



Universidad Técnica Particular de Loja

La universidad católica de Loja



Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tema:

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA-ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN-EN EL CANTÓN QUITO-PERÍODO 2010-2011”**

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

AUTORA:

Espín Díaz Fabiola Ireni

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Zabaleta Costa Luz Ivonne

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO CAYAMBE

2011



Universidad Técnica Particular de Loja

La universidad católica de Loja



CERTIFICACIÓN

Mgs. Luz Ivonne Zabaleta Costa
TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011



Universidad Técnica Particular de Loja

La universidad católica de Loja



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Fabiola Ireni Espín Díaz, declaro ser 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.

(f)
Fabiola Espín



Universidad Técnica Particular de Loja

La universidad católica de Loja



AUTORÍA:

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

(f)
Fabiola Espín
CC.170682365-3



Universidad Técnica Particular de Loja

La universidad católica de Loja



DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a mi querida familia, a la escuela particular cristiana donde actualmente me desempeño como maestra, que me motivaron para continuar mis estudios en educación, y a mis alumnos.



Universidad Técnica Particular de Loja

La universidad católica de Loja



AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por permitirme realizar mis estudios en Educación Básica, en segundo lugar a todos los maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja que me animaron y guiaron eficazmente este trabajo de investigación para que llegue a feliz término.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	Vii
1. RESUMEN	8
2. INTRODUCCIÓN	10
3. MARCO TEÓRICO.....	14
3.1 CAPÍTULO I Situación Laboral Docente.....	14
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	14
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	15
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	17
3.1.4 El género y la profesión docente	18
3.1.5 Síntesis	19
3.2 CAPÍTULO II Contexto Laboral.....	19
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	19
3.2.2 La demanda de educación de calidad	20
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	21
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	34
3.2.5 Síntesis	
3.3 CAPÍTULO III Necesidades de Formación Docente.....	37
3.3.1 Definición	37
3.3.2 Competencias profesionales	
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	38
3.3.4 Competencias profesionales docentes	39
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador	43
3.3.6 Síntesis	43

4. METODOLOGÍA.....	44
4.1 Diseño de la investigación	44
4.2 Participantes de la investigación.....	44
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	45
4.3.1 Técnicas.....	45
4.3.2 Instrumentos.....	45
4.4 Recursos.....	46
4.4.1 Humanos	
4.4.2 Materiales	
4.4.3 Económicos	
4.5 Procedimiento	
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48
5.1 Caracterización sociodemográfica	48
5.2 Situación laboral	50
5.3 Contexto laboral	58
5.4 Necesidades de formación	64
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
6.1 Conclusiones	70
6.2 Recomendaciones.....	71
7 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	72
8 ANEXOS	73

1. RESUMEN

La propuesta actual de investigación fue sobre la “Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja- Escuela de Ciencias de la Educación-En el Cantón Quito- período 2010-2011”, como indicador que le permita a la Universidad Técnica Particular de Loja contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académicos administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores.

Esta investigación se la realizó en la ciudad de Quito provincia de Pichincha, con la participación de 10 titulados, 9 del género femenino y 1 masculino que respondieron a los cuestionarios por vía telefónica, lo que nos ha permitido determinar que siete titulados están laborando actualmente en el ámbito educativo, en el cual recibieron su formación inicial. De igual forma se conoció que una titulada, ni antes, durante, ni después de titularse, ha ejercido la docencia.

Se utilizaron dos cuestionarios, uno para titulados y otro para directivos, que fueron elaborados por la Universidad. Así como las tablas para tabular los datos.

Una vez realizada esta investigación sobre la situación de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación se ha concluido que la mayoría de titulados ejercen la docencia en la provincia de Pichincha, en el sector urbano, que sólo están dedicados a la docencia, y que son adultos jóvenes, con adecuada relación entre su formación y el ámbito laboral en el que se desempeñan, que el 71% están trabajando en instituciones educativas particulares, con contrato indefinido, el 29% están en instituciones educativas fiscales, cinco laboran a tiempo completo, uno a tiempo parcial y uno por horas. Los titulados están trabajando en los niveles Inicial, Básico, Bachillerato y Superior y que obtuvieron sus trabajos sin mayor demora.

También se pudo conocer que tanto en la Institución educativa fiscal y en la Institución particular las necesidades de formación en base al mercado laboral son en el nivel de Bachillerato en los ámbitos de Lenguaje e Inglés.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, inicia su proceso de formación en la modalidad a distancia en el año 1976 con la oferta de la carrera de Ciencias de la Educación, como una respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional, y que por distintas circunstancias no podían acceder al sistema educativo tradicional; es así que como dice” (García Aretio, 1986; 1984; 1997), *“La modalidad educativa a distancia nació y se desarrolló en el ámbito universitario para contribuir con el bien de la educación superior ecuatoriana, para la satisfacción de necesidades de formación individuales y de grupos que aspiraban a crecer cultural y profesionalmente y que por razones: económicas, de residencia, laborales, familiares y de otra índole no podían atender las ofertas de educación universitaria convencional. Otras razones del fulgurante desarrollo de esta forma de enseñar en el nivel educativo superior, son: el aumento de la demanda social de educación ecuatoriana y la necesidad de flexibilizar las rigideces de la formación convencional.”*

Es así, que con una población de 1300 estudiantes, distribuidos en 34 centros universitarios del país, se da inicio a la propuesta de este sistema de educación que hoy por hoy, ha alcanzado aceptación en función de la calidad académica y formación humanista como una propuesta educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja a la sociedad ecuatoriana.

La calidad de la enseñanza se mide en función de su capacidad para satisfacer apropiadamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana, así como 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.

En esta tarea, la universidad como formadora de docentes tiene una especial participación cuando toma en consideración el tema de calidad en los procesos de formación, que se canalizan a través de la gestión – académico – administrativo de la Escuela de Ciencias de 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 permitiendo 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 estableciendo los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios de acuerdo a expectativas y realidades.

La importancia fundamental de este trabajo es el dimensionar la realidad del perfil de egreso que ha propuesto la Universidad Técnica Particular de Loja para sus estudiantes ya que como dicen algunos autores: *“La educación es de calidad, en la medida que se plantea el perfeccionamiento del ser humano en una dimensión de totalidad”*. (Pérez Juste y Martínez, 1989, pp. 24

Además porque será de vital importancia para que la Universidad Técnica Particular de Loja pueda replantear sus ofertas curriculares dirigidas a la formación de futuros educadores.

El estudio a efectuarse será proyectado a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en sus menciones

de: Educación Infantil, Educación General Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas; así como a empleadores /directivos de las instituciones educativas en las que trabajan los ex estudiantes de la UTPL (rector, director, vicerrector, subdirector, coordinador académico, coordinador de área, personas que conozcan cuestiones académicas, de desenvolvimiento profesional y “personal” de los docentes). Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, investigadores como los egresados de la modalidad abierta de las carreras antes mencionadas.

Factibilidad

Esta investigación contó con los instrumentos necesarios que fueron primeramente facilitados por la Universidad Técnica Particular de Loja, desde los nombres de los titulados a investigar considerando la situación geográfica, los cuestionarios, las tablas para la tabulación, luego se obtuvo la información de primera mano, recopilando los datos sobre la situación laboral de los participantes, hasta la guía y revisión en el centro universitario por parte de la tutora de tesis.

Facilidades

La muestra que me encomendaron tiene las siguientes facilidades: La posibilidad de encontrar a los participantes, los medios de comunicación como el teléfono convencional y celular fueron de gran utilidad ya que disponía de un tiempo limitado para ubicarles a los participantes.

Limitaciones

Una limitación fue el poco tiempo que disponía para ubicar a los titulados.

Dentro de las limitaciones había el temor a que la persona escogida no quiera colaborar dando la información.

Los objetivos que se quieren lograr con esta investigación son:

Objetivo general

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

Objetivos específicos

- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de CC.EE. de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

Es interesante el tema porque es una investigación a nivel nacional, además permitirá a la Universidad Técnica Particular de Loja conocer con certeza la panorámica nacional del problema educativo y poder aportar a su solución.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CAPÍTULO I SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

El desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones.

A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc.

Sin embargo, estas reformas o no han logrado sostenerse en el tiempo o no siempre han sido capaces de convertirse en sistemas innovadores para la formación de los profesionales.

De hecho, a pesar de esos intentos de cambio, la práctica de la formación ha continuado atrapada en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje.

Los centros de formación docente continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para educadores llegan con trayectorias escolares igualmente tradicionales. “La actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados”

Efectivamente, en la actualidad numerosas instituciones académicas, expertos e investigadores, están reclamando abiertamente la necesidad de dar un salto en la formación de pedagogos, un salto que sea no sólo cuantitativo, sino fundamentalmente cualitativo.

