



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS EN EL AÑO 2011

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

AUTOR:

Arias Sunta Silvia Maricela

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA - 3 CICLOS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Villalta Bertha.

CENTRO UNIVERSITARIO DURÁN

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Bertha Villalta.

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A:

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: Silvia Maricela Arias Sunta 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) _____

C.I.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto y toda mi carrera universitaria a mi Padre Celestial por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presentan. Le agradezco a mi mamá Inés Sunta y mi papá Víctor Arias ya que gracias a ellos he llegado a la culminación de mi carrera universitaria, a pesar de que estaban lejos de mí siempre estuvieron pendientes de que no me faltara nada y pudiera cumplir con mis deberes y obligaciones, han sido los que me han apoyado incondicionalmente dándome ese cariño y calor humano necesario, son los que han velado por mi salud, mis estudios, mi educación entre otros, son a ellos a quien les debo todo, horas de consejos, de tristezas y de alegrías de las cuales estoy muy segura que las han hecho con todo el amor del mundo para formarme como un ser integral y de las cuales me siento extremadamente orgullosa. Les agradezco a mis hermanos Edwin y Sofía los cuales han estado a mi lado, han compartido todos esos secretos y aventuras que solo se pueden vivir entre hermanos y que han estado siempre alerta ante cualquier problema que se me pueda presentar.

Dedico este trabajo de igual manera a mi tutora quien me ha orientado en todo momento en la realización de este proyecto que enmarca el último escalón hacia un futuro en donde sea partícipe en el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. A los docentes de la universidad que me han acompañado durante el largo camino, brindándome siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación como estudiante universitario. También dedico este trabajo a mi esposo Mauricio y a mis hijos Joselinne, Jennifer, e Isaac por ser la fuente de inspiración y a la vez el motivo para seguir adelante y no desmayar ya que mis logros y triunfos son para beneficio de mi hogar formado con amor y a la vez asegurarles un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. Agradezco de todo corazón a mis PADRES por su apoyo económico, su amor, cariño y comprensión brindada en cada momento de mi vida, porque a pesar de la distancia siempre estaban pendientes de mis cosas y de que no me faltara nada para culminar mis metas por eso y por mucho más LOS AMO.

Agradezco a mis hermanos y cuñados por el apoyo y la ayuda que me brindaron mientras culminaban mis estudios, sé que siempre puedo contar con ustedes.

A la UTPL por haberme formado con valores, y enseñarme a crecer cultural y profesionalmente, y sobre todo les agradezco por contar con docentes bien humanitarios que a través de las nuevas tecnologías siempre estuvieron pendientes de responder a cualquier duda o inconveniente que pudiera tener para cumplir con mis metas. A mi Esposo e Hijos por su comprensión y colaboración en los momentos que tuve que ausentarme de la casa para cumplir con mis deberes y metas universitarias.

A todas aquellas personas que de una u otra manera han permitido la culminación del presente trabajo investigativo.

“ Señor que tanto me has dado, sé misericordioso y concédeme algo más: Un corazón agradecido” – Apóstol Pablo.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	10
3.1.4 El género y la profesión docente.....	10
3.1.5 Síntesis.....	12
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	13
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	13
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	15
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de.....	18
Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo	
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	29
3.2.5 Síntesis.....	30
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	31
3.3.1 Definición.....	31
3.3.2 Competencias profesionales.....	32
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	33
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	35
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	36
3.3.6 Síntesis.....	38

4. METODOLOGÍA	
4.1 Diseño de la investigación	39
4.2 Participantes de la investigación.....	39
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	39
4.3.1 Técnicas.....	39
4.3.2 Instrumentos.....	39
4.4 Recursos.....	39
4.4.1 Humanos.....	39
4.4.2 Materiales.....	39
4.4.3 Económicos.....	39
4.5 Procedimiento.....	40
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1 Caracterización Socio demográfica.....	41
5.2 Situación Laboral.....	46
5.3 Contexto Laboral.....	60
5.4 Necesidades de Formación.....	70
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones.....	74
6.2 Recomendaciones.....	75
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	76
8. ANEXOS.....	80

1. RESUMEN

La presente investigación consiste en conocer la Situación Laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que se realizó en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas tomando como muestra a los docentes egresados en el período 2005-2010. En total fueron 8 titulados los/las encuestados/das y el 77,8% de ellos se desempeñan como docentes ya que sienten verdadera vocación por la carrera que escogieron y la aplican con responsabilidad, pero por diversas razones no han seguido preparándose para obtener otro título ya sea por falta de tiempo o de dinero.

Para la investigación se utilizó un tipo de investigación mixta con encuestas personales y cuestionarios las cuales se tabularon en forma de tablas cruzadas, se utilizaron varios métodos: el Método Descriptivo por que busca especificar las características de los docentes y sus empleadores, el Método Deductivo-Inductivo por que se analizan los capítulos conforme se va investigando.

Los objetivos propuestos se cumplieron mediante el desarrollo de las encuestas a los titulados/as y directores para saber cuáles son las exigencias de las instituciones educativas para emplear a los docentes, conocer si el colectivo docente se siente motivado para desarrollar su trabajo, las condiciones que determinan un ambiente idóneo para mejorar las condiciones de trabajo docente en la institución educativa específica, si los titulados se dedican únicamente a la docencia o se dedican adicionalmente a otras actividades.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, brinda educación superior de pre y postgrado a través de las modalidades de estudio: Presencial; y, Abierta y a Distancia, con sus variantes: A distancia tradicional, Semipresencial y, Virtual, en cuatro áreas del conocimiento: Área Técnica, Área Socio-Humanística, Área Biológica y Área Administrativa. Actualmente se cuenta con 84 Centros Universitarios, 81 en el país y 3 en el exterior, el 20 de octubre de 1998 se crea el Centro de Nueva York en octubre del 2000 se crean los Centros de Madrid y Roma. Inicia su proceso de formación en la modalidad a distancia en el año de 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 distinta circunstancias no podían acceder al sistema educativo tradicional, es así que la modalidad educativa a distancia nació y se desarrolló en el ámbito universitario.

La idea de este proyecto se inscribe específicamente en el análisis de la situación socio demográfico de los docentes que ejercen o han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador se propone la presente temática de investigación la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad.

Es Misión de las universidades formar un profesional que responda a las necesidades económico-sociales de sus respectivos países pero a su vez sea capaz de enfrentar los retos que exige la vida misma, el desafío que hoy se abre es el de una Universidad que busca la creatividad y flexibilidad curricular, establecer relaciones con todos los sectores de la sociedad y con los distintos contextos

socioculturales del territorio provincia, nación, y con otros países tanto de forma regional como mundial.

Los docentes tienen una gran responsabilidad y el eje más importante en su desempeño es formar buenos ciudadanos e inculcarles buenas costumbres, tareas que se encuentran por encima de fomentarles el interés por el conocimiento científico es por eso que su trabajo es fundamental para el país, pese a los cambios que ha sufrido la educación en las últimas décadas, muchos de los profesionales de la educación no viven su nueva situación aún cambiante de forma satisfactoria.

Los profesionales de la educación estamos en la obligación de prepararnos y hacer de la sociedad y de las familias que dejan a nuestro cargo a sus hijos para formarlos como verdaderos ciudadanos, “conscientes de sus derechos y deberes, aportar a su alumnado un interés en aprender a aprender a lo largo de la vida, dotar a los jóvenes de una actitud crítica ante la vida y transmitir la cultura básica y el conocimiento especializado de una forma pedagógica y activa”. (RENAU, 2005)

Hace algunos años el maestro solo se dedicaba a transmitir conocimientos de forma instructiva para que estos sean retenidos y repetidos por los alumnos limitando el desarrollo mental y la creatividad del niño. Hoy todo eso está cambiando por que se identifica al docente como un profesional que orienta, educa e incentiva el desarrollo intelectual, ya que su tarea principal es lograr que los niños aprendan y retengan los conocimientos para que los puedan aplicar durante toda su vida.

LOS OBJETIVOS PRINCIPALES

Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de 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 importante saber si las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación y/o la evidencia de competencias, si tienen dificultades para conseguir insertarse en el ámbito laboral, ejercen únicamente la docencia o se dedican adicionalmente a otras actividades.

3. MARCO TEÒRICO

CAPÍTULO I

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

En el mercado de trabajo general la incertidumbre atraviesa tanto las condiciones de contratación como las demandas del puesto de trabajo en cambio, el trabajo docente con su configuración laboral histórica, aún es apetecible por que permite, frente a la falta de certezas que caracteriza esta década cierta estabilidad, al parecer las dinámicas generales del mercado regulan los movimientos al interior del mercado del trabajo docente ante el incremento de los desocupados y sub ocupados, hay mas ingresantes en la carrera docente y un mayor retorno a ella de quienes hace años que no ejercen porque ahora necesitan un aporte al presupuesto familiar por cualquiera que haya sido la razón del desempleo así la docencia aparece como un puerto seguro, en cambio cuando hay otras perspectivas laborales la docencia tiende a abandonarse (Birgin, 1997).

Concluyendo decimos que mientras en el mercado de empleo se modifica la composición de la mano de obra asalariada transitoria, el trabajo docente titular todavía reúne ambas condiciones: solarización y estabilidad, es decir que las personas que en algún momento se decidieron por la docencia y luego la dejaron a medio camino y es mas no culminaron sus estudios hoy en día esas personas están regresando a cumplir sus metas para obtener el título de profesor por que con los cambios que se están dando en la actualidad abre una nueva esperanza para los docentes ya que a mayor preparación mayores son los ingresos y mas segura la estabilidad laboral.

3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función como es la docencia. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través de la experiencia por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor.(*NORMA O. MARTINEZ*).

El docente se prepara a través de los años adquiriendo conocimientos que le llevan a obtener un título universitario, pero la verdadera experiencia la adquiere durante el desempeño de su carrera por que vive experiencias distintas que le dejan una huella la misma que lo va formando y cultivando como un verdadero pedagogo.

Los profesores principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para enfrentar las situaciones que se le presentan a diario ya que es mediante la práctica y el desempeño laboral que el docente aprende a formarse, pensar, percibir y actuar, garantizando su continuidad a través del tiempo. Por ello nos referimos también muy especialmente a la formación docente continua la que se lleva a cabo durante toda la carrera de toda la práctica docente la cual debe tomar como un eje formativo ya que el docente nunca termina de aprender siempre debe prepararse y sobre todo actualizarse en los conocimientos para desempeñar con eficacia su rol de educador.

Por su parte, en el estado de arte sobre formación docente realizado por (MESSINA3 en 1999), la formación de formadores tampoco aparece de manera explícita. Sin

embargo, el estudio reconoce que un punto escasamente explorado en el campo de la investigación en formación docente es el saber pedagógico de los propios formadores; esta carencia va de la mano de la ausencia de políticas de formación de formadores y de la propia tendencia de estos a comprender el problema de la formación como “algo” externo a sí mismos y referido a las “conductas de entrada” de los estudiantes para profesor, las condiciones institucionales, las deficiencias del currículo de la formación y la falta de recursos.

Según el citado documento la formación que reciben los docentes suele ser de baja calidad, con demasiado énfasis en la teoría, poca importancia en la práctica de aula, los sueldos bajos, y la buena calidad de la docencia no es bien retribuida, los profesores latinoamericanos reciben menos horas de formación profesional y la preparación que reciben es deficiente.

Los maestros de enseñanza básica en la región tienen dos años menos de formación profesional que en los países desarrollados, Navarro y Verdisco (2000) plantean que la prioridad otorgada en los últimos años a la capacitación en servicio surge del reconocimiento, en casi toda la región, de que una gran parte de los docentes en cada país están pobremente preparados para un buen desempeño en la clase. Concluimos que es hora de cambiar y que la educación en el Ecuador deje de ser pobre e incompleta que los docentes aprendan a medias es por eso que las nuevas reformas están tomando cartas en el asunto para que la educación mejore, la política 7 del Plan Decenal del Ministerio de Educación, trata de la “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.”

Algunos países de América Latina están recurriendo al perfeccionamiento docente como una forma de compensar las insuficiencias de la formación profesional inicial de los maestros¹⁰, buscando

- Perfeccionar los conocimientos y habilidades pedagógicas de los maestros mal capacitados.
- Entregar conocimientos especializados en materias en las cuales se diagnostica una clara deficiencia.
- Facilitar la introducción de reformas educativas, innovaciones al currículum, nuevas técnicas o nuevos textos de estudio.

3 Messina, Graciela (1999): Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa. Revista Iberoamericana de Educación Número 19. Formación Docente.

3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

La calidad y dedicación de los maestros es una de las claves para el éxito de las reformas educativas que están en progreso por eso es necesario que los gobernantes adopten medidas inmediatas y contundentes para atender las exigencias de educación de los ciudadanos, puesto que el tema ha pasado a ocupar un espacio central en las expectativas que tiene la población con respecto a sus líderes. Se suman las fuertes y constantes reivindicaciones de los maestros y sus representantes que se sienten perjudicados por el Estado, por otro lado, se sabe que la educación es un proceso intergeneracional que depende de continuos esfuerzos y políticas a largo plazo.

El aspecto que mejor ilustra el debate educativo es el de la remuneración de los maestros, existe, en muchos de nuestros países, la percepción generalizada de que la remuneración docente es baja, llegando a niveles indignos, y que ese desfase salarial es el mayor impedimento en la captación de un cuerpo docente motivado y de gran competencia. Las remuneraciones inadecuadas resultan en la falta de motivación y baja calidad de las personas que optan por el magisterio. Esta sería la mayor dificultad para una educación de calidad. Como corolario, podríamos decir que si se aumentaran las remuneraciones docentes, tendríamos una educación de calidad. Los maestros se quejan de sus sueldos, y es normal que así sea en sociedades democráticas. Los sindicatos docentes, como es de esperar, son los voceros de los

reclamos. Sin embargo, los diseñadores de políticas educativas no pueden darse por contentos con reclamos de grupos que tienen un interés directo en el tema, para determinar si los maestros latinoamericanos están mal remunerados debemos definir los términos de las comparaciones.

La contratación de personal docente y no docente lo realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativas de las Direcciones provinciales de Educación de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, y su Reglamento General, para ingresar a un cargo docente dentro del Magisterio Nacional se requiere:

- ✓ Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- ✓ Poseer título docente reconocido por la Ley.
- ✓ Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

El Ministerio de Educación y Cultura reconoce los siguientes **títulos** para el ejercicio de la docencia:

- ✓ Bachiller en Ciencias de la Educación.
- ✓ Profesor de Educación Pre – primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda enseñanza.
- ✓ Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo.
- ✓ Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones.
- ✓ Doctor en Ciencias de la Educación en sus distintas especializaciones
- ✓ Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

Tiempo de trabajo docente, los/as profesores/as deberán laborar ocho horas diarias para completar las 40 horas en la semana establecidas en la nueva ley de educación.

3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

(FONSECA 2004) “El aprendizaje constituye un cambio de comportamiento resultante de la experiencia, constituye consecuentemente, una relación integrada entre el individuo y su entorno, del cual resulta una plasticidad adaptativa de comportamiento o de conductas”. Definiendo el ser humano aprende según lo que le sucede a diario, pueden ser cosas buenas o malas pero siempre tendrá algo que retener y de esta manera va formando y modificando su conducta y comportamiento.

Toda sociedad debe educarse pues la humanidad ha comprobado que este el medio mas eficaz para que se abran las puertas a un futuro seguro y exitoso, el ser humano debe ser capaz de incrementar sus capacidades intelectuales pero también el desarrollo de sus habilidades y actitudes que los hagan mas competitivos y les facilite su incorporación al campo laboral. El proceso de aprendizaje humano rechaza la educación verbalista y memorística,” el estudiante solo se apodera del conocimiento si actúa y experimenta con él” (Jean Piaget), es decir el hombre aprende y retiene mucho mas si comparte y convive sus conocimientos con los semejantes, el medio social es decisivo para el aprendizaje El egresado debe reunir las habilidades que requiere su ejercicio profesional, ahora en esta cambiante sociedad hay que estar permanentemente actualizando los conocimientos ya que de lo contrario están expuestos a la marginalidad.

Por lo general el adulto tiene un personalidad desarrollada, patrones de conducta establecidos, también tiene mayor correlación de hechos y conocimientos le interesa la calificación lograda por la capacidad adquirida está constantemente preguntando para entender mejor.

3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

Desde los orígenes de los sistemas escolares públicos, los docentes han ejercido importantes funciones simbólicas y legitimadoras de los estados modernos,

fundamentalmente a través de la transmisión del *conocimiento oficial* (Apple, 1993) plasmado en el currículo y en el reforzamiento de rituales nacionalistas y patrióticos.

Ser maestra quería decir que además de dominar las *artes y ciencias de la enseñanza*, se poseía la *vocación*: una profesora o un profesor, lo eran porque tenían que responder a su “llamado vocacional”, (Morgade, 1992a; Puiggrós, 1986, 1987). La profesión de impartir conocimientos viene ya desde hace muchísimo tiempo y siempre han sido base fundamental de los sistemas escolares públicos, al maestro no se lo consideraba como simple empleado o burócrata sino todo lo contrario era visto como una persona sabia. Por lo general las maestras son consideradas como segundas madres e incluso son llamadas por sus nombres en diminutivo, caso contrario por los hombres que son llamados por los apellidos, instancia se utilizaba el diminutivo para un hombre. Varios estudios (Freire, 1993; Morgade, 1997; Stromquist, 1997; Yannoulas, 1996) han señalado que estas maneras de nombrar a las docentes no fueron (ni son) simples expresiones ingenuas. Concluyendo en esta cita explica que a las maestras se las llamaba de esta forma por el poco reconocimiento de las características y de la preparación de las mismas, sin embargo ellas poseían otras cualidades a parte de ser maestras pero para las personas que estaban a su alrededor no las valoraban.

En el caso de los hombres, la utilización de otras denominaciones también ocultan las particularidades de los que ejercen la docencia. En este caso acentúa la relación de la masculinidad con la disciplina y el orden que, sin embargo, es acompañada por una mirada de sospecha, en relación con la sexualidad. También a los hombres se los denominaba diferente ya que por ser docentes se dudaba de la sexualidad y se encargaban de ocupar cargos diferentes como líderes disciplinarios.. Esta combinación de miedo y seguridad parece estar estrechamente relacionada con las dinámicas de género y, por ende, en las diferentes maneras de organizar la carrera docente de hombres y mujeres. Estos modos diferenciales de ver y nombrar a los y las

docentes, de estimular a unos a tomar posiciones de autoridad mientras que a las otras se les exige cariño y afecto, son manifestaciones de regímenes de género imperantes en la sociedad; pero además, indican la existencia de otros procesos relacionados con la formación y el estatus profesional y social de los docentes.

3.1.5 SINTESIS

Es esencial elevar el nivel educativo del país como parte de las estrategias para alcanzar el desarrollo social, avanzar hacia un modelo de desarrollo más humano que priorice el trabajo digno, la salud, estimule el desarrollo de las capacidades, potencialidades humanas, promueva la solidaridad entre los pueblos, el bienestar y que proteja el ambiente en forma integral para las futuras generaciones. La carrera profesional docente y el magisterio nacional actualmente con su nueva propuesta de educación de calidad, está capacitando a los docentes, mejorando los salarios, preparándolos con seminarios que actualicen los conocimientos de acorde con las exigencias curriculares. Tanto hombres como mujeres pueden sentir la verdadera vocación para enseñar y la sociedad debe darles las mismas oportunidades siempre y cuando se preparen pedagógicamente e impartan sus conocimientos no solo en materias sino también en valores y ser ejemplo para los niños ya que ellos son el futuro de la patria.

Por lo general el adulto tiene una personalidad desarrollada, patrones de conducta establecidos, también tiene mayor correlación de hechos y conocimientos le interesa la calificación lograda por la capacidad adquirida está constantemente preguntando para entender mejor. Cuando somos adultos entendemos mejor cual es nuestro propósito para estudiar y ser alguien en la vida muchas veces por que tenemos una familia que sacar adelante, otras por motivos de personalidad propia es decir el hecho de sentir que somos alguien, pero sea cual sea el motivo lo importante no solo es empezar sino llegar a cumplir los objetivos que nos proponemos.

CAPITULO II

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Es claro que la globalización se ha impuesto como tendencia en todas las latitudes, sin embargo, en medio de tal propósito de uniformizar, la educación debe erigirse como baluarte de la defensa de la diversidad cultural y de pensamiento, una sociedad educada en lo multicultural presta a entender y a tolerar las diferencias, en donde no se juzguen a un grupo o individuos como poseedores únicos del saber, sino que se generen ambientes de cooperación y aprendizaje ⁽¹⁾ sinérgico. La meta es, despertar y cimentar el sentido crítico en los educandos, para que ellos, una vez inmersos en análisis coherentes, empiecen a configurar una realidad más humana. Al pensar en el sentido misional del maestro en correspondencia con su comunidad, la visual que predomina es la de quien puesto frente a un grupo, transfiere cierta cantidad de conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de nuestro tiempo, entendidas espacios de socialización, en general no pueden decirse lugares ⁽²⁾ proclives al dialogo ni a la racionalidad crítica, por lo que escasean aprendizajes que cuenten como fructíferos (Colegio integrado San Pío).

El maestro debe comprometerse más de lo habitual, no actuar como sujeto aislado inmerso en un trabajo pedagógico una de sus principales funciones es promover el bienestar de los estudiantes, la comunidad educativa debe llevar al alumno una educación de tipo integral por eso es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios las evoluciones y las propuestas que están en constante desarrollo.

Entonces, comunidad educativa no son únicamente los alumnos en sus roles de sujetos interesados y dedicados al aprendizaje y el maestro en su rol de transmisor de conocimientos, sino que en la misma, a estos elementos primarios se le suman los padres, la familia, el consejo escolar, la administración, entre otros, como elementos también partícipes e interesados de esa comunidad. La escuela, el colegio serán el primer eslabón en el camino de la educación formal de un individuo, pero esta responsabilidad es compartida con otros actores sociales ya mencionados todos deben contribuir con el mensaje de la escuela, sin ir en contra de lo que la misma promueve.

(1) Sinérgico: La teoría sinérgica exige la integración de las reacciones mentales para obtener como resultado: "El aprendizaje".

(2) Proclives: *dj*. Que tiene inclinación o propensión natural a una cosa.

LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS: ¿QUÉ SON?

Son instituciones conformadas por los educadores, los padres y/o representantes, y los alumnos de cada plantel; además pueden formar parte de ella, los organismos, entes y personas que tengan vinculación con el desarrollo de la comunidad en general.

OBJETO Y FINES DE LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS:

La cooperación es algo primordial en este caso, por ello la Comunidad Educativa en el "Deber ser", tiene que fomentarla en los miembros (que la conforman), y los organismos que hacen vida de forma directa o indirecta en la sociedad y el medio que rodea a los planteles y centros educativos.

Cabe destacar el refuerzo y la actitud positiva que le da valores éticos y principios morales y el impulso a todas las actividades que se relacionen e integren al ámbito educativo, así como también, en la integración comunitaria.

Otro de sus fines, es ejercer control sobre los servicios educativos y los aportes (financieros o no) que se le hagan a las instituciones educativas, sean estas a través

de asignaciones del presupuesto nacional o a través de aportes propios y/o donaciones de terceros.

Cabe destacar que los padres y representantes tienen el deber de colaborar con el plantel en todo lo relacionado con el Cronograma, y a participar en todas las actividades que se ejecuten en el mismo. En caso de no poder participar en forma económica, debe hacerlo a través de los medios que disponga a su alcance. A través de la participación en las actividades académicas programadas.

CONFORMACIÓN DE LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS:

Todo el proceso de convocatoria y eleccionario tiene un carácter participativo, protagónico y democrático, lo cual permite que la Comunidad Educativa, se organice y se estructure de acuerdo a los siguientes órganos de instancias:

1. Consejo Consultivo.
2. Cuerpo Docente.
3. Sociedad de Padres y Representantes.
4. Comunidad Estudiantil.
5. Obreros.
6. Personal Administrativo

Otra de la característica de los centros educativos ha de ser la organización, que responde a las necesidades de ordenación de la vida académica sin estructuración de discursar institucional será católico o quedaría suspendida en el modo de la comunidad educativa.

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

El escenario global nos marca la pauta de lo que esperamos como sociedad y, consecuentemente, lo que la educación, en tanto actividad humana, nos exige para estar a la par de lo demandado. Por ello, la presente síntesis pretende situarse a medio

camino entre los aportes hechos por la investigación educativa referida a la calidad de la educación y la reflexión que, desde el contexto chileno, se está dando y es, a nuestro juicio, relevante de mantener.

Así planteado el caso general, en la presente síntesis partimos considerando el origen reciente del tema de la calidad en educación, visto éste desde la perspectiva de las investigaciones que al respecto se han sucedido y a sus variables más relevantes. Enfoques y propuestas de definición son, en consecuencia, lo que nos preocupará en segundo término, para dejar paso al tema de la calidad y equidad, asunto por lo demás que aparece con mayor fuerza en el contexto latino americano hoy en día.

Calidad ¿Cual es su significado? La podríamos definir como la manera de ser de una persona o de una cosa o de una institución. Los docentes tenemos la obligación de buscar la manera de que nuestros educandos acepten los condicionantes que nosotros como generaciones anteriores les estamos imponiendo también estamos obligados a dar nuestro mejor esfuerzo para que las generaciones futuras tengan una mejor posibilidad para poder crecer en mejores condiciones tanto de ellos mismos como de sus respectivas familias.

En nuestro continente estamos acostumbrados a que en cada una de las diferentes naciones se valoran diferentes consideraciones en los respectivos sistemas de educación según sea la nación que nos interesa en ese momento, sin considerar que la calidad educativa debería de ser exactamente igual en todos los países de nuestro continente hermano.

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país. Existen motivos sobrados para pensar que - desde la perspectiva de muchos criterios diferentes-, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos. Los actuales niveles de rendimiento académico y de fracaso escolar obligan a revisar

las principales variables vinculadas al éxito educativo y a adoptar medidas encaminadas a optimizar el aprendizaje. La labor educativa tiene que desarrollarse desde un enfoque positivo que puede fortalecerse mediante la formación y el desarrollo personal de los educadores (PRIETO, 2008).

Para lograr una educación de calidad se debe asistir a las capacitaciones docentes en donde se incremente los conocimientos, aceptando los cambios con responsabilidad que se dan a favor de la educación, apoyando las nuevas reformas para lograr un desempeño pertinente, eficiente y eficaz.

Para una educación de calidad se debe tomar en cuenta los siguientes factores:

La convicción, estima y autoestima de los estratos involucrados

Refiriéndose a las sociedades, sus dirigencias políticas y las diferentes administraciones que apoyan la labor del profesorado que cuando se siente motivado da lo mejor de sí mismo y apoya con excelentes ideas.

El trabajo en equipo al interior de la escuela y del sistema educativo

En este mundo de cambios acelerados, interdependencias crecientes y conocimientos en constante evolución y reemplazo llegamos a la conclusión que nadie puede todo solo. La mejor forma de lograr el éxito en la educación es trabajando en equipo con los compañeros docentes y la directiva de la institución a la que pertenece el profesional.

3.2.3 POLÍTICA EDUCATIVA CARTA MAGNA

La Constitución ha sido, a lo largo de la historia, un concepto de suma importancia a la hora de mantener el orden de las naciones. La Constitución permite a un Estado constituirse como tal, ya que se trata del conjunto de las leyes fundamentales que regulan la forma de gobernar. Una constitución, así como puede ser un conjunto de normas escritas o no, puede ser también aceptada por los miembros del Estado, o bien, puede ser establecida. La creación de una constitución tiene como fin último fijar ciertos límites y patrones de acción entre los diferentes poderes del Estado.

En la Constitución de la República del Ecuador en el **CAPÍTULO SEGUNDO: DERECHOS DEL BUEN VIVIR EN LA SECCIÓN QUINTA DE EDUCACIÓN** dice en sus artículos:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituyen un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, incluyente y diversa, de calidad y calidez impulsará la equidad y género, la justicia la solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art.28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizara acceso universal, permanecía, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el dialogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollara de forma escolarizada y no escolarizada la educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizara la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios creencias y opciones pedagógicas.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

La Constitución de (2008) posiciona a la planificación y a las políticas públicas como instrumentos para la consecución de los Objetivos del Buen Vivir y la garantía de derechos. Según la Carta Magna la planificación tiene por objeto propiciar la equidad social y territorial y promover la concertación. Para ello, debe asumir como prioridad la erradicación de la pobreza, la promoción del desarrollo sustentable y la re-distribución equitativa de los recursos y la riqueza, como condiciones fundamentales para alcanzar el Buen Vivir. En este nuevo enfoque, los ciudadanos y ciudadanas, en forma individual y colectiva, tienen el derecho de participar de manera

protagónica en la toma de decisiones, en la formulación de políticas y en la gestión de los asuntos públicos. Según la disposición constitucional contenida en el Art. 280, el Plan Nacional de Desarrollo, hoy denominado Plan Nacional para el Buen Vivir, es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinará las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

El Plan apuntala un proceso de transformación estructural del Ecuador en el largo plazo. Se organiza por objetivos orientados a la garantía de derechos. Los objetivos, a su vez, cuentan con acciones de carácter operativo, diseñadas para el período de gobierno, que se concretan a través de la inversión pública. La (1) consolidación de una economía endógena encaminada hacia el Buen Vivir requiere, en esta fase, enfatizar en el desarrollo de capacidades y oportunidades, así como en la movilización, acumulación y distribución de capital en los distintos sectores y actores del sistema económico.

(1)Consolidación Que significado se atribuye a la expresión gobernabilidad

ELEMENTOS ORIENTADORES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

La Constitución del Ecuador es el principal referente del proceso de formulación de la planificación nacional. La aprobación de la Carta Magna estableció un nuevo pacto social, cuyo cumplimiento debe ser canalizado por la acción estatal, que articula los sectores público, privado, popular y solidario. En ese sentido, los aportes constitucionales llevaron a la actualización de los contenidos del Plan y a una denominación diferente para el nuevo período de gobierno. Así, se transformó en el “Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009-2013: Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural”. Esta denominación refleja el cambio de paradigma del

desarrollo como medio para alcanzar el Buen Vivir. La formulación del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 se fundamenta en la propuesta de gobierno de Rafael Correa ratificada por el pueblo ecuatoriano en las urnas y, por tanto, con la legitimidad política de un mandato social y ciudadano al que el Gobierno Nacional debe responder y rendir cuentas.

Esta propuesta de cambio, definida en el Plan de Gobierno de la Revolución Ciudadana, se sustenta en principios y orientaciones éticas, políticas y programáticas que están incorporados en el Plan Nacional para el Buen Vivir. Se trata de elementos indispensables para garantizar la coherencia entre las acciones de mediano y corto plazo y con las disposiciones constitucionales. Asimismo, la formulación del Plan Nacional para el Buen Vivir se sustenta en un análisis de las condiciones estructurales del Ecuador actual y en el seguimiento a la gestión pública desarrollada durante los 31 meses de Revolución Ciudadana, durante el período 2007-2010.

La evaluación incluyó, por una parte, un diagnóstico crítico y el análisis de avances en el cumplimiento de metas, respaldados en una línea de base con indicadores claros, concisos y periódicos, validados técnica y políticamente; y, por otra parte, la evaluación de políticas, programas y proyectos del sector público desde varias perspectivas, para determinar su impacto, eficiencia y resultado en relación con el logro de los objetivos propuestos.

La información obtenida del diagnóstico y la evaluación permitió definir elementos de “ruptura”, que establezcan las transformaciones sustantivas requeridas desde la acción pública para un verdadero cambio de modelo orientado hacia el Buen Vivir.

LEY DE EDUCACIÓN

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

La nueva ley de educación incorpora a la comunidad y las familias en el proceso educativo, además de los docentes y estudiantes, que tradicionalmente los principales actores. Según La ley de Educación garantiza una educación de calidad como derecho de todos y todas las personas, constituyéndose la base fundamental de toda sociedad en la cual los/as maestros y maestras y estudiantes de nuestro país adquieren competencias y desarrollen sus habilidades como ciudadanos y ciudadanas que pertenecen a un sistema democrático.

PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

Crea los gobiernos escolares, como instancia formal de participación veeduría y resolución pacífica de conflictos en cada institución educativa, compuesta por padres y madres de familia, estudiante y docentes.

ATENCIÓN ÁGIL Y OPORTUNA A LA CIUDADANÍA

Se crea un nuevo modelo de gestión acorde a una educación para el siglo XXI, conformado por un nivel central y tres niveles de gestión desconcentrada: zonal, distrital y circuital, que garantizará una atención ágil y oportuna a las necesidades de la comunidad educativa y fortalecerá la rectoría del Ministerio de Educación sobre el sistema educativo.

BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO

Se prepara a todos los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

- Se eliminan las especializaciones del Bachillerato en Ciencias.
- Se establece un tronco común de asignaturas y además se ofrecen materias optativas y módulos de formación técnica.

- Se disminuye el número de asignaturas, asegurando la profundización de los aprendizajes.
- El currículo de alinea con EGB y con los estudios superiores.
- Se fortalece la formación general de los bachilleres técnicos, al garantizar aprendizajes básicos comunes para todos los estudiantes.

EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y BILINGÜE

- El Sistema de Educación Intercultural y Bilingüe (SEIB) es parte sustancial del sistema educativo.
- Comprende todas las políticas y normas que tienen relación directa con los procesos de enseñanza-aprendizaje o inter-aprendizaje en idiomas ancestrales.
- Se asegura la transversalidad de la interculturalidad en todo el sistema educativo.

ESTÁNDARES EDUCATIVOS

- Son definiciones de logros de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes, de desempeños profesionales de docentes y directivos, y de calidad de la gestión de los centros educativos.
- Diseñados para guiar a los actores del sistema en el mejoramiento de la calidad educativa, y para contar con criterios claros para la evaluación.

EVALUACIÓN EDUCATIVA

En conformidad con lo dispuesto en la Constitución, se crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, que realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación para determinar la calidad de la educación en referencia a los estándares establecidos.

CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

Se crea la Universidad Nacional de Educación para fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos, y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación. Tiene carácter plurinacional –promueve el conocimiento intercultural en sus múltiples dimensiones– y será gratuita.

REMUNERACIÓN JUSTA

La homologación salarial permitirá que 35.000 docentes que hoy ganan 330 dólares pasen a ganar 640 ó 775 dólares, dependiendo de su titulación.

- El nuevo escalafón se basa en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y títulos académicos, de manera que se mejore la calidad del sistema educativo.
- Los docentes laborarán ocho horas diarias en los planteles: seis horas en clase y el tiempo restante en atención a padres y madres de familia, apoyo a los estudiantes y capacitación.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

El Plan Decenal de Educación y focaliza su estrategia, en el rol central de la escuela, como una comunidad de aprendizaje que lidera el cambio educativo, asegurando un **servicio de calidad y equidad.**

Para el cumplimiento de este propósito, los técnicos y funcionarios del sistema educativo, docentes y estudiantes, los gobiernos locales y las comunidades, se

constituirán en los actores de esta construcción compartida, en 10 provincias: Carchi, Imbabura, Azuay, Esmeraldas, Pastaza, Pichincha, Chimborazo, Loja, Zamora Chinchipe y Manabí.

OBJETIVO GENERAL

- Mejorar el desempeño educativo de las escuelas, en 10 provincias.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Las escuelas estarán en capacidad de funcionar como agentes de cambio, logrando un servicio educativo de calidad con equidad.

COMPONENTES:

1. Sistema de acompañamiento educativo para las escuelas.

Fortalecimiento del sistema de mejoramiento profesional continuo del personal educativo, con la combinación de diversas estrategias.

2. Formación docente de calidad para la educación básica.

Mejoramiento de la calidad de la formación docente, orientada al desempeño de los futuros maestros como agentes de cambio en el proceso de innovación escolar.

3. Prestación de servicios del Ministerio de Educación.

Fortalecimiento de la gestión institucional del Ministerio de educación y sus dependencias provinciales y territoriales, orientado para apoyar los cambios en la escuela.

4. Políticas públicas y participación social.

Fortalecimientos de la rendición de cuentas, la gestión de gobiernos locales y el involucramiento de la familia y la comunidad.

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.

VALORES DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

- **Honestidad**, para tener comportamientos transparentes con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor, para ser honrados, sinceros, auténticos e Íntegros.
- **Justicia**, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar para que no se produzcan actos de corrupción
- **Respeto**, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados
- **Paz**, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, así como reconocer la dignidad y los derechos de las personas

- **Solidaridad**, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y conseguir así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad
- **Responsabilidad**, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás y como garantía de los compromisos adquiridos
- **Pluralismo**, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, a desarrollar libremente su personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás.

DINAMEP

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

INFORMACIÓN GENERAL

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (1) 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 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, (2) DIPROMEPE, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEPE– cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

(1)DINAMEPE Dirección Nacional De Mejoramiento profesional

(2)DIPROMEPE Direcciones Provinciales De Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional,

FUNCIONES:

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEPE– investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente. Y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

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

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

3.2.4 POLÍTICA MICRO

El micro político describe el de la organización e implica la lucha para imponer la definición de la escuela (y por ende de la educación misma). El liderazgo, por consiguiente, se convierte en una cuestión de habilidad política: los directores son actores estratégicos que adoptan estilos o aspectos particulares de sí mismos a fin de dominar la organización; el poder surge de la lucha; las conversaciones y su control son de fundamental importancia. La teoría micro política de Stephen Ball acerca de la organización escolar es un abandono radical de las teorías tradicionales. Rechaza el enfoque preceptivo y aborda directamente los intereses y preocupaciones de los profesores y los problemas

corrientes de cambio con que se enfrentan las escuelas. Al hacerlo, plantea cuestiones sobre la educación y propiedad de las formas existentes de control organizativo en las escuelas. Mediante estudios de casos y entrevistas con profesores, este libro capta el clima de los conflictos reales en las escuelas -particularmente en tiempos de nóminas de estudiantes en descenso, cambios de dirección o fusiones-, cuando la autonomía de los profesores parece estar en peligro.

3.2.5 SÌNTESES

La educación debe erigir la defensa de la diversidad cultural y de pensamiento, una sociedad educada en lo multicultural presta a entender y a tolerar las diferencias, en donde no se juzguen a un grupo de individuos como poseedores únicos del saber, sino que se generen ambientes de cooperación y aprendizaje.

Las políticas educativas en el Ecuador han pasado a ser políticas de estado que beneficiaran a la educación ecuatoriana, siendo la prioridad ya que se ha visto obligado a realizar reformas y a rediseñar el currículo y forzando a los/as docentes a continuar capacitándose frecuentemente en temas relacionados con el buen vivir.

Existen en el mundo muchas personas excluidas de la educación desde pequeños y si la reciben es de baja calidad es por eso que una de las grandes preocupaciones de la UNESCO es la de transformar los sistemas educativos para convertirlos en verdaderos instrumentos de integración social.

Las políticas educativas ecuatorianas buscan el bienestar y favorecer a la educación activa e integral, que lucha contra la marginación y la exclusión social, por consiguiente mejorar la calidad de vida y de la sociedad.

CAPITULO III

3.3 NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE

3.3.1 DEFINICIÓN

Es necesario analizar los cambios sociales y las necesidades futuras de nuestra sociedad, que suponen procesos vertiginosos, anticipando así cual será el futuro de la educación, de la institución educativa y del profesorado en un nuevo marco, sólo así se podrán elaborar y llevar a la práctica planes modernos sistematizando los estudios prospectivos sobre los cambios, políticos, técnicos, culturales, demográficos y de todo tipo que puedan afectar a nuestra sociedad dado que éstos repercutirán en las necesidades educativas del mañana.(Francisco Imbernòn pág. 9).

Ser un profesional implicará dominar una serie de capacidades y habilidades especiales que nos harán ser competentes en un determinado trabajo y nos permitirán entrar en esa dinámica del mercado que a su vez nos ligará a un grupo profesional más o menos coordinado y sujeto a algún tipo de control.

Sin embargo, el futuro profesional del colectivo de profesoras y profesores no debería limitarse únicamente a reivindicar un profesionalismo y una profesionalización técnica en la función docente, sino que debe exigir para ganar en profesionalización una nueva cultura que facilite espacios de reflexión, individual y colectiva, sobre las condiciones de la actividad laboral y sobre cómo se selecciona y se produce conocimientos en los centros educativos y en las aulas ganando en democracia control y autonomía.

La formación de docentes debe estar encaminada en desarrollar las capacidades profesionales del docente y para esto se propone los siguientes planteamientos didácticos:

- Conocer la materia que han de enseñar.
- Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
- Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
- Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
- Saber preparar actividades.
- Saber dirigir la actividad de los alumnos.
- Saber evaluar.
- Utilizar la investigación e innovación en el campo.
- La enseñanza y la práctica de valores

Por otra parte si se tiene en cuenta que los valores son perfeccionamiento de la realidad, prescindir de los valores es quedarse a medio camino en la educación docente, entonces, el verdadero aprendizaje de la profesión se produce en los primeros años del ejercicio profesional, que a veces se hace con distorsiones de los procesos pedagógicos; a ello se debe la práctica repetitiva, memorística, de dictados y de copias, en la que viven atrapados muchos maestros, en la que no hay un desarrollo de la inteligencia, ni de ningún proceso de crecimiento personal.

La formación de los profesores no es cosa de un periodo pre profesional, sino que es un continuo a lo largo de la vida profesional, de quién se dedica a la educación y es también cualidad que se puede ir perfeccionando en todos los seres humanos, ya que en esa acción formativa del educador natural es un hecho en la vida de cualquier hombre.

3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales son necesarias en todo el proceso educativo, y en todo conocimiento especializado de esa forma podemos distinguir entre los saberes

capacidades y conocimientos que se reciben en los procesos de formación y su aplicación a una determinada práctica. La competencia en si es la adquisición de capacidades y conocimientos que se aplican a un proceso, pero la heterogeneidad de la práctica educativa es múltiple, de modo que el concepto de competencia se aplicará al saber reflexionar, organizar, seleccionar e integrar lo que puede ser mejor para realizar la actividad profesional, resolviendo una situación problemática o realizando un proyecto.

Se trata de formar trabajadores competentes, es decir, capaces de realizar tareas concretas y evaluables en determinados entornos de trabajo es así que se transforman en un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

❖ **Capacidad de resolución de problemas**

Es decir encontrar respuestas rápidas a problemas que se le puedan presentar en cualquier momento.

❖ **Capacidad de responsabilidad en el trabajo**

Es decir ser responsable en todo lo que se propone, no dejar nada a medias, utilizar y cuidar los materiales que se le asignan, dirigir al personal en todo momento alentándolo a terminar con éxito su trabajo.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

La sociedad del año 2015 va a tener características muy diferentes a la actual. En muy pocos años, se van a producir transformaciones que en otras épocas históricas exigieron casi siglos. La certeza es menor en relación con la dirección de los cambios, pero hay una alta probabilidad de que se intensifiquen los rasgos que aparecen en la actualidad: ausencia de autonomía de los países para adoptar decisiones propias, incremento imparable de la información y de las comunicaciones, competitividad

económica, mayor movilidad y exigencia en el mundo laboral, nuevas formas de organización familiar y de establecer las relaciones interpersonales.

El imparable desarrollo de las comunicaciones está conduciendo a un nuevo tipo de relaciones y de acceso a la información y al conocimiento el acceso a Internet se ha convertido ya en una poderosa causa de desigualdad. Aquellas personas con mayores recursos y que pueden acceder con facilidad a Internet tienen mayores posibilidades de recibir información, de ampliar su cultura y de estar más preparados para adaptarse a la nueva sociedad del conocimiento. Por el contrario, aquellas personas con menores recursos y formación tendrán muchas más dificultades para acceder a las redes informáticas y se verán desplazadas y marginadas en la sociedad mundial.

Cada vez hay un mayor convencimiento de que la educación es la mejor garantía para el progreso de los ciudadanos y de los pueblos, el primer gran reto al que se enfrenta la educación es conseguir ayudar a las personas en el proceso de APRENDER A CONOCER, A HACER, A CONVIVIR Y A SER, de acuerdo con los cuatro pilares de la educación establecidos en el informe Delors a la UNESCO.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

- **Aprender a conocer:** adquirir los instrumentos de la comprensión.
- **Aprender a hacer:** para poder influir sobre el propio entorno.
- **Aprender a vivir juntos:** para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
- **Aprender a ser:** un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. El ser humano debe sentirse independiente para actuar, y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

La finalidad u objetivo, En cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que

dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

La enseñanza requiere en la actualidad:

- Diálogo y participación de los alumnos
- Orientación y tutoría
- Relación con los padres
- Colaboración en la gestión de la escuela
- Contacto con actividades formativas que se desarrollan fuera de la escuela
- Trabajo en equipo con los compañeros
- Programación de actividades en el aula capaces suscitar el interés y el esfuerzo de los alumnos.

Los profesores deben enfrentarse a una enseñanza cambiante, que trasciende los límites de su aula y en la que un número significativo de alumnos no manifiestan interés alguno por aprender, antes era casi el único responsable de enseñar. Ahora debe compartir su función y conseguir que el alumno analice e integre la variada y dispersa información que recibe.

3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Se están modificando los lugares y los tiempos de aprender pero también es necesario transformar los estilos y los métodos de enseñanza. Enseñar se convierte en el arte de diseñar situaciones que susciten el interés y comprometan la actividad mental de los alumnos. El profesor es el profesional capaz de vertebrar y dar significado a las múltiples y dispersas experiencias que el alumno vive. Una de sus tareas principales es conseguir que los alumnos quieran saber más y comprueben en su propia

experiencia que el conocimiento progresa con el esfuerzo pero también con la curiosidad y el descubrimiento. Las normas de competencia se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo, "la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida" (Morfín, 1996). Es decir que no basta con que la persona tenga un título académico para señalarlo como competente sino la forma de desempeñarse productivamente en una situación determinada en el trabajo.

En cuanto a la identidad y las competencias del profesor, se encuentra:

1. La capacidad de estimular y de guiar el tanteo experimental.
2. La aceptación de los errores como fuentes esenciales de regulación y de progreso, con la condición de ser analizados y comprendidos.
3. La valorización de la cooperación entre alumnos en tareas complejas.
4. La capacidad de explicitar y adaptar el contrato didáctico, de comprender las resistencias de los alumnos y considerarlas.
5. La capacidad de involucrarse personalmente en el trabajo sin quedar constantemente en el papel de árbitro o de evaluador sin transformarse, no obstante, en un igual.

Sólo se crean competencias afrontando obstáculos verdaderos, en el desarrollo de un proyecto o una solución de problemas.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

La formación profesional se caracteriza por ser una educación para el mundo del trabajo y de la producción. Es eminentemente práctica, la OIT, en su recomendación 150 (art.2) de 1975, expresa que el objeto de la formación profesional es "*descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y,*

en unión de las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir en ellos”.

Decimos que el ser humano se forma profesionalmente, adquiere conocimientos durante los años de estudio, desarrolla actitudes, descubre habilidades que le sirven en cuanto consigue un trabajo es ahí donde va a demostrar todo lo aprendido, para asegurar su futuro y el de su familia e integrarse a la sociedad formando parte importante ya que también va a influir en ella de manera positiva si lo hace con inteligencia.

La formación profesional proveerá recursos humanos cualificados para los distintos niveles ocupacionales de los sectores económicos, para su expansión y evolución técnica; su impacto debe ser significativo también para los grupos humanos más desfavorecidos y empobrecidos, los que, por cierto, suelen ser una parte mayoritaria de la población económicamente activa 1(PEA) en muchos países.

La calidad del empleo tiene muchas dimensiones; según un estudio de la 2(OIT 1998), estas dimensiones, además del estatus en el trabajo (regularidad, protección y autonomía), pueden ser:

- El ingreso y otros beneficios similares.
- Las horas de trabajo, su organización y la intensidad del trabajo.
- La seguridad, en el sentido de estabilidad y confiabilidad del empleo.
- Los riesgos de accidente, los peligros ocupacionales para la salud.
- El ambiente de trabajo, en términos de protección en caso de enfermedad, despido o jubilación.
- El interés y el contenido del empleo, y las oportunidades que ofrece para el desarrollo personal.

- El contexto ético y moral, y el valor y estatus social que proporciona el empleo.
- La participación y representación en la determinación de las condiciones de trabajo.

1 (PEA) Población Económicamente Activa

2 (OIT 1998) Organización Internacional del Trabajo

3.3.6 SÌNTESES

Cada vez más, se reconoce actualmente la necesidad de entender que la formación docente es mucho más que una cuestión curricular, de competencias que desarrollar o perfiles que alcanzar. No solo el docente sino todos los profesionales deben desarrollar sus capacidades competentes para aspirar a conseguir un trabajo rentable que pueda generarle altos ingresos, estabilidad laboral, estar dispuestos al cambio tanto en reformas políticas o de la institución para la que estén laborando.

Los gobiernos y las empresas piden a las personas prepararse, estudiar pero dada a las circunstancias por las que atraviesan ciertas empresas puede ocurrir que estas personas no encuentren empleos adecuados. Pero a pesar de todo esto es fundamental que haya una preparación profesional y sobre todo que se actualicen conocimientos que les pueden servir en cualquier momento. El sistema educativo ecuatoriano está pasando por un proceso de cambio en el que los docentes están involucrados y para ello el DINAMEP ha puesto en marcha una serie de capacitaciones a favor de los profesores, los cambios que se están dando ahora son favorables solo depende de nosotros, de nuestra dedicación y de la perseverancia por lograr un mejor futuro.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la Investigación:

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

4.2 Participantes de la investigación: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, los participantes fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL, considerando el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas.

4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación:

4.3.1 Técnicas: Encuesta personal y la observación

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

Tamaño y distribución muestral: Se propone la realización de una muestra de:

- . 10 titulados por investigador o 20 titulados por grupo (encuesta)
- . Dos autoridades educativas (cuestionario)

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, y Dos empleadores / Directivos de la/las institución/es educativas.

* Director del Proyecto de Investigación

* Coordinación Académica Tania Valdivieso.

* Encuestadora: Silvia Arias

4.4.2 Institucionales: Escuelas Fiscales, Particulares y Fisco misionales de la ciudad, Universidad Técnica Particular de Loja, Biblioteca Central de Guayaquil.

4.4.3 Materiales: Cámara fotográfica, fotocopidora, teléfono, computadora, Internet, celular, hojas de cuestionarios, Guía de estudio, Oficios dirigidos al Rector/Director del Centro Educativo

4.4.5 Económicos: Fondos personales para la movilización a otras ciudades en busca de los titulados, pago de planillas telefónicas, pago de tarjetas a celular, pasajes comida, impresiones, pago de planillas del servicio de Internet, pago de Matrícula, pago de la tasa de verificación de expedientes.

4.2 Procedimiento

La elaboración de este trabajo de investigación inició en el mes de noviembre del 2010 en la Sede Matriz de la Universidad Técnica Particular de Loja, donde se desarrollo el II Seminario de Fin de Carrera donde conocimos el tema a desarrollarse para este trabajo que tiene como tema “Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, también los lineamientos, asesoramiento, procedimientos a seguir y firma de compromiso en el que garantiza la participación del Programa Nacional de Investigación. Una vez conocido el tema procedí a leer y entender bien la Guía de estudios primero comencé a llamar uno por uno a los titulados y separar citas para las encuestas respectivas pero no fue fácil por que los datos de algunos de los titulados ya no eran los mismos, entonces procedí a buscar ayuda con los compañeros de la UTPL que muy amablemente estuvieron prestos a ayudarme ya que una de las tituladas se había ido a vivir en Cata cocha pero al final si pude contactarme con ella gracias a mis compañeros de Loja. También tuve que viajar a Babahoyo para encuestar a una titulada y todo se realizó con éxito. De los 9 titulados que me asignaron conseguí a 8

pero con algunos tuve encuestas telefónicas, incluso por Hotmail, solo a una titulada no la encontré por que el teléfono ya no le pertenecía y nadie dio con ella.

El segundo cuestionario fue más fácil realizarlo ya que los directivos accedieron a la encuesta amablemente, sin dificultad y así pude concretar las encuestas correspondientes para la investigación.

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para el siguiente capítulo se muestran dos tablas: una de colores que corresponde a las encuestas del primer cuestionario dirigido a los/as titulados/as y el segundo de color morado que corresponde al segundo cuestionario dirigido a los directivos de las instituciones educativas. Esta primera categoría tiene como fin caracterizar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

CUESTIONARIO (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CCEE)

PREGUNTAS No. 1, 2ª, A1, A3, A4

Tabla No. 1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	1	11,1
Educación Básica	6	66,7
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	1	11,1
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

En conclusión vemos que el 66,7% obtuvieron el título en la mención de Educación Básica, y el 11,1% en Educación Infantil en cuanto a Postgrado y Maestrías los titulados no siguieron preparándose ya sea por falta de dinero o por el tiempo, solo una de las tituladas estaba siguiendo la Maestría en Pedagogía pero cumplió solo el primer semestre no pudo culminar por razones personales, pero los demás titulados están conscientes de que deben seguir con sus estudios ya que ha mayor preparación mejores son las oportunidades laborales.

Tabla No. 2

P.2a. Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f
Urbano	6
Rural	1
No contesta	2
TOTAL	9

Elaborado por: Silvia Arias

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

Los datos arrojados en esta tabla son: con un porcentaje del 66,7% de titulados trabajan en el sector urbano, el 11,1% en el sector rural y el 22,2% no contesta por que no se pudo localizar, el mayor porcentaje de esta tabla demuestra que los titulados buscan estar cerca del perímetro de su ciudad para evitar inconvenientes.

Tabla No. 3

A.1. Años cumplidos de los investigados titulados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	f	%
21 - 30	2	22,22
31 - 40	4	44,44
41 - 50	2	22,22
51 - 60	1	11,11
No contesta	0	0,00
TOTAL	9	100,00

Elaborado por: Silvia Arias

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

En lo que concierne a la edad vemos que el 22,2% tiene entre 21 a 30 años, el 44,4% entre 31 a 40 años de edad, el 22,2%, tiene entre 41 a 50 años y el 11,1% tiene mas de 51 años de edad. Cabe señalar que en este grupo hay docentes de diferentes edades esto demuestra que algunos de ellos ya ejercían la docencia desde muy jóvenes, ya que antes no se necesitaba tener un título para ser profesor, pero ahora es todo lo contrario el que quiere ejercer la docencia tiene que estudiar, también observamos que hay docentes pasado de los 50 y que siguen con el mismo entusiasmo de hacer lo que mas les gusta enseñar.

Tabla No.4

A.3. Provincia de residencia de los titulados/investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Guayas	6	66,67
Loja	1	11,11
Los Ríos	1	11,11
No contesta	1	11,11
Total	9	100,00

Elaborado por: Silvia Arias

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

Luego de haber realizado las respectivas encuestas a los titulados indican que el 66,7% reside en la provincia del Guayas ,motivo por el que se facilitó hacerles las respectivas encuestas, el 11,1% reside en Loja es la única titulada monjita que en esos momentos estaba de vacaciones, el otro 11,1% reside en Los Ríos, ya que compró una escuela y ella junto con su mamá la

dirigen y tuve que viajar hasta allá para realizar la encuesta, y el último 11,1% no contestó por que no se pudo localizar.

Tabla No. 5

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado

CENTRO ASOCIADO	f	%
Guayaquil - Kennedy	7	77,8
Riobamba	1	11,1
No contesta	1	11,1
Total	9	100

Elaborado por: Silvia Arias

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

El centro Asociado del 77,8% de los encuestados está ubicado en Guayaquil ya que la mayoría vive en la misma provincia y le queda mas cerca, el 11,1% estaba matriculado en Riobamba ya que a la encuestada le dieron el pase a esa ciudad donde se encuentra laborando actualmente, y el otro 11,1% no contesta por que no se pudo localizar.

Tabla No.6

A.5. Género

GÉNERO	f	%
Hombre	1	11,1
Mujer	8	88,9
Total	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

El 88,9% de los encuestados y que ejercen la docencia son mujeres que aparte de dominar la ciencia y el arte de la enseñanza poseen una gran vocación y amor por sus alumnos, el 11,1% de los encuestados es hombre y también se desempeña como profesor en la actualidad los dos géneros tienen las mismas oportunidades y los mismos derechos para seguir lo que en verdad les gusta.

5.2 SITUACIÓN LABORAL

La situación laboral de los/as titulados/as es para determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

CUESTIONARIO (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CCEE)

PREGUNTAS 2, 2.b, 2.c, 2.d, 4, 4.a, 7, 8, 8.a., 14, 15, 16, 17, 21, 6, 8, 10, 11

Tabla No.7

P.2. Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	7	77,8
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	11,1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por :Silvia Arias

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

La situación laboral de los titulados refleja que el 77,8% trabaja desde hace tiempo en

la docencia en diferentes instituciones educativas a pesar de los cambios que se han dado en el Ecuador con respecto a las normas educativas este grupo de titulados se ha mantenido firme ejerciendo su profesión y haciendo valer el título que obtuvieron en la UTPL, a la vez que están tomando cursos para estar al día y cumplir con éxito la labor de enseñar, el 11,1% trabaja en un puesto no relacionado con la docencia se trata de una titulada que está siguiendo la carrera de medicina, y el 11,1% no contesta por que no se logró localizar.

Tabla No. 8

P.2b. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	7	77,8
No	1	11,1
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Luego de la encuesta realizada concluimos que el 77,8% de los encuestados si se encuentran trabajando en la docencia en diferentes escuelas gracias a la preparación universitaria que hicieron ya que esto les abrió paso para desempeñarse como verdaderos profesionales, el 11,1% nunca ha trabajado como docente ya que en estos momentos se encuentra realizando las prácticas en un hospital por que su anhelo es ser doctora, y el otro 11.1% no contesta por que no se pudo localizar.

Tabla No.9

P.2c. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	1	11,1
No	7	77,8
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Luego de la encuesta realizada concluimos que el 77,8% de los titulados no trabaja ni ha trabajado en otra empresa sino todo lo contrario siempre se han mantenido ejerciendo la docencia haciendo valer el título obtenido gracias a sus esfuerzos de superación para ayudar de alguna manera a su familia y están tranquilos con lo que ganan por eso no necesitan de dos trabajos a la vez, el 11,1% si está dedicada a otra labor que tiene que ver con la medicina, y el otro 11,1% no contesta pues no se logró localizar.

Tabla No. 10

P.2d. Situación a la que mejor se ajustan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	0	0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	8	88,9
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

La situación laboral docente de los encuestados osea el 88,9% se encuentran en otras situaciones ya que no están desempleados sino mas bien siempre han estado ejerciendo la docencia y asistiendo a seminarios para mejorar su currículo, todavía no les ha tocado pasar por algo tan difícil como para buscar otros cargos sino mas bien están contentos con su profesión, hay una titulada que està en otra situación también por que ella se está especializando en medicina, el 11,1% no contesta por que no se localizó.

Tabla No. 11

**P.4. Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad
los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	7	77,8
No	1	11,1
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Los datos obtenidos informan que el 77,8% si han trabajado en su especialidad ya que eligieron esa carrera por que sentían verdadera vocación. A medida que han ido pasando lo años los docentes han perfeccionado los conocimientos y habilidades pedagógicas ya que es a través de la experiencia el sujeto interioriza modelos de aprendizaje que se actualizan cuando hay situaciones donde se debe buscar soluciones todo esto ha hecho que su labor como docente sea estable en las instituciones donde se encuentran trabajando actualmente, el 11,1% no trabaja en su especialidad todavía por que no ha terminado su carrera, y el otro 11,1% no contesta por que no se localizó.

Tabla No. 12

P.4.a. Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	5	55,6
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	1	11,1
Físico Matemáticas	1	11,1
Ciencias Humanas y Religiosas	1	11,1
Otra/s	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

En conclusión vemos que el 55,6% de los encuestados están laborando en Educación Básica, es una de las más solicitadas ya que es un campo abierto con oportunidades de trabajo, por que hay escuelas nuevas y muchas que faltan por construir, entonces siempre hay la necesidad de contar con maestros capacitados para ocupar estos puestos, el 11,1% está especializado en Químico Biológica que luego de haber obtenido el título se inclinó por la medicina, el otro 11,1% está especializado en Físico Matemático ya que desde pequeño se inclinó por los números, el otro 11,1% se desempeña en las Ciencia Humanas y Religiosas ya que se trata de una hermana católica, el último 11,1% no contesta por que no se localizó.

Tabla No. 13

P.7. Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 - 5	4	44,4
5,1 - 10	2	22,2
10,1 - 15	0	0,0
15,1 +	1	11,1
No contesta	2	22,2
TOTAL	9	100,0

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

Los encuestados/as llevan trabajando el 44,4% de 1 a 5 años esto nos indica que cuando estudiaban al mismo tiempo trabajaban ya que de alguna manera tenían que pagar sus estudios y también gracias a los horarios factibles que ofrece la UTPL, el 22,2% llevan de 5 a 10 años trabajando y se sienten tranquilos ya que han logrado ser estables por largo tiempo gracias a su empeño y dedicación, el 11,1% tiene mas de 15 años ejerciendo la docencia esto nos da entender que a pesar de los años transcurridos los docentes siguen perfeccionándose de acuerdo a las reformas educativas para obtener un mejor salario y una satisfacción personal, el 22,2% no contesta por que su especialidad es otra y por que no se pudo encontrar.

Tabla No.14

P.8. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	6	66,7
No	2	22,2
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Según los datos de las encuestas el 66,7% de los titulados ya trabajaban antes como docentes en diferentes instituciones educativas pero siguieron estudiando hasta obtener el título de licenciados a medida que iban aumentando sus conocimientos adquiridos en la UTPL, su desempeño mejoraba con el pasar de los años. El 22,2% no trabajaban porque uno de ellos se dedicó solo a culminar sus estudios, y el otro se preparaba en otra especialización, el 11,1% no contestó por que no lo pudo ubicar.

Tabla No.15

P.8.a. Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que no estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 12	1	11,1
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	8	88,9

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

Los resultados a esta pregunta fue la siguiente: el 11,1% se demoró un año en encontrar trabajo puesto que donde el encuestado vive no hay muchas escuelas, el 88,9% no contestó ya que ellos siempre se han mantenido ejerciendo la docencia para poder costear sus estudios, lo único que necesitaban era obtener el título para poder incrementar su salario y asegurar su futuro y el de su familia.

Tabla No. 16

P.14. Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
01 - 12	0	0,0
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	9	100,0
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Los resultados de esta encuesta nos indica que el 100% no contestaron a esa pregunta por que la mayoría trabajan ejerciendo la docencia desde hace mucho tiempo, otra parte se está preparando en otra carrera, y por último una de ellas no se pudo localizar.

Tabla No. 17

P.15. Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	2	22,2
1,6 - 3,0	0	0,0
3,1 - 4,5	5	55,6
4,6 +	1	11,1
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Los resultados de esta pregunta son los siguientes: según los encuestados el 22,2% lleva trabajando menos de 5 años como docente, el 55,6% lleva mas de 4 años ejerciendo, el 11,1% tiene mas de 6 años ejerciendo la docencia en la misma institución, y el 11,1% no contesta por que no se localizó. Vemos que a pesar de que los titulados encuestados estaban trabajando no dudaron en culminar sus estudios para ser mas estables en sus empleos ya que lo importante en esta profesión es mantener actualizados los conocimientos para enfrentar nuevos retos.

Tabla No. 18

P.16. Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	0	0,0
1,6 - 3,0	0	0,0
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 - 6	0	0,0
No contesta	9	100,0
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

En esta tabla el 100% no contestó por que los titulados siempre han trabajado como docentes, uno de ellos tiene otra carrera y a uno de ellos no se lo pudo ubicar, entonces vemos que la mayoría escogió la carrera de docente por que tiene una verdadera vocación y cuenta con la paciencia suficiente para impartir los conocimientos necesarios en sus educandos y hacer que desarrollen habilidades.

Tabla No. 19

P.17. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual, o su último empleo para aquellos que en la actualidad no trabajan

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	0	0,0
No	7	77,8
No contesta	2	22,2
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

En conclusión el 77,8% no ha tenido que cambiarse por su trabajo al contrario tienen estabilidad laboral y mas aún cuando obtuvieron el título de licenciados, el 22,2% no contesta uno por que no trabaja y el otro por que no se pudo localizar.

Tabla No. 20

P.21. Mejoró la condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	6	66,7
Probablemente si	2	22,2
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

El dato obtenido es satisfactorio ya que el 66,7% si ha mejorado su calidad de vida después de haber obtenido su título de Pregrado su condición de vida mejoró notablemente ya que pueden demostrar que son capaces de enfrentar nuevos retos ya que la vida hoy está tremendamente influenciada por la ciencia y la tecnología y los docentes debemos estar preparados para lo que venga, el 22,2% contestó que probablemente si, y el 11,1% no contestó por que no se localizó.

CUESTIONARIO (EMPLEADORES/ DIRECTIVOS)

Al realizar esta investigación pude comprobar que los directores en donde trabajan los titulados/as están satisfechos con su desempeño laboral y es más los tienen como personal fijo de sus instituciones ya que cumplen con todas las expectativas de un buen Pedagogo.

Tabla No. 21

6.- Que tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa descríbalos.

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO EDUCATIVO MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
Renovación automática del contrato	Se obsequian canastas navideñas
Estimulación tanto en lo afectivo como en lo económico	Se rigen a lo que estipula el gobierno en cuanto al sueldo

Elaborado por: Silvia Arias

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

Concluimos las dos instituciones si se preocupan por incentivar de alguna manera al personal docente que labora para ellos ya que si se sienten motivados su desempeño va a ser mejor cada día, trabajarán seguros de sí mismos, y de esta forma ganan no solo los maestros y los directores sino también los educandos que son la base fundamental de esta profesión.

Tabla No. 22

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO EDUCATIVO MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
Cumpla con el horario de clases	Responsabilidad
Cumpla sus deberes y obligaciones	Puntualidad
Compartir experiencias	Honradez
	Capacitación constante del personal

Elaborado por: Silvia Arias

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

En conclusión las dos instituciones exigen a su personal docente total honradez, responsabilidad en sus deberes y obligaciones para que puedan ser ejemplo para sus alumnos desean contar con un personal que esté actualizando sus conocimientos constantemente para que tengan un desempeño laboral muy eficiente.

Tabla No. 23

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO EDUCATIVO MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
Talleres de recuperación Pedagógica	Supervisar al personal que se encuentran
	involucrados en los diferentes campos
	de acción

Elaborado por: Silvia Arias

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

Según la encuesta la Unidad Educativa Paul Rivert la docente titulada aparte de enseñar también realiza talleres de recuperación Pedagógica, demostrando que está capacitada y preparada para realizar diferentes actividades. En el Centro Educativo la Inmaculada la docente titulada, también cumple con otra actividad que es supervisar al personal que se encuentra en los campos de acción, de esta forma los directores se sienten seguros de contar con un personal que se ha preparado en la UTPL.

Tabla No. 24

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO EDUCATIVO MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
SI - NