actividades laborales, el 50% de titulados en cambio señala que probablemente su condición de vida si ha mejorado luego de titularse porque gracias a la Modalidad de Estudios a Distancia lograron superarse, el 10% está indeciso sobre si su condición ha mejorado o no ya que recientemente

obtuvieron su título y difícil ver resultados y finalmente el 10% sobrante indica que su condición de vida probablemente no ha mejorado luego de titularse en la UTPL, porque se encuentra actualmente sin trabajo.

Información por parte de los directivos/empleadores de las instituciones donde trabajan actualmente los titulados/investigados.

Tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa.

Los incentivos se los considera como estímulos que se ofrecen a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos, dentro de las instituciones donde laboran los titulados/investigados para motivar a los docentes a desenvolverse mejor en sus tareas académicas y administrativas se ofrecen los siguientes incentivos:

- Menciones honoríficas.
- Placas recordatorias y medallas.
- El aprecio de los directivos.
- Programa social (almuerzo, paseos).

Expectativas respecto al personal docente

Se entiende por expectativa a la esperanza de conseguir o realizar algo puede ser una meta por ejemplo, también se la entiende como una posibilidad razonable de que algo suceda.

Partiendo de estas ideas sobre lo que es una expectativa todas las autoridades de las instituciones educativas anhelan que el personal que llegue a trabajar en

dichas instituciones aporte significativamente al adelanto de las mismas con su trabajo y esfuerzo diario para que estas se conviertan en centros de educación de calidad y tengan la acogida de la sociedad donde se encuentran. Las expectativas que tienen sobre el personal docente son:

- Que todos sigan cursos de perfeccionamiento y capacitación permanente.
- Responsabilidad.
- Cumplimiento.
- Entrega.

Actividades adicionales que realiza el profesional (graduados en la UTPL)

Todas las personas tienen habilidades y destrezas innatas para realizar actividades de diferente índole, de ahí nace la idea de que las personas desarrollan sus competencias a lo largo de su vida y pueden ser aprendidas bajo diferentes modalidades formativas y en diferentes contextos.

En lo que respecta a las actividades adicionales que realizan los titulados/investigados en las instituciones educativas donde laboran se detallan las siguientes:

- Alfabetización.
- Educación Ambiental.
- Movimientos Juveniles.
- Defensa Civil.

Los docentes tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia (graduados en la UTPL)

Las habilidades son capacidades inherentes a las personas que les permiten ejecutar alguna cosa o actividad con gracia y destreza,

El educador ya no es el único poseedor de los conocimientos y el responsable exclusivo de su transmisión y generación sino que debe asumir la función de dinamizador de la incorporación de contenidos por lo que sería conveniente manejar un horizonte de conocimientos mucho más amplio que el correspondiente a su área disciplinar.

Las autoridades de las instituciones educativas indicaron que los titulados de las Universidad Técnica Particular que trabajan en la institución tienen habilidades adicionales que resaltan su tarea de formadores y va en relación a la visión que tiene la UTPL, en el sentido humanista ya que realizan actividades de orientación y acompañamiento con los jóvenes, necesarias para la transformación social de la humanidad.

5.3. CONTEXTO LABORAL

Tipo de institución educativa donde labora o laboraba como docente

El tipo de institución educativa donde los titulados desarrollan o desarrollaban su trabajo como docentes son: el 80% en instituciones educativas fiscales, el 10% en institución educativa particular y el 10% en institución educativa fiscomisional.

Nivel de la institución educativa

El nivel de las instituciones educativas en donde se encuentran o encontraban desempeñando sus funciones docentes los titulados son: el 70% en el nivel básico y el 30% en nivel de bachillerato.

Tipo de relación laboral con la institución educativa.

Las relaciones laborales son vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, en la actualidad las relaciones laborales se encuentran reguladas por nombramientos, contratos de trabajo, remplazo, etc., que vienen a ser las normas que regulan la relación laboral, de los titulados investigados el 40 % trabaja con nombramiento y el 30% con contrato ocasional dicho de un cargo que se desempeña con carácter provisional, hasta que se regule formalmente la nueva Ley de Educación.

La relación laboral con la institución educativa.

La relación laboral que tienen o tenían los titulados con las instituciones educativas donde trabajan o trabajaban es: el 90% a tiempo completo y el 10% por horas.

Tipo de institución o empresa donde trabaja o trabajó como no docente.

Hoy en día realmente el trabajo cualquiera que fuese sirve para que la sociedad avance, pero desde el punto de vista individual es para sobrevivir y sostener a nuestras familias ya que en la actualidad nuestras necesidades han cambiado mucho y no nos basta con alimentarnos sino que queremos muchas comodidades para llevar una vida más fácil.

Con respecto al tipo de institución o empresa donde los titulados trabajan o han trabajado como no docentes, el 50% ha trabajado en empresas

privadas, el 20% ha trabajado en empresas familiares, el 10% ha trabajado por cuenta propia y el 20% no contestan.

Titulación exigida en la institución o empresa.

Un título académico no es más que la manera que tiene una empresa o institución de hacer una primera selección de los aspirantes a un trabajo, esa es la primera razón por la que la gente inteligente que quiere superarse así mismo, está dispuesta a invertir muchas horas en una institución académica, las horas son rentables en el momento que la persona encuentra una satisfacción personal de lo que quiere ser o hacer en el futuro.

En lo que respecta a la titulación exigida en las instituciones donde trabajan o han trabajado los titulados como no docentes, al 60% no se les exige ninguna titulación, al 10% se exige una titulación de tercer nivel y el 30% no contestan.

Tipo de relación laboral.

El tipo de relación laboral que tienen o tenían con la empresa los titulados que trabajan o han trabajado en un puesto de trabajo no docente es laboral indefinida el 40%, laboral de duración determinada el 40% y el 20% restante no contesta porque no han trabajado nunca en otro puesto de trabajo no docente.

Relación laboral

En lo que se refiere a la relación laboral que tienen o tenían con la empresa los titulados es el 40% trabaja o trabajaba a tiempo completo y el 40% a tiempo parcial.

Tiempo que lleva trabajando o que trabajó como no docente

El tiempo que llevan trabajando o que trabajaron los titulados en un puesto de trabajo no docente es del 100% del total de la muestra, el 50% de cero a cinco años y el 30% de seis a diez años.

Información por parte de los directivos/empleadores de las instituciones donde trabajan actualmente los titulados/investigados.

Requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente.

Todas las instituciones educativas del país en todos sus niveles, buscan brindar una educación de calidad a la sociedad que les rodea, para ello deben contar con las herramientas necesarias, entre ellas un personal docente capaz de enfrentar los desafíos tecnológicos del nuevo milenio lo que requiere de los mismos una constante capacitación e innovación en todos los ámbitos de su especialización. Es así que en nuestro dialogo con los rectores de los centros educativos como es el colegio “Experimental Paltas” y la Unidad Educativa Fiscomisional “Marista”, donde laboran actualmente los titulados, para postular un cargo docente en sus instituciones los aspirantes deben obtener los siguientes requisitos:

- Título profesional en la especialidad requerida.
- Experiencia docente.
- Capacidad.
- Voluntad de superación.

Ha recibido solicitudes de empleo durante el último año.

La falta de empleo es impresionante que afecta no solo a los profesionales de la educación sino a todos los profesionales en general, sin embargo en las instituciones educativas mencionadas durante el último año se han recibido seis solicitudes de empleo para postular un cargo docente.

Requiere de más personal docente.

Las dos instituciones educativas mencionadas gozan de un gran prestigio social por la educación que brindan, pues cada año de básica o bachillerato se distribuye en 4 paralelos, los mismos que tienen aproximadamente cerca de 45 a 50 alumnos, haciéndose un poco difícil la tarea de enseñar por el exceso de alumnos, sin embargo los docentes que trabajan en estas instituciones han sabido acoplarse con el número de alumnos que se les designe, lo que demuestra su capacidad profesional para dirigir a un grupo de estudiantes con eficiencia y calidad.

Las Unidad Educativa “Marista” actualmente cuenta con el personal docente necesario para formar al alumnado que pasa por sus aulas, en cambio el colegio Experimental “Paltas” debido al aumento excesivo de alumnos que tiene y por la jubilación de algunos docentes, si requiere personal docente en los siguientes especialidades en el nivel medio:

- Físico Matemáticas
- Químico Biológicas
- Lenguaje y Comunicación

Como considera al personal docente con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa.

La experiencia se la conoce como un conocimiento de la vida adquirido por las circunstancias o situaciones vividas o también como una práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo, los rectores de las instituciones educativas donde laboran los titulados /investigados considera al personal docente con experiencia de la siguiente manera:

- Muy bueno
- Eficientes
- Capaces
- A veces rutinario

La iniciación en el campo laboral educativo es muy interesante ya que se trata de buscar la mejor forma de llegar a los alumnos experimentando con uno o varios métodos por iniciativa propia, a través de la investigación y creatividad innata que tienen los profesionales en esta rama, por eso a los docentes que recién ingresan a las instituciones educativas se los considera:

- Con buena preparación
- Capaces
- Con voluntad
- Creativos

Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años en las instituciones educativas.

En nuestro país en todas las instituciones educativas públicas y privadas se están realizando cursos de capacitación para los maestros, promovidos por el Ministerio de Educación y en algunas ocasiones por iniciativa de las mismas

instituciones educativas, el Ministerio de Educación dará a conocer a todos los actores educativos la propuesta y calendario del nuevo programa de cursos de formación continua de docentes ecuatorianos.

A estos cursos son los que asisten el personal docente de dichas instituciones, pero también hay que señalar que la Unidad educativa “Marista” a más de los cursos del MEC, por iniciativa propia ha llevado a cabo cursos de:

- Identidad
- Evaluación

5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español.

Aprender un idioma es importante, aprender dos mucho más, ya que las posibilidades de progreso son totales, porque un sin fin de oportunidades se les presenta a las personas que manejan varias lenguas. En sí, el dato puntual que se conoce es que casi los dos tercios de la población mundial manejan dos lenguas, sin embargo, muy poca gente hace referencia a la importancia que tiene el aprendizaje de varias lenguas, es decir no solo se debe ver este hecho como propio de los traductores lo ideal es que sea tomado en cuenta desde una perspectiva más amplia, por esta razón se debe fomentar el aprendizaje de diversas lenguas, teniendo como base la noción de que al conocerlas se podrá poseer una serie de herramientas que servirán en un futuro, siendo así conocemos que manejar varios idiomas es un hecho que debe ser apreciado y promovido tanto por los padres como por los profesores.

En lo que respecta al punto planteado sobre si lo titulados manejan otra lengua distinta a la del español, lamentablemente hay que manifestar que el 100% de los titulados encuestados no manejan ninguna lengua adicional a la materna, por lo que es necesario considerar que el manejo de otros idiomas a más del español les brindaría la oportunidad de verse inmersos en un mercado laboral cada vez más amplio.

Maneja la informática a nivel de usuario.

Estamos ante una revolución tecnológica, asistimos a una difusión planetaria de las computadoras y las telecomunicaciones, se habla de revolución porque a través de estas tecnologías se pueden visitar museos de ciudades de todo el mundo, leer libros, hacer cursos, aprender idiomas, visitar países, ponerse en contacto con gente de otras culturas, acceder a textos y documentos sin tener que moverse de una silla, etc., a través del internet.

La educación es parte integrante de las nuevas tecnologías y eso es tan así que un número cada vez mayor universidades en todo el mundo está exigiendo la alfabetización electrónica como uno de los requisitos en sus exámenes de acceso y de graduación, por considerar que es un objetivo esencial preparar a los futuros profesionales para la era digital en los centros de trabajo.

Es así que del total de la muestra de titulados investigados el 100% si maneja la informática a nivel de usuario ya que conocen la influencia que esta tiene en la educación de hoy, porque son conscientes de que los docentes han sido desplazados por las nuevas tecnologías lo que los conlleva a perfeccionarse y

actualizarse permanentemente en el mundo tecnológico, ya que hoy el computador pasa de ser una sofisticada y veloz máquina de calcular, a ser una máquina para comunicarse y transmitir conocimientos, porque nos permiten transmitir información a través de textos, y ya hoy el proceso de transmisión de información está en el ámbito del entorno multimedia, en donde el sonido, la voz, el texto y la capacidad de trabajar conjuntamente a distancia son una realidad.

Cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional.

Con las nuevas reformas educativas que se están dando es evidente que los docentes necesitan de una formación profesional permanente, esto con la finalidad de que se actualicen en relación a las nuevas demandas de la educación que requiere de profesores investigadores, innovadores, creativos, constantes, etc., es decir que siempre busquen estar al día con las mejores estrategias para llegar a su grupo de trabajo de una manera mucho más eficiente.

Con respecto a los cursos de capacitación en los que el 70% de los titulados requieren o demuestran mayor interés en actualizarse son:

Didáctica y Pedagogía. - Ciencia que estudia la educación, es decir la formación del estudiante en todos sus aspectos, estudia las leyes de dirección del proceso educacional, determina los fundamentos teóricos del contenido, de los métodos de educación, instrucción y enseñanza y estudia los aspectos más innovadores del trabajo docente.

Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

- Las TIC conforman el conjunto de recursos necesarios para manipular la información y particularmente los ordenadores, programas informáticos y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla, transmitirla y encontrarla, el uso y manejo de las mismas ayuda a mejorar la vida de todos los habitantes del planeta ya que disponen de herramientas para llegar a los objetivos de desarrollo del milenio, de instrumentos que harán avanzar la causa de la libertad y la democracia, y de los medios necesarios para propagar los conocimientos y facilitar la comprensión mutua.

Organización y Gestión de Centros educativos.

- Esta disciplina pretende que el docente adquiera los conocimientos básicos sobre la organización y gestión de los centros educativos, además se dirige a proporcionar al docente emprendedor los conocimientos científicos y las técnicas necesarias para reflejar el sistema educativo en la realidad concreta de cada centro educativo.

Diseño y Planificación Curricular.

- Esta rama es muy interesante en el desarrollo de la formación y capacitación profesional del docente ya que el diseño y planificación curricular puede entenderse como una dimensión del currículo que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración, y organización de los proyectos curriculares, así mismo estipula una concepción educativa determinada que, al ejecutarse, pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades

y en su evaluación, posibilita el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Educación en valores.- La educación en valores es aquella que principalmente se centra en la transmisión y promoción de aquellos valores que facilitan la convivencia entre las personas y que se sustentan en el respeto a los derechos humanos, es una cuestión de prioridad a nivel global, por ello es importante que desde los primeros años escolares, niños y niñas desarrollen una actitud reflexiva sobre lo que piensan y sienten acerca de sí mismos y de los otros, también es fundamental que conozcan sus derechos, clarifiquen sus valores, identifiquen cuáles son sus prejuicios, acepten las diferencias y logren asumir actitudes de mediación en la solución de conflictos.

El 20% de titulados optan por no contestar y el 10% restante manifiesta que por el momento no le interesa ningún curso de actualización por lo que actualmente no tiene trabajo, sin embargo es necesario recalcar que la nueva Ley de Educación manifiesta que se premiará el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros.

Información por parte de los directivos/empleadores de las instituciones donde trabajan actualmente los titulados/investigados.

Factores que favorecen a un buen desempeño laboral

La profesión docente es una posición de vanguardia para personas valientes y comprometidas, que pueden aprender, y que están dispuestos a tomar riesgos y

cometer errores, es un trabajo que tiene sus riesgos porque los maestros deben confrontar cualquier idea, sistema o relación que no funciona en su vida personal o profesional y cambiarlo, es un trabajo intenso de punta que exige que uno sea un ejemplo público de integridad, amor y compromiso con su profesión, es por eso que para desarrollar su tarea docente con responsabilidad deberá garantizarse todas las comodidades necesarias en lo que respecta a su formación y mejoras en su condiciones de vida en todos los ámbitos, solo así se podrá garantizar un desempeño laboral de los docentes de hoy y del mañana.

Según las autoridades de las instituciones educativas donde laboran los titulados/investigados los factores que influyen a un buen desempeño laboral son:

- Ambiente propicio institucional.
- Voluntad propia.
- Actitud positiva.
- Su título profesional.
- Que sean nativos del lugar donde trabajan.

Actividades que realiza el personal docente de su institución (graduados en la UTPL)

Las actividades que normalmente están realizando los titulados/investigados en las instituciones educativas señaladas son:

- Académicas (enseñanza, revisión y calificación de tareas)
- Administrativas (atención a la comunidad educativa y matrículas)

**CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES**

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- En la actualidad el 70% de titulados /investigados se encuentra laborando en el Magisterio Nacional, del porcentaje restante cabe recalcar que han terminado recientemente su carrera profesional por lo que las expectativas para encontrar trabajo son muy esperanzadoras con la implementación de la nueva Ley de Educación, porque saben que toda aspiración requiere de esfuerzo y sacrificio y desde ya están participando en los concursos de ingreso al magisterio convocados por el Ministerio de Educación.
- Las necesidades de formación docente inicial y permanente en nuestro país son inminentes, ya que la educación exige por parte de los docentes propuestas creativas e innovadoras, que estén acorde con los avances científicos y tecnológicos.
- La actualización constante de las técnicas y metodologías que aplica la Universidad Técnica Particular de Loja, han influido positivamente en la formación académica de los profesionales que salen de dicha institución, ya que los hacen merecedores a un reconocimiento social por el rol que desempeñan en el campo laboral.

- Los titulados/investigados laboran actualmente en instituciones educativas que gozan de un gran prestigio social en su comunidad, las mismas que les brindan todas las comodidades necesarias para que cumplan eficientemente su labor docente.
- Las autoridades de las instituciones educativas donde laboran actualmente los titulados/investigados respaldan la formación de la UTPL, ya que gracias a ello se ha logrado suplir necesidades, llenando expectativas, satisfacciones y requisitos de los estudiantes que se educan y buscan una formación profesional acorde a las necesidades de su entorno.

6.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a todos los profesionales de la educación apoyar a los nuevos requerimientos que trae consigo la aplicación de las nuevas políticas educativas, como es el Plan Decenal de Educación que considera como una de las políticas educativas prioritarias la revaloración de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Desde los directivos/empleadores, manifiestan que es necesario generar y aplicar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, a través de la transformación cualitativa del currículo y del mejoramiento del proceso de formación docente inicial y continua, que se ha convertido en el desafío actual de la educación.
- Para contribuir a las nuevas demandas de la educación de calidad es necesario que los sistemas educativos respondan a una serie de demandas sociales, de corto y largo plazo.
- En la actualidad, a la educación en el Ecuador le corresponde demostrar pertinencia para los niños y jóvenes, docentes, comunidad, la familia, y también respecto de los avances científicos y tecnológicos del momento.

- Recomendamos a la Universidad Técnica particular de Loja seguir impulsando las diferentes carreras en la Modalidad de Estudios a Distancia para que dé la oportunidad a todas las personas de acceder a una educación superior de calidad.

- Finalmente recomendamos a la Universidad Técnica Particular de Loja que siga innovándose con la ciencia y tecnología constantemente como lo ha estado haciendo para que contribuya a los nuevos cambios revolucionarios que se están dando en la educación para llegar a la excelencia.

BIBLIOGRAFÍA

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Jaramillo, F. y Valdivieso, T. (2010).** *Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación: “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación”*.
- **Asamblea Constituyente.** (24 de Julio de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador.
- **CEART,** Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. (1996). *Recomendación relativa a la situación del personal docente*. Publicaciones OIT.
- **DELORS, J.** (1996). *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación, presidida por Jacques Delors*. La Educación Encierra un Tesoro . Santillana/Ediciones UNESCO.
- **DINAMEP.** *Informe de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional*. Quito-Ecuador.
- **Fernández, R.** (s.f.). *Competencias Profesionales del Docente*. El Perfil del Profesorado del Siglo XXI .
- **GARCÍA, C.** (2002). *La Formación Inicial y Permanente de los Educadores*. Madrid.

- **GTD PREAL.** (Diciembre de 2004). *Construcción de la Profesión Docente en América Latina*. Perfil del cuerpo docente y las condiciones laborales . Santiago, Chile.
- **GTD PREAL** (2004), Grupo de Trabajo para el Desarrollo Profesional Docente PREAL (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina) *Construcción de la Profesión Docente en América Latina*. [En línea]. Tomado de: www.preal.org
- **Ministerio de Educación del Ecuador.** (s.f.). *Proyecto de Ley de Educación General*. Obtenido de:
http://www.educacion.gov.ec/_upload/LEY_DE_EDUCACIÓN.pdf
- **Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.** (2006-2015). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador*. Quito-Ecuador: Publicaciones del MEC.
- **SENPLADES.** (2007-2010). *Plan Nacional de Desarrollo*. Quito-Ecuador.
- **TEJADA, F. J.** (1999). *Competencias Profesionales*. Acerca de las Competencias Profesionales .
- **TORRES, L. e.** (2008). *Derecho a una Educación de Calidad*. Loja: Ediciones COSMOS.
- **UNESCO.** (1995-2010). *Desarrollo de la Profesión Docente*. Recuperado el 10 de enero de 2011, de <http://www.unesco.org/quito>

ANEXOS

**8.1. COLLAGE DE LAS FOTOGRAFÍAS DE LOS
TITULADOS/INVESTIGADOS Y DIRECTIVOS/EMPLEADORES**



Cecilia Monserrat Carrillo Torres



Carmen de Jesús Criollo

Tinoco



Carmen Mercedes Guajala Saritama



Vilma Cristina Guamán Díaz



Rosa Isabel Lapo Chamba



Sergio Estuardo Maza Eras



Diego Jacinto Torres Collaguazo



Mercy Rocío Vargas Conza



Diego Efraín Vivanco Apolo



Lourdes de Jesús Yaguana Jiménez

DIRECTIVOS/EMPLEADORES



Hno. Saturnino González

**Rector de la Unidad Educativa “Marista”
“Paltas”**



Mgs. Gonzalo Díaz Guerrero

Rector del Colegio Experimental



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

| | | |
|---------------------------------|-------|---|
| <input type="checkbox"/> Urbano | | 1 |
| <input type="checkbox"/> Rural | | 2 |

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

| | | |
|-----------------------------|-------|---|
| <input type="checkbox"/> Sí | | 1 |
| <input type="checkbox"/> No | | 2 |

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

| | |
|------------|-------------|
| años | meses |
|------------|-------------|

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

| | |
|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Sí..... | 1 |
| <input type="checkbox"/> 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?

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Administración Pública..... | 1 |
| <input type="checkbox"/> Empresa privada..... | 2 |
| <input type="checkbox"/> Empresa familiar..... | 3 |
| <input type="checkbox"/> Trabajador/a por cuenta propia..... | 4 |

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

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)..... | 1 |
| <input type="checkbox"/> De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)..... | 2 |
| <input type="checkbox"/> Ninguna/No se exige titulación..... | 3 |

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

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Laboral indefinida..... | 1 |
| <input type="checkbox"/> Laboral de duración determinada..... | 2 |
| <input type="checkbox"/> Otras situaciones (especifique)..... | 3 |

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> A tiempo completo..... | 1 |
| <input type="checkbox"/> A tiempo parcial..... | 2 |
| <input type="checkbox"/> Por horas..... | 3 |
| <input type="checkbox"/> 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

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 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 |
|---------|------------------------|
| • _____ | • _____ |
| • _____ | • _____ |
| • _____ | • _____ |

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos
- _____
 - _____
 - _____
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) Describalas: (*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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


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





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MÓDALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


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