Un cambio que logre superar la estrategia utilizada hasta ahora de “más de lo mismo, pero mejor”, en palabras de Valliant, para entrar en el terreno de la reformulación estructural de las características de la formación de docentes.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

En primer lugar, hay que reconocer que el objetivo prioritario de los sistemas de acceso ha de ser el seleccionar a los mejores entre los candidatos para ejercer la función docente. El debate se focaliza entonces en qué se entiende por un buen docente. La experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la “vocación hacia la docencia”. Y si los dos primeros aspectos son relativamente sencillos de medir, el otro se antoja como más difuso, aunque igualmente necesario.

Por ello, parece importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora.

De esta forma, no ha de olvidarse que los criterios básicos e ineludibles que debe poseer cualquier procedimiento de acceso a la función docente son los de equidad, transparencia y calidad técnica de los procedimientos de selección.

Pero quizá el tema que aglutine una gran parte del debate en torno a la carrera docente e incluso de todo el conjunto de elementos ligados a los docentes, sea el de la *promoción*, bien sea *horizontal o vertical*.

Los sistemas de promoción tienen un doble objetivo: elevar la calidad de la docencia y mantener a los docentes motivados durante toda su vida profesional.

En algunos países prima el primer objetivo frente al segundo y en otros ocurre lo contrario. De ahí que las soluciones adoptadas sean tan diferentes.

Los sistemas de promoción vertical, además de ese doble objetivo, buscan seleccionar a los mejores candidatos para el ejercicio de tareas directivas o de supervisión.

Para la promoción vertical, en principio, el debate y las posturas tomadas por los diferentes países son más cercanas. En todos los sistemas educativos se ha establecido algún sistema de promoción de los docentes a puestos de mayor responsabilidad y mejor pagados.

Aunque también en todos los países se plantea la paradoja de recompensar a los mejores docentes con dejar de ser docentes. De esta forma, surgen voces que apuestan por la necesidad de desvincular el acceso a cargos directivos con la promoción en función del mérito en la docencia; no en vano un buen docente no tiene necesariamente que ser un buen directivo, ni tampoco es obligatoriamente verídica la relación contraria.

Tema diferente es el de la promoción horizontal. Es posible adelantar que hay casi tantos países que han regulado un sistema de escalafón docente, como los que no lo han hecho.

La mayoría de los países de América estarían en el primer caso, y la mayoría de países de Europa en el segundo. De esta forma, la primera idea para el debate que se aporta, es que no hay porqué regular necesariamente un sistema escalafonario.

En todo caso, una *conditio sine cuanon*, es que ese sistema de promoción horizontal de tipo escalafonario debe ser equitativo, transparente, justo y de una alta calidad técnica. No han de olvidarse los efectos perversos de estos procedimientos que hacen que en ocasiones, los comportamientos de las personas se dirijan a alcanzar los criterios reconocidos en el sistema de promoción y no a desarrollar adecuadamente su trabajo.

La función principal de las Administraciones no es generar estímulos externos para el buen desempeño profesional, sino crear las condiciones económicas, laborales y materiales para que pueda darse ese desempeño de calidad. Así, los sistemas de promoción horizontal no pueden, en ningún caso, alterar la política de dignificación de los salarios de todos los docentes sin excepción. Y esa política sí es imprescindible en muchos países.

En la actualidad, el sistema de *acceso a la profesión docente* no es un ámbito especialmente conflictivo en los diferentes sistemas educativos de América y Europa, de tal forma que parece haber una razonable satisfacción sobre la forma en que está organizado. En todo caso, hay elementos básicos en su organización que habría que considerar.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza aprendizaje

Las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje se mejoran con la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes

pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés manifiesto de los estudiantes, logrando formar no solo profesionales sino y más importante personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

3.1.4 El género y la población docente

Los marcados prejuicios sexistas que existen en la profesión docente y la forma en que afectan a las estructuras salariales, aún cuando las mujeres docentes predominan abrumadoramente en la enseñanza preescolar y primaria en todo el mundo, a medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentran cada vez menos mujeres.

Las razones que sustentan los prejuicios de género profesionales son multifacéticas y están interrelacionadas. Un aspecto crucial es el supuesto profundamente arraigado de comportamiento "correcto" desde el punto de vista femenino y masculino en relación con determinadas competencias y responsabilidades "naturales".

Cuadro N° 1. Porcentaje de mujeres docentes en el mundo.

	Profesoras Enseñanza primaria	Profesoras Enseñanza secundaria	Profesoras Enseñanza terciaria
África	44,80%	28,00%	20,00%
Asia	70,50%	54,90%	38,50%
Europa	85,80%	65,70%	42,30%
América del Norte	79,70%	60,40%	46,00%
Oceanía	63,40%	51,10%	38,80%
América del Sur	79,30%	61,70%	41,00%

Fuente: Anker 2001

3.1.5 Síntesis

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. En la actualidad hay consenso de que la formación inicial y permanente permite al docente desarrollar adecuadamente su labor y así se asegura la calidad del sistema educativo. Se dice que las mujeres docentes predominan en la enseñanza primaria y secundaria.

3.2 CAPÍTULO II CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno Educativo, la comunidad educativa

La escuela hoy no es un espacio abierto por miedo a la calle, a lo desconocido, a los cambios, a las personas intrusas, etc. La mejor manera de resolver este problema es trabajar para conseguir unos centros educativos más abiertos, en los que se posibiliten modelos pedagógicos innovadores y transformadores del entorno en el que están ubicados y que, tomando como punto de partida las características y circunstancias materiales y humanas, oferten a la Comunidad Educativa programas contextualizados y consensuados que den respuesta a las necesidades, carencias y expectativas del grupo social al que van destinados y en cuya elaboración hayan participado los agentes educativos pertenecientes a los tres ámbitos básicos e intrínsecamente relacionados que conforman el proceso educativo: ámbito familiar, ámbito escolar y ámbito social.

La participación es un valor fundamental en la sociedad actual. El aprendizaje de este valor debe ser fomentado en el aula y en el centro escolar, ¿cómo si no aprenderán a participar los niños y jóvenes? Conviene llevar a cabo en los centros educativos proyectos de participación que superen el marco estricto de alumnado, familias y profesorado.

El Centro Escolar debe incorporar a su proyecto educativo los recursos que le ofrece el entorno y aprovecharlos para llevar a cabo sus objetivos educativos.

El entorno social de la escuela: medios de comunicación, instituciones políticas, económicas, culturales y otro tipo de organismos, ha de ser consciente de que con frecuencia se generan actitudes de violencia, racismo, consumismo, individualismo, etc., actitudes que luego se pide a la escuela que corrija y palie.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

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

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional.

El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial de los países. Enunciamos a continuación las principales demandas que los cambios plantean a los sistemas educativos y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes:

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

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

- Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la **calidad educativa**.
- Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida (Mello, 1993). Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica. Deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, para orientarse frente a los cambios, para generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas.

3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan decenal de educación, DINAMEP

La Carta Magna

La Constitución Política del Ecuador, prescribe los derechos y garantías. Señala que se brindará atención prioritaria a niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo y víctimas de maltrato infantil. Brindará protección especial en el trabajo y contra la explotación económica en condiciones laborales peligrosas que perjudiquen la educación, salud o el desarrollo personal. Es obligación del Estado, la sociedad y la familia promover el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, para lo cual se aplicará el principio del interés superior de los/as niños/as.

El Gobierno Nacional plantea como acciones estratégicas, la adopción de medidas legales, como:

- El desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, para lo cual se aplicará el principio del interés superior de los/as niños/as.
- Decreto 536 del 27 de junio del 2000, que ratifica el Convenio 182 de la OIT sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación y Recomendación 190 .
- Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.
- Decreto Ejecutivo 792, de 29 de octubre de 1997, que crea el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI).
- Decreto Ejecutivo 2767 de 25 de junio de 2002, mediante el cual se crea el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.
- Decreto Ejecutivo 1527, del 24 de junio de 1998 que establece el Plan Nacional de Derechos Humanos del Ecuador.
- Decreto Ejecutivo 1466, del 17 de noviembre de 1999, que expide el Reglamento de la Comisión permanente de evaluación, seguimiento y ajuste de planes operativos de Derechos Humanos del Ecuador, en el cual se analiza el subcomponente de trabajo.

EL PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR para el período 2009-2013

Retoma el trabajo realizado para el Plan 2007-2013 y lo potencia, con el afán de materializar y radicalizar el proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana. En este afán, el Plan Nacional para el Buen Vivir postula, como uno de sus principales retos, la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural. Bajo la orientación técnica y metodológica de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), este nuevo Plan es el producto de un proceso amplio y profundamente democrático, el cual contó con la participación de las y los diversos actores de la sociedad ecuatoriana.

La aprobación del Plan por parte del Consejo Nacional de Planificación, en sesión del 5 de Noviembre de 2009, constituye un hito en la aplicación de la Constitución así como también en la consolidación de la democracia participativa.

EL Buen Vivir.- Es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

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.

Sólo 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 educativo, que garantiza que los abusos no queden en la impunidad. Todo eso entre muchas más medidas revolucionarias.

Proyecto de Ley de Educación General Carrera docente para la excelencia, con buenos sueldos

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. (Ver del Art. 82 al Art. 88.)

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. (Ver del Art. 89 al Art. 95.)

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. (Ver del Art. 6 al Art. 74.)

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. (Ver el Art. 65.)

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. (Ver del Art. 75 al Art. 81.)

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. (Ver el Art. 63 y el Art. 71.)

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.

Se creará un sistema que permita que las instituciones educativas sean mejor administradas y supervisadas, y que los trámites sean más fáciles:

Se establecerán circuitos educativos, territorios donde existe una oferta de servicios e instituciones que administran conjuntamente los recursos y realizan la

planificación. Los circuitos tendrán una sede administrativa que permitirá que las instituciones educativas tramiten de manera ágil los recursos necesarios para su operación y mantenimiento.

Cada circuito contará con una oferta equilibrada y complementaria de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, con todos los servicios.

Un conjunto de circuitos constituirá un distrito, donde se atenderán todos los trámites, evitando que la ciudadanía tenga que desplazarse grandes distancias para resolver papeleo burocrático. A través de los distritos se planificará la oferta educativa, se brindará asesoría y se realizará control.

El conjunto de distritos conformará una región, desde donde se ejercerá control, regulación, planificación y coordinación. Y a nivel central, el Ministerio de Educación establecerá políticas y estándares, realizará la planificación y ejecutará proyectos de interés nacional. (Ver del Art. 32 al Art. 38.)

Se abrirán espacios para control y veeduría de las instituciones educativas:

Se crearán los Gobiernos Escolares Ciudadanos, que se constituirán en espacios de veeduría ciudadana de gestión educativa y de rendición de cuentas.

Gestión eficiente del sistema, con vigilancia ciudadana.

Rendición de cuentas y resolución de conflictos mediante el diálogo, sin filiación política. Los gobiernos escolares ciudadanos no podrán tener injerencia en decisiones sobre asuntos de ejecución financiera tomados por la autoridad competente. (Ver del Art. 43 al Art. 45.)

Sobre los distritos y circuitos.

Un sistema ágil para juzgar y resolver conflictos.

Se establecerán juntas independientes y ágiles para resolver reclamos de estudiantes, padres y familia, y aspirantes a docentes y directivos:

La Junta Distrital será la primera instancia administrativa de tratamiento y resolución de conflictos del sistema educativo. La Junta Regional será la segunda y definitiva instancia de resolución de conflictos. Estas juntas conocerán y resolverán casos de violación de los derechos fundamentales de la educación, así como faltas de los profesionales de la educación y apelaciones de aspirantes a directivos o docentes. Podrán recibir denuncias directamente de los gobiernos escolares, de la autoridad competente o de cualquier ciudadano. Serán integradas por concurso y tendrán carácter interdisciplinario. (Ver del Art. 46 al Art. 49.)

Un mejor Bachillerato, de calidad

Se establecerá un Bachillerato único, eliminando las especialidades:

Se establecerá un Bachillerato único y general, sin especialidades, si bien permitirá escoger materias optativas en los dos últimos años. Así se asegurará que los bachilleres por igual tengan los conocimientos y destrezas básicas necesarias para la Universidad y la vida, y se evitará que los jóvenes tengan que adelantar a etapas tempranas de su desarrollo y tomar decisiones sobre su futuro profesional. (Ver el Art. 25.)

Se establecerá el Bachillerato Extendido para formación técnica de calidad:

El Bachillerato Extendido será complementario al Bachillerato único y será de carácter optativo, con una duración de dos años. Tendrá como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas en los estudiantes para ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. El Bachillerato Extendido también habilitará para continuar estudios en el nivel superior.

(Ver el Art. 26.)

Buena regulación para la educación particular

La educación no tendrá fines de lucro y se controlarán los costos:

La educación particular no tendrá fines de lucro, lo que significará que los excedentes financieros de las instituciones educativas serán reinvertidos.

Los costos de la educación particular serán establecidos por la Autoridad Educativa Nacional, en relación con el cumplimiento de estándares Y ligados a los resultados de las evaluaciones. (Ver el Art. 41.)

Habrá controles de la calidad de instituciones particulares:

Las instituciones particulares deberían conseguir autorización de funcionamiento y cumplir estándares y evaluaciones. (Ver el Art. 41.)

Habrá evaluación y capacitación para maestros particulares:

Los profesores de educación particular deberán participar en procesos de evaluación y tendrán derecho a participar en programas estatales de formación profesional. (Ver el Art. 97 y el Art. 99.)

Reglas claras para la educación fiscomisional

Un instituto para reforzar la evaluación

Se garantizará la educación fiscomisional complementaria a la fiscal, gratuita y con evaluación:

La educación fiscomisional estará permitida sólo en aquellos lugares donde no hay oferta educativa fiscal; recibirá apoyo del Estado únicamente en los casos de gratuidad en la prestación del servicio y deberá respetar los mismos principios generales de la educación fiscal. Rendirá cuentas. (Ver el Art. 42.)

El proceso de evaluación estará a cargo de una institución autónoma:

La competencia sobre la evaluación del Sistema Educativo Nacional le corresponderá al Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad autónoma con independencia técnica y administrativa cuyo funcionamiento será normado por su propio reglamento. (Ver del Art. 50 al Art. 54.)

Una formación pedagógica de calidad

Se creará la Escuela Superior de Pedagogía, para ofrecer educación superior de calidad:

La formación de docentes y directivos a través de titulaciones de tercer y cuarto nivel, que impulsará la investigación educativa. (Ver del Art. 59 al Art. 61.)

Un instituto para desarrollar las lenguas ancestrales

Se creará el Instituto de Lenguas Ancestrales:

El desarrollo de las lenguas ancestrales le corresponderá a la Casa de las Lenguas Ancestrales, entidad adscrita a la Autoridad Educativa Nacional.

Entre otras funciones, la entidad diseñará políticas que tiendan a garantizar el derecho de las nacionalidades y pueblos a educarse en su propia lengua, e investigará y difundirá las lenguas ancestrales. (Ver del Art. 55 al Art. 58)

Reconocimiento de derechos y obligaciones

Se hará un amplio reconocimiento de los deberes y derechos de estudiantes, padres y madres de familia, maestros, comunidad educativa, Estado:

Se reconocerá el derecho de los estudiantes a apoyos educativos complementarios, objeción de conciencia, respeto a la intimidad, reconocimiento por méritos, participación y resolución pacífica de conflictos, con la obligación de observar la honestidad académica y cumplir con evaluación, entre otros puntos.

Los padres y madres de familia tendrán derecho a la participación y tendrán el deber de evaluar a directivos y docentes, y apoyar a los estudiantes en el aprendizaje. Los profesores tendrán derecho al desarrollo profesional y a la meritocracia, y estarán obligados a la evaluación, la jornada completa, la atención complementaria a estudiantes y mantener el servicio educativo sin interrupción, entre otros puntos.

La comunidad tendrá el derecho de participar en el Gobierno Escolar Ciudadano, usar las instalaciones, participar en la construcción del programa educativo y evaluar a los directivos. El Estado deberá garantizar calidad, equidad, inclusión, gratuidad de educación pública y cobertura universal hasta el Bachillerato. (Ver del Art. 4 al Art. 14)

Más disposiciones revolucionarias

Instituciones no pagarán impuestos ni servicios.

Exoneración de pago de los servicios básicos –incluidos luz, agua, telefonía y conectividad– e impuestos prediales de los planteles públicos (Ver Disposición General Primera)

Todas las escuelas que tengan hasta el 7mo de Básica y tengan 25 alumnos o más en promedio en cada grado, deberán convertirse en escuelas de Educación Básica completa y ofrecer el octavo, noveno y décimo.

En caso de que no tengan suficiente espacio físico para ofrecer estos grados en la misma jornada, deberán ofrecerlos en una jornada distinta, aprovechando las mismas instalaciones.

La administración de esta segunda jornada la realizará el mismo personal directivo y no se creará un nuevo código de institución educativa (Ver Transitoria Séptima)

Se duplicará la oferta de Bachillerato

Todos los colegios que tienen su oferta educativa desde el octavo de Básica hasta el tercero de Bachillerato deberán cerrar su oferta de octavo a décimo de Básica un año a la vez (la oferta será absorbida por las escuelas, que se ampliarán hasta 10mo de Educación General Básica) y simultáneamente duplicarán su oferta de primero a tercero de bachillerato.

El Plan Decenal de Educación

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes.

El plan decenal de educación es el conjunto de propuestas, acciones y metas, que el Estado requiere para el mediano y largo plazo.

Principales nudos críticos del sector:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

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.

- Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

Objetivos del Sistema Educativo Ecuatoriano y su Política Educativa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Marco Legal:

- Nueva ley de educación aplicándose
- Nuevo reglamento de educación aplicándose

Visión del Sistema Educativo Ecuatoriano:

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

Funciones del Sistema Educativo Ecuatoriano

- **Social.** Generar igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana, contribuir a la reducción y eliminación de la pobreza y a mejorar la equidad en la distribución de los recursos.
- **Económica.** Fortalecer el talento humano para fomentar la ciencia y la tecnología, y la innovación para generar mayor productividad y competitividad que contribuyan al desarrollo sustentable del país.
- **Política.** Desarrollar aprendizajes ciudadanos que posibiliten a los niños, niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y responsabilidades para

ejercer una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados.

- **Cultural.** Incorporar contenidos culturales en la educación que promuevan en el sistema educativo el reconocimiento del carácter pluricultural y multiétnico del país, la interculturalidad el rescate del patrimonio cultural tangible e intangible, para consolidar la identidad nacional.

Principios del Sistema Educativo Ecuatoriano

- Equidad o creación de condiciones para ofrecer igualdad efectiva de oportunidades educativas en todo el territorio garantizar que los niños, niñas, jóvenes y adultos tengan acceso a una educación de calidad.
- Calidad, referida a la capacidad que tiene la escuela, el colegio o la universidad de brindar sistemáticamente a sus estudiantes y egresados competencias para la acción.
- Pertinencia, para que la formación que reciben los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural cultural, en los ámbitos local, nacional y mundial.
- Inclusión, para evitar discriminación en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, orientación sexual; estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.
- Eficiencia, para formar ciudadanos, hombres y mujeres, que puedan participar activa y productivamente en los procesos de desarrollo del país.
- Participación, que permita incorporar a toda la población ecuatoriana tanto en los procesos de desarrollo como, también, en las decisiones locales y nacionales.
- Rendición de Cuentas, para generar una cultura de la evaluación y promover una activa participación ciudadana en torno a la calidad y equidad de la educación nacional.
- Unidad, basada en la soberanía de la nación ecuatoriana, en su historia milenaria y en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas.

- Continuidad, para mantener articulación, secuencia y periodicidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los diferentes niveles y modalidades por las que pasa un estudiante.
- Flexibilidad, para diseñar y ejecutar modelos pedagógicos y didácticos.

DINAMEP

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

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER– Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos de 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.

3.3.4 Políticas micro: institucionales

Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a La Información Pública

No. 24, publicado en el Registro Oficial Suplemento 337 del 18 de Mayo del 2004.

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que el artículo 81 de la Constitución Política de la República, garantiza el derecho a acceder a las fuentes de información, como mecanismo para ejercer la participación democrática respecto del manejo de la cosa pública y la rendición de cuentas a la que están sujetos todos los funcionarios del Estado, y demás entidades obligadas por esta Ley;

Que es necesario hacer efectivo el principio de publicidad de los actos, contratos y gestiones de las instituciones del Estado y de aquellas financiadas con recursos públicos o que por su naturaleza sean de interés público;

Que la misma norma constitucional establece que no existirá reserva respecto de informaciones que reposen en archivos públicos, excepto de aquellas que por seguridad nacional no deben ser dadas a conocer;

Que la libertad de información está reconocida tanto en el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como en el artículo 13 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

LEY ORGANICA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA

También dentro de las políticas micro institucionales se puede conocer acerca de las estrategias que se deben utilizar para disminuir la corrupción en las instituciones educativas.

3.3.5 Síntesis

- Actualmente se requiere Centros educativos más abiertos a los modelos pedagógicos innovadores que den respuesta a las necesidades del ámbito familiar, escolar, social, y así fomentar el valor de la participación.

- Los sistemas educativos serán los responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y formar a las personas en valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.
- Es obligación del Estado, la sociedad y la familia promover el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, para lo cual se aplicará el principio del interés superior de los/as niños/as.
- Desde el buen vivir se apuesta por un cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.
- El 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.
- La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, está como rectora del desarrollo profesional de los docentes.
- El Plan Decenal de educación es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad educativa del país para los siguientes 10 años. Su objetivo primordial es que se convierta en un pacto social, por el derecho a la educación que, con el concurso de la institucionalidad y la ciudadanía en general, permita identificar y tomar las decisiones pertinentes para avanzar en las transformaciones que la educación necesita.

3.3 CAPÍTULO III Necesidades de formación docente

3.3.1 Definición

La Detección de Necesidades de Formación es un proceso cuyo objetivo principal es obtener la información suficiente para asegurar que el Plan de Formación que posteriormente se diseñará va a conseguir un impacto directo en la organización y va a contribuir a la consecución de los objetivos establecidos.

3.3.2 Competencias profesionales

“La competencia no se refiere a un desempeño puntual. Es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción. Es también la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescriptos” (Catalano, Avolio de Cols y Sladogna; 2004: 39)

Otra acepción nos ubica la competencia como *capacitación*, refiriéndose al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son necesarias desarrollar a través de la formación.

También podría considerarse en este punto la competencia como *cualificación*, referida básicamente a la formación necesaria para tener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” y “estar capacitado para”.

Por último, se puede aludir a la competencia como *suficiencia* o mínimos clave para el buen hacer competente y competitivo. En este caso, se acotan las realizaciones,

resultados, experiencias, logros de un titular que debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, 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.

Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional, 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.

Aprender a hacer 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. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar.

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, en la elaboración de los programas y en la definición de nuevas políticas pedagógicas.

Realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos— respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

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.

No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas.

En esta primera aproximación al rol del docente nos podemos cuestionar: ¿puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un

juez justo y un buen compañero? No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.

El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos.

El Perfil del profesorado del Siglo XXI

El perfil del docente debiera configurarse como un profesional atento a todas las posibilidades de comunicación que el medio le ofrece, para hacer más adecuado, exitoso y atractivo el proceso de aprendizaje de los alumnos; un profesional que revise críticamente su propia práctica desde la reflexión de sus intervenciones como docente, y que pueda ayudar a sus alumnos a «aprender a aprender» en una sociedad cambiante y en constante evolución..

La figura del profesor se entiende más como un tutor del proceso de aprendizaje.

Desde este enfoque el profesor adopta una función más de gestor del aprendizaje de sus alumnos que de transmisor de conocimiento. El conocimiento se ha vuelto dinámico, y ello compromete a inducir destrezas y estrategias a los alumnos. La relación entre lo que se sabe y lo que se es capaz de aprender cambia día a día, y nos acercamos al aprendizaje a lo largo de la vida. Ante estos incesantes cambios debemos tomar una actitud de estar al día, prepararnos para los cambios y no establecer puntos de llegada sino procesos de evolución.

Las principales funciones que los profesores deben realizar hoy en día:

- Planificar cursos (conocer las características individuales y grupales de sus alumnos; diagnosticar sus necesidades de formación; diseñar el currículum).
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas y que consideren la utilización de Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación...).
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden (informar a los alumnos de las fuentes de información, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación de la asignatura que han sido previamente contrastados...)
- Motivar al alumnado (despertar la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura...).
- Hacer participar a los estudiantes (incentivar la presentación pública de algunos de los trabajos que realicen...).
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos. Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Asesorar en el uso de recursos.
- Orientar la realización de actividades.
- Tutoría (presencial y telemática).
- Realizar trabajos con los alumnos implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes).
- Evaluar (evaluación formativa y sumativa, fomentando la autoevaluación de los estudiantes y de las intervenciones docentes).
- Fomentar actitudes necesarias en la «sociedad de la información» (actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y de la comunicación; valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, así como del

trabajo autónomo, ordenado y responsable; trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender...)

- Trabajos de gestión (realización de trámites burocráticos... colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas...).
- Formación continua (actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios...).
- Contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos; mantener contacto con el entorno escolar...).
- Que oriente a los alumnos simultáneamente a la realización de sus tareas de enseñanza.
- Educador democrático, abierto a la participación, justo en sus actuaciones, tolerante.
- Motivador capaz de despertar en los alumnos el interés por el saber y por desarrollarse como personas
- Capacitado para aprender de la reflexión sobre su propia experiencia.
- Implicado con su profesión, vocacionado, que busca contribuir a la mejora de la situación social a través de su ejercicio profesional.
- Preparado para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas básicas necesarias (educación para el empleo).
- Entender la realidad que a uno le toca vivir y entenderse uno mismo, cambiar al aprendizaje de cómo vivir en una sociedad tecnificada (educación para la vida)
- Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades (educación para el mundo).
- Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la creatividad, las

destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas (educación para el auto desarrollo).

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

Lo que sí se afirma cada vez con mayor fuerza es que el profesor con dominio de nuevas tecnologías desplazará al profesor que no tenga dicha capacidad.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

El Ecuador de hoy, demanda un Estado Estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Un nuevo y mejor Estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, convertir al servidor público en un factor del desarrollo.

3.3.6 Síntesis

Puede afirmarse que la *competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional -incumbencia- para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo -suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.* (José Fernández, 199.4)

Que la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

- La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación y actualización para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.
- Se afirma con mayor fuerza que los profesores necesitamos tener dominio de las nuevas tecnologías.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la Investigación

La investigación realizada es de tipo mixto cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial). En este caso el método utilizado, es de tipo DESCRIPTIVO.

4.2. Participantes de la investigación

En el presente trabajo la población la constituyeron los titulados de Modalidad Abierta de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas, egresados en el período 2005 al 2010.

Muestra de la investigación

Las personas investigadas fueron sugeridas por el equipo de planificación de la UTPL. La selección de los participantes fue considerada de acuerdo al lugar de procedencia de los investigadores para lo que en este caso se consignan 12 participantes.

Se debe aclarar que de los 12 titulados encomendados, se pudo trabajar con 10, por las siguientes razones:

Una integrante de la muestra es religiosa católica y su lugar de residencia cambió.

La otra participante, al inicio mostró deseo de colaboración; luego simplemente se negó a participar.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas: La técnica utilizada fue la encuesta, se lo hizo por vía telefónica para obtener toda la información acerca de los titulados. Con cada participante conversé alrededor de 15 minutos. No fui a buscarles en sus domicilios debido a que algunos titulados viven alejados de la ciudad y de mi lugar de trabajo.

Conversé con el directivo de las dos instituciones educativas que me facilitó la información del cuestionario para empleadores, en el lugar de trabajo.

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

- Cuestionario 1:(Anexo # 2) para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, que tuvo la finalidad de recabar información sobre la situación laboral actual de los titulados de la UTPL, en los últimos cinco años.
- Cuestionario 2: (Anexo # 3) para empleadores/directivos de las Instituciones Educativas, que tuvo la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados, para afrontar los desafíos que la educación demanda.

También se utilizó la hoja para llenar los datos generales de los titulados (Anexo # 6), así como la tabla para tabular los datos obtenidos en los cuestionarios (Anexo # 4) y formato para tabular datos de los empleadores (Anexo # 5).

4.4 Recursos humanos, materiales y económicos.

4.4.1 Humanos: Fueron el grupo de titulados de las diferentes menciones de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad técnica Particular de Loja.

Así como también fue encuestado el Rector del Colegio Nacional “Tabacundo” y vicerrector de la Escuela Particular “de Esperanza”. En mi caso encuesté a un empleador debido a que es directivo en dos instituciones educativas, en una fiscal y en una particular como rector y vicerrector respectivamente.

4.4.2 Materiales: Se utilizó la computadora, los cuestionarios, el teléfono celular y convencional, una libreta para tomar apuntes.

4.4.3 Económicos: El costo para fotocopiar las encuestas, el informe de tesis, teléfono, pasajes para asistir a los Centros Asociados de Cayambe y Quito a obtener información. Costos para la impresión del informe Final de tesis luego de la revisión y para el empastado.

4.5 Procedimiento

Para realizar esta investigación varias veces ingresé al EVA, revisé los listados codificados de los titulados, aunque no constaba como investigadora, esperé algún tiempo, hasta que decidí llamar por teléfono a la Cede de la UTPL indicándome que debía responsabilizarme de investigar a los titulados correspondientes al PIC21.

Con los nombres y números de cédula ingresé a las páginas de CNT, del Registro Civil, del Tribunal Supremo Electoral, del pago al impuesto predial. En CNT conseguí tres números telefónicos. Luego fui al Centro Asociado en Cayambe, facilitándome cinco correos electrónicos, escribí los correos a los titulados y por este medio pude contactar a dos titulados que respondieron.

A continuación acudí al centro Asociado en Quito, donde obtuve 10 números telefónicos. Ese mismo día realicé cuatro encuestas telefónicas. Hubo un titulado que al

momento de contactarlo dijo que estaba en una cancha de fútbol y no podía atenderme en ese instante por lo que ofreció dar la información al siguiente día, y así fue.

Inicié llamando por teléfono a los titulados, saludándoles, presentándome como la estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja que llamaba porque necesitaba realizarles una encuesta para mi investigación de Tesis, les aclaraba el para qué de la investigación. Preguntaba si me podían atender en ese momento o en otro, me indiquen el día y la hora, agradecía y me despedía.

Fui puntual llamando el día y la fecha que me indicaban los titulados. La mayoría de titulados fueron muy amables en entregar la información requerida. De esta manera obtuve la información de siete titulados.

A pesar de ello hubo una persona que al inicio mostró deseos de colaborar pero luego ya no quiso contestar expresando que ella está muy ocupada y que “va a entregar los datos a la Universidad cuando lo considere necesario” y que simplemente ya no quería participar y la otra persona es una religiosa católica que ha cambiado de domicilio.

Cabe mencionar que varios números ya no corresponden a los titulados, estuvieron desactualizados, por lo que continué investigando por otros medios como consultando a una conocida que tiene su trabajo en el IESS y me facilitaron los números actualizados de dos tituladas.

9 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Caracterización socio-demográfica

Tabla No. 1

Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	F	%
Educación Infantil	3	25,0
Educación Básica	4	33,0
Lengua y Literatura	-	
Químico Biológicas	1	8,0
Físico Matemáticos	2	17
Ciencias Humanas y Religiosas	-	
Otra mención	-	
En otra universidad	-	
No contesta	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 33% indica que se han titulado en Educación Básica, el 25% en Educación Infantil, el 17% son Físico Matemáticos y una mínima parte en Químico Biológicas.

Tabla No. 1a
Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	-	
Maestría en Pedagogía	-	
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	
Otro Postgrado	-	
En otra universidad: En Estadística	1	8,0
No he realizado estudios de maestría	9	75,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 75% indica que la mayoría de los titulados no han realizado estudios en maestría, el 17% no contestan y una mínima parte, el 8% tiene una maestría que la ha obtenido en otra universidad.

Tabla No. 1b
Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE POSTGRADO (DIPLOMADO, ESPECIALIDAD)	F	%
Especialidad		
Diplomado		
En otra universidad: En Estadística	1	8,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	9	75,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 75% indica que la mayoría no han realizado estudios de diplomado, ni especialidad, el 17% no contestan y una mínima parte, el 8% lo ha hecho en otra universidad.

Tabla No.2
La institución educativa en la que se desempeña como docente

SECTOR	F	%
Urbano	5	41,0
Rural	2	17,0
No se desempeña como docente	3	25,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 41% indica que la mayoría trabaja en el sector urbano, un significativo número de graduados, 25% no trabaja en el ámbito, y una mínima parte lo hace en el sector rural.

5.2 Situación laboral

Tabla No. 2ª
Situación Laboral de los titulados

	F	%
Trabaja como docente	7	58,3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área etc.	-	
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	8,3
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como docente	1	8,3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		
Otras situaciones. Trabajo independiente	1	8,3
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	99,8

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 58% indica que la mayoría trabajan como docentes, el 17% no contestan, el 24% no trabajan como docentes.

Tabla No.2b
Ha trabajado antes como docente

	F	%
Si	8	66,0
No	2	17,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 66% indica que la mayoría han trabajado antes como docentes, el 17% indica que la minoría no lo han hecho y el 17% no contestan.

Tabla No.2c
En caso de que trabaje como docente
¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

	F	%
Si	0	0%
No	7	100%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 100% indica que todos quienes trabajan como docentes están dedicados sólo a la docencia.

Tabla No 2d

En caso de estar desempleado, qué alternativa se ajusta mejor a su situación actual

	F	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	-	
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la educación		
Continúa estudiando en otra área de conocimiento(Inglés)	1	8,0
Está tomando cursos de formación continua	-	
Otras situaciones (trabajo no docente)	2	17,0
No contestan	2	17,0
Trabajan como docentes	7	58,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 8,0% indica que una minoría está desempleada, pero continúa estudiando inglés, el 17% trabaja en un puesto no docente y el otro 17% corresponden a quienes no contestaron.

Tabla No 3

Trabaja actualmente en el ámbito de su especialidad

A los docentes	F	%
Si	7	100,0
No		0,0
TOTAL	7	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 100%, indica que todos los docentes trabajan actualmente en el ámbito de su especialidad.

Tabla No.3ª
En caso de respuesta afirmativa en la tabla 3 ¿en qué ámbito ejerce?

	F	%
Educación Infantil	2	28,5
Educación Básica	3	43,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	2	28,5
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otras	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 43% indica que un significativo número ejerce en el ámbito de Educación Básica, el 28,5 en Educación Infantil y el otro 28,5% en Físico Matemáticas.

Tabla No. 4

Qué tiempo lleva trabajando como docente

Años :	F	%
0-5 AÑOS	3	42,8
6-10 AÑOS	3	42,8
11-15 AÑOS	0	0,0
15 - + AÑOS	1	14,4
TOTAL	7	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 42,8% indica que un significativo número llevan trabajando de 0 a 5 años como docentes, otro 42,8% de 6 a 10 años y el 14,4% llevan trabajando más de 15 años.

Tabla No. 5

Cuando inició sus estudios estuvo trabajando como docente

	F	%
Si	6	50,0
No	4	33,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 50% indica que la mayoría estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios, el 33% no trabajaba y el 17% no contestan.

Tabla No.5ª

En caso de que su respuesta sea negativa en P5. Escriba el tiempo que se demoró en conseguir su primer empleo como docente después de obtener su titulación.

Años	F	%
0 a 1 años	4	66,7
1 a 2 años		0,0
más de 2 años		0,0
No contesta	2	33,3
TOTAL	6	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 66,7% indica que la mayoría encontraron trabajo en el lapso de un mes, el 33,3% no contesta.

Tabla No. 6

Cuánto tiempo tardó en conseguir su último empleo en un puesto no docente desde que obtuvo la titulación

Años	F	%
cero a un año	1	8,0
Uno a dos años		0,0
Más de dos años		0,0
No contesta	2	17,0
Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación	2	17,0
Trabajan en un puesto docente	7	58,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 8% se demoró un mes en encontrar trabajo, el 17% ya trabajaba cuando obtuvo la titulación, el 17% no contesta.

Tabla No. 7
Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación

Años	F	%
cero a un año	0	
Uno a dos años	1	8,0
Dos a tres años	1	8,0
Tres a cuatro años	2	17,0
Cuatro a cinco años	5	42,0
No contestan	2	17,0
Nunca ejerció la docencia	1	8,0
Total	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 42% indica que un significativo número ha trabajado 4 a 5 años desde que obtuvieron la titulación, el 17% de 3 a 4 años, el 17% entre 1 a 3 años, el 17% no contesta y el 8% nunca ha ejercido la docencia.

Tabla No. 8
Cuanto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo el título

Años	F	%
cero a un año	0	0,0
Uno a dos años	1	20,0
Dos a tres años	1	20,0
Tres a cuatro años	0	0,0
Cuatro a cinco años	1	20,0
No contestan	2	40,0
TOTAL	5	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 40% no contesta el 20% indica que ha trabajado en un puesto no docente de uno a dos años, otro 20% de dos a tres años y el 20% de cuatro a cinco años.

Tabla No. 9
Su trabajo le demandó cambiar el lugar de residencia

	F	%
Si	2	17,0
No	8	67,0
No contesta	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 67% indica que no les demandó cambiar el lugar de residencia a los docentes, mientras que al 17% si y el otro 17% no contestan.

Tabla No. 10
Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?

	F	%
Definitivamente si	7	58,0
Probablemente si	0	0,0
Indeciso	1	8,33
Probablemente no	1	8,33
Definitivamente no	1	8,33
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	99,99

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 58% indica que en la mayoría su condición de vida luego de titularse ha mejorado definitivamente, el 17% no contestan, el 8,33% está indeciso, el 8,33 dice que probablemente no, y el 8,33% dice que definitivamente no.

Tabla No. 11

Tipos de incentivos que tiene considerados por parte de la institución educativa

	F	%
Ninguna	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a las autoridades

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 100% indica que no existe ningún tipo de incentivo por parte de la institución educativa para los docentes.

Tabla No. 12

Espectativas que tiene de su personal docente

	F	%
Cumplimiento, puntualidad, honestidad	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a las autoridades

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que las expectativas que tiene de su personal son el cumplimiento, puntualidad y honestidad.

Tabla No.13

Qué otra actividades realiza el profesional

	F	%
Ninguna	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a las autoridades

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que el profesional sólo está dedicado a la docencia.

Tabla No. 14

Los docentes tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia

	F	%
Si	2	100,0
No	0	0,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a las autoridades

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que los docentes si tienen habilidades adicionales como un valor agregado.

Tabla No. 15

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

	F	%
No contesta	2	100,0
Total	2	100,0

5.3 Contexto laboral

Tabla No. 16
Tipo de institución en la que desarrolla su trabajo

Para los docentes	F	%
Institución educativa fiscal	2	29,0
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	5	71,0
Institución educativa fiscomisional		
Total	7	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 71% indica que la mayoría de los docentes trabajan en instituciones educativas particulares, y el 29% en instituciones educativas fiscales.

Tabla No. 16ª
La institución educativa en la que se desempeña es de nivel

Para los docentes	F	%
Inicial	2	29,0
Básico	3	43,0
Bachillerato	1	14,0
Superior	1	14,0
TOTAL	7	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 43% indica que se desempeñan en el nivel Básico, el 29% en el nivel Inicial, el 14% en el nivel del Bachillerato y el 14% en el nivel Superior.

Tabla No. 17
Tipo de relación laboral que tiene con la institución educativa

Para los docentes	F	%
Nombramiento	2	29,0
Contrato indefinido	4	57,0
Contrato fijo	1	14,0
Reemplazo	0	0,0
Otras	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 57% indica que la mayoría de los docentes mantienen una relación laboral a contrato fijo, un 29% tiene nombramiento y un 14% a contrato fijo.

Tabla No. 18
Tipo de relación laboral

Para los docentes	F	%
A tiempo completo	5	71,4
A tiempo parcial	1	14,3
Por horas	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 71% indica que la mayoría de los docentes tienen una relación laboral a tiempo completo, el 14,3% a tiempo parcial y el 14,3% por horas.

Tabla No. 19
En qué tipo de institución desarrolla su trabajo como no docente

Para quienes no ejercen la docencia.	F	%
Administración pública		0,0
Empresa privada	1	33,3
Empresa familiar		
Trabajador/a cuenta propia	1	33,3
Estudia	1	33,3
TOTAL	3	99,9

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla de quienes no ejercen la docencia el 33,3% indica que e trabajan en la empresa privada, el 33,3% trabaja por cuenta propia y el 33,3% estudia.

Tabla No. 20

Que titulación es la exigida para el puesto que ocupa

Para quienes no ejercen la docencia	F	%
De cuarto nivel (Diplomado, especialidad, maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (licenciatura, ingeniería, economía, etc.)	0	0,0
Ninguna, no se exige título	2	100,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que no se les exige ningún título.

Tabla No. 21

Qué tipo de relación laboral tiene

Para quienes no ejercen la docencia	F	%
Laboral indefinida	1	33,3
Laboral de duración determinada		33,3
Otras /trabajador por cuenta propia	1	33,3
Ninguna	1	
TOTAL	3	99,9

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 33,3% indica que mantienen una relación laboral

indefinida, y el otro 33,3% es trabajador por cuenta propia y el 33,3% ninguna.

Tabla No. 22
Su relación laboral es

Para quienes no ejercen la docencia	F	%
A tiempo completo	1	33,3
A tiempo parcial		0,0
Por horas		0,0
Otras(cuenta propia)	1	33,3
Ninguna	1	33,3
TOTAL	3	99,9

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 33,3% indica que los titulados mantienen una relación laboral a tiempo completo, el 33,3% por cuenta propia y el 33,3% ninguna.

Tabla No. 23
Cuanto tiempo trabajó en el último empleo como no docente

Años	F	%
cero a 5 años	1	33,3
Seis a 10 años	2	66,7
Once a 15 años		0,0
Más de 15 años		0,0
TOTAL	3	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como indica la tabla el 66,7% ha trabajado como no docente entre 6 y 10 años ,y el 33,3% de 0 a 5 años.

Tabla No. 24

Los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente

Para los directivos	F	%
Tener el título de docente, registrado en el Senescyt, ganas de trabajar	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que los requisitos exigidos para postular a un cargo docente son tener el título de docente, estar registrado en el Senescyt y tener ganas de trabajar.

Tabla No. 25
Durante el último año ha recibido solicitudes de empleo

Para los directivos	F	%
Si	0	00,0
No	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se aprecia en la tabla el 100% indica que durante el último año no ha recibido solicitudes de empleo.

Tabla. No. 26
Requiere de más personal docente

Para los directivos	F	%
Si	2	100,0
No	0	0,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que si requiere de más personal docente.

Tabla No. 26a
En caso de respuesta afirmativa, en qué ámbito

Ámbito de conocimiento	F	%
Lenguaje e Inglés	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que si requiere de más personal docente en el ámbito de Lenguaje e Inglés.

Tabla No. 26b

En caso de respuesta afirmativa, en qué nivel

Nivel	F	%
Bachillerato	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que si requiere de más personal docente en el nivel de Bachillerato.

Tabla. No. 27

Cómo considera el desempeño de los docentes

Con experiencia	F	%
Muy bueno	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que el desempeño de los docentes con experiencia es muy bueno.

Tabla No. 27^a

Docentes que recién ingresan	F	%
Muy bueno	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que el desempeño de los docentes que recién ingresan es muy bueno.

Tabla. No. 28

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

	F	%
Si	2	100,0
No	0	0,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que si se han planificado cursos de formación como: evaluación, planificación y competencias.

Tabla No. 28^a

Cursos que se han planificado	F	%
Evaluación, planificación, competencias	2	100,0
Total	2	100,0

Fuente: Encuestas a los directivos

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 100% indica que se han planificado cursos de formación continua como: evaluación, planificación y competencias.

5.4 Necesidades de formación

Tabla No. 29

Se comunica con soltura en una segunda lengua

Para todos	F	%
Quichua		
Inglés	1	8,0
Francés		
Otros		
No	9	75,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 75% indica que la mayoría no se comunica con soltura en una segunda lengua, el 17% no contestan y el 8% si se comunica en Inglés..

Tabla No. 30
Maneja la informática a nivel de usuario

	F	%
Si	10	83,0
No	0	0,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 83% indica que la mayoría de titulados maneja la informática a nivel de usuario y el 17% no contestan.

Tabla No. 31
¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

	F	%
Didáctica y pedagogía	6	17,14
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnología de la Información y la comunicación (TIC)	2	5,71
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	3	8,58
Organización y Gestión de centros educativos	3	8,58
Diseño y planificación Curricular	6	17,14
Educación en valores	7	20,0
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	5	14,28
No me interesa	1	2,86
No contestan	2	5,71
TOTAL	35	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 20% indica que requieren actualización profesional en Valores, 17,14% en Didáctica y Pedagogía, el 17,14% en Diseño y Planificación Curricular, el 14% en Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), el 8,58% en temas relacionados con su área de formación, el 8,58% en Organización y Gestión de Centros, el 5,71% en manejo de herramientas relacionadas con tecnología de la información y la comunicación, el 5,71% no contestan, y al 2,86% no le interesa.

Tabla No. 32
Género

	F	%
Hombre	1	8,0
Mujer	9	75,0
No contesta	2	17,0
Total	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 75% indica que la mayoría de titulados pertenecen al género femenino, el 17% no contestan y el 8% pertenece al género masculino.

Tabla No. 33
Edad en años cumplidos

Edad	F	%
20-30 AÑOS	2	17,0
31-40 AÑOS	4	33,0
41-50 AÑOS	4	33,0
51-60 AÑOS	0	0,0
No contestan	2	17,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín

Como se puede apreciar en la tabla el 33% indica que tienen una edad entre 31 - 40 años, el otro 33% tienen una edad entre los 41 y 50 años, el 17% tienen entre 20-30 años y el 17% no contestan.

Discusión de los resultados

Luego de obtener los datos de los titulados a través de las encuestas se conoció que la mayoría de participantes pertenecen a la provincia de Pichincha, a excepción de una titulada que se le ubicó en la provincia del Azuay, así como también se conoció el nombre de las instituciones donde trabajan.

Nueve tituladas corresponden al género femenino, frente a un titulado del género masculino lo que confirma la teoría de que: "las mujeres docentes predominan abrumadoramente en la enseñanza preescolar y primaria en todo el mundo".

La titulada más joven tiene 26 años y el titulado con mayor edad tiene 46 años.

De las tres tituladas que no ejercen la docencia, PIC229, una es docente religiosa que pertenece a la comunidad de las Dominicanas de la Inmaculada Concepción, que está sirviendo como ayudante en la administración de un hospital en Cuenca, PIC230 está estudiando Inglés y PIC231 se desempeña como ejecutiva de ventas en su empresa por cuenta propia, haciendo publicidad ocasional.

De los siete titulados que se desempeñan como docentes, cinco trabajan en el sector urbano y dos en el sector rural. A dos titulados su actual empleo les demandó cambiar el lugar de residencia.

La mayoría hablan español y su condición de vida ha mejorado definitivamente en la mayoría de los casos.

No se logró contactar a dos tituladas debido a que simplemente una no quiso participar manifestando que ella va a entregar información a la Universidad "cuando lo considere necesario" y la otra titulada, que es religiosa ha cambiado de domicilio.

Con respecto al contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL se conoció que el 29% de los docentes trabajan en Instituciones educativas fiscales, con nombramiento. El 71% se desempeña en instituciones educativas particulares con contrato indefinido, Cinco titulados laboran a tiempo

completo, uno a tiempo parcial y uno por horas. En general el tiempo en que se demoraron en conseguir un empleo es un mes.

Con respecto a las Instituciones particulares es oportuno conocer que se dice que habrá controles de la calidad, deberán estar funcionando con autorización y cumplir estándares y evaluaciones. (Ver el Art. 41 de la Ley de Educación.)

También se pudo conocer que tanto en la Institución educativa fiscal y en la Institución particular las necesidades de formación en base al mercado laboral son en el nivel de Bachillerato en los ámbitos de Lenguaje e Inglés, por lo que hay la necesidad de un Plan de formación en estas áreas del conocimiento.

De los diez titulados encuestados, siete personas están trabajando como docentes y se dice que ninguno trabaja en otro puesto profesional, ocho titulados han trabajado antes como docentes, una profesional está desempleada y continúa estudiando en otra área de conocimiento, esto es en Inglés y una titulada que nunca ha ejercido la docencia tiene su empresa por cuenta propia como ejecutiva de ventas, en publicidad ocasional.

Dos docentes trabajan en Instituciones educativas fiscales y cinco desarrollan su trabajo en Instituciones educativas particulares, dos docentes se desempeñan en el nivel Inicial, tres en el nivel Básico, una en el nivel de Bachillerato y una en el nivel Superior, todos los titulados que ejercen su profesión trabajan en el ámbito de su especialidad, cinco trabajan en instituciones particulares de los cuales cuatro están con contrato indefinido y uno con contrato fijo.

Quienes trabajan en Instituciones educativas fiscales están con nombramiento y ahora pueden acogerse a la propuesta de la Ley de Educación que garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia.

El ámbito en el que ejercen los docentes son: dos en educación Infantil, tres en educación Básica, dos en Físico Matemáticas. Cinco docentes laboran a tiempo completo, uno a tiempo parcial y uno por horas.

El tiempo que llevan trabajando los docentes en el puesto actual se encuentran en el rango de 0 -5 años, tres, de 6-10 años, tres, de 15 años y más, uno.

Al iniciar sus estudios estuvieron trabajando como docentes, seis titulados. El tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo como docentes luego de obtener la titulación fue de un mes.

De los titulados que no ejercen la docencia la mayoría ha trabajado en empresas privadas sin requerir de ninguna titulación, con contrato indefinido, a tiempo completo. Hay el caso de una titulada que llama la atención ya que ni antes, durante ni después de titularse ha trabajado como docente.

Las otras dos tituladas han trabajado anteriormente en la docencia de 1-2 años y de 2-3 años, respectivamente, aunque actualmente no lo están ejerciendo.

Hay una titulada que dijo comunicarse con soltura en Inglés.

Todos dijeron manejar la informática a nivel de usuario.

Los cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los 10 titulados encuestados, aparecen a continuación en orden de importancia:

1. Educación en valores.
2. Didáctica y Pedagogía.
3. Diseño y planificación curricular.
4. Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento).
5. Temas relacionados con su área de formación.
6. Organización y gestión de Centros educativos.
7. Manejo de herramientas relacionadas con tecnología de la Información y la Comunicación.
8. No le interesa
9. No contestan

Siete titulados afirmaron que sus condiciones de vida han mejorado definitivamente luego de titularse en la UTPL lo que corresponde a un 58% frente a un 8,33% que dijo que definitivamente no. El 8,33% estuvieron indecisos, y otro 8,33% cree que probablemente no.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Una vez realizada la investigación sobre la Situación de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación se ha llegado a las siguientes Conclusiones:

Del objetivo 1: se concluye que la mayoría de titulados ejercen la docencia en la provincia de Pichincha, en el sector urbano, que sólo están dedicados a la docencia, y que son adultos jóvenes con experiencia.

Del objetivo 2: se concluye que se logró caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación ya que se conoció que la mayoría pertenecen a la provincia de Pichincha y sólo a una titulada se le ubicó en la provincia del Azuay. Se obtuvo sus direcciones domiciliarias, números telefónicos, correos electrónicos. También se conoció su género y edades entre otras cosas.

Del objetivo 3: se concluye que el 71% de titulados están trabajando en instituciones educativas particulares, con contrato indefinido, el 29% están en instituciones educativas fiscales, cinco laboran a tiempo completo, uno a tiempo parcial y uno por horas. Los titulados están laborando en los niveles Inicial, Básico, Bachillerato y Superior y que obtuvieron sus trabajos sin mayor demora ni dificultad.

Del objetivo 4: se concluyó que tanto en la Institución educativa fiscal y en la Institución educativa particular las necesidades de formación en base al mercado laboral son en el nivel de Bachillerato en los ámbitos de Lenguaje e Inglés.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a la Universidad Técnica Particular de Loja continuar ofertando formación continua en educación para sus titulados y la sociedad en general.

También que se actualice y se utilice la información sociodemográfica de los titulados a fin de dar un mejor seguimiento a sus profesionales.

Fomentar relaciones cordiales con las instituciones donde laboran los titulados, proporcionando información de los programas académicos, sociales y culturales que disponen en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Dar a conocer que hay las necesidades de docentes en el ámbito de Lengua y Literatura e Inglés para el nivel del Bachillerato para poder atender a ese nivel.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos

Ministerio de Educación del Ecuador. *Actualización y Fortalecimiento para la Educación General Básica (2010)*. Pág. 8.

Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Páginas 89 a 103.

Barraza, Macias, A. *Estudio para mejorar mi desempeño profesional. Investigación y Formación Docente*.

García Aretio, L. (1997). *Una propuesta de evaluación de la calidad de la Educación Superior a Distancia*. Madrid: UNED.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*.

Martínez Rico, I. (2010) *Competencias de capacitación y Formación Docente*.

Tejada, F. (1999). *Competencias Profesionales*.

Artículos de revistas científicas

Abrile de Voellmer, M. (1994). Calidad de la Educación. Revista Iberoamericana Número 5.

Referencias de la Web

Fernández Núñez, R. Competencias Profesionales Docentes en la Sociedad del Siglo XXI. (En línea consulta 2011-02-28)

Periódico Hoy. Carta Magna. (En línea consulta 2011-02-12)

<http://www.hoy.com.ec/Cartamagna>.

8. ANEXOS

Anexo N° 1

Dos oficios a Directivos de Instituciones Educativas.



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.

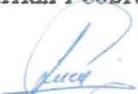
De mi consideración:

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



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.

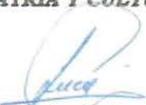
De mi consideración:

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)**





CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:
.....

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

• Urbano	1
• Rural.....	2

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

• Si.....	1
• No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

• Institución educativa fiscal	1
• Institución educativa municipal.....	2
• Institución educativa particular	3
• Institución educativa fiscomisional.....	4

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses
------------	-------------

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

• Ya trabajaba cuando 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?

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

• Si.....	1
• No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

• Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del Internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twitter	1
• No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

• Definitivamente si	1
• Probablemente si.....	2
• Indeciso	3
• Probablemente no	4
• Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

• Hombre	1
• Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración

Anexo N°3

Cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas
(Rector / Vicerrector / Coordinador Académico)



**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

Anexo N°4
Formato para ingreso de datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH																											
1	 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA V. Rectoría - Oficina 1010																																																											
2																																																												
3	CARRERAS Y TÍTULOS																																																											
4	P.1.										Diplomado (Especialidad)										P.2.								P.2A.				P.2B.																											
5	PRECIADO										PROFESIONALES										Y								U.N.				M																											
6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7																																																												
8																																																												
9																																																												
10																																																												
11																																																												
12																																																												
13																																																												
14																																																												
15																																																												
16																																																												
17																																																												
18																																																												
19																																																												
20																																																												
21																																																												
22																																																												
23																																																												
24																																																												
25																																																												
26																																																												
27																																																												
28																																																												
29	TOTALES																																																											
30	5	4	4	3	0	3	0	2	8	8	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											

Anexo N°5
Formato para llenar datos de los empleadores

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S																			
1	 <p>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja</p>																			DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO																		
2																				(RECTOR/DIRECTOR/VICERECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)																		
3																				Nombre de la institución a la que pertenece el encuestado:																		
4																				Cargo que ocupa el encuestado:																		
5																				Nombre de la institución																		
6	Tipo de establecimiento																																					
7	Tipo de establecimiento educativo:																																					
8	Fiscal 1																																					
9	Particular 2																																					
10	Fiscional 3																																					
11	E SPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, una idea por cada fila)																																					
12	SI	NO	NC - 3																																			
13	1	2																																				
14	1. ¿Culien en los registros exigidos en su institución para postular a su cargo docente?																																					
15																																						
16	2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?																																					
17																																						
18	3. ¿Requiere de más personal docente?																																					
19																																						
20	NIVEL																																					
21																																						
22	AMBITO DE CONOCIMIENTO																																					
23																																						
24	CON EXPERIENCIA																																					
25																																						
26	DOCENTES QUE RECÉN INGRESAN																																					
27																																						
28	4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?																																					
29																																						
30	5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han																																					
	a. En caso de																																					

Anexo N° 6
 Formato para llenar datos generales de los titulados

	A	B	C	D	E		F	G
					TRABAJO	EMPRESA		
1	 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Particular de Loja							
2	CÓDIGO DE LOS TITULADOS							
3	AZU1							
4	AZU2							
5	AZU3							
6	AZU4							
7	AZU5							
8	AZU6							
9	AZU7							
10	AZU8							
11	AZU9							
12	AZU10							
13	AZU11							
14	AZU12							
15	AZU13							
16	AZU14							
17	AZU15							
18	AZU16							
19	AZU17							
20	AZU18							
21	AZU19							
22	AZU20							
23	AZU21							
24	AZU22							

Anexo No. 6
Datos de los titulados

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN /EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		e-mail
				Trabajo	Empresa	
PIC229	Guerrero Loaiza Lidese Marlene	Hospital: Obras Sociales	Azuay-Cuenca , Calle Vega Muñoz y Juan Montalvo.	072835821		mavina_16@hotmail.com
PIC230	Guerrero Valle Mercedes Emilia	Sin trabajo	Pichincha-Quito, Tumbaco calle Gonzalo Meneses entre psj. Armas y Latacunga	084748411 022375299		emiliaquerrero@yahoo.com.mx
PIC231	Guerrero Vinuesa Alba Rocío	Publicidad Ocasional	Pichincha – Quito, San Bartolo Calle Pungalá Oe1- 235	022686580		no tiene
PIC232	Guevara Vallejo Patricia Eulalia	ESPE	Pichincha – Quito, San Rafael calle Piqueros s/n y Av. Ilaló, Conjunto Villaventura, casa 26.	023989400 ext. 3308 097116254		patriciaquevarav@hotmail.com
PIC233	Guevara Villagrán Rocío Elizabeth	Col. Santo Domingo de Guzmán	Pichincha-Quito, Calle Ambato 261 entre Quijano y Mazo.	022222101 097400340		eliz2875@hotmail.com
PIC234	Guillén Ortiz Dora Virginia	Esc. Francisco Salazar Alvarado	Pichincha-Pacto. Comunidad El Paraíso	no tiene teléfono en el trabajo 092995211		dguillén.ssa@hotmail.com
PIC235	Guis Rosero Yolanda Cecilia	Esc. Bilingüe "Giordano Bruno"	Pichincha-Quito, Multifamiliares Luluncoto Bloque Iliniza B112	022645318 023133363 084789320		voliceci21@hotmail.com
PIC236	Gutiérrez Santacruz Mauro Gonzalo	Liceo Bilingüe "HONTANAR"	Pichincha – Quito, Conjunto Castilla X Urb. Vilcabamba, vía Marianas.	023261264 022030012 087956772		gutierrez.mauro@hotmail.com
PIC237	Gutiérrez Velasteguí Teresa Yolanda			084536051 022498622		
PIC238	Guzmán Pazmiño Patricia Jacqueline	CDI." Buen Pastor"	Pichincha-Yaruquí, Barrio Tambillo	022777319 022777319		J-acque64@hotmail.com
PIC239	Heredía Ávila Estela Eulalia		Pichincha – Quito, Av. Pedro Vicente Maldonado	022392195		esthelah55@hotmail.com
PIC240	Heredía Rodríguez Lourdes del Pilar	Centro Infantil: "Manos Unidas"	Pichincha-Quito, Av. Juan León Mera 1414 y Av. Colón	022909112 022546551		pilaheredia@hotmail.com

Fuente: Encuestas a los titulados.

Elaborado por: Fabiola Espín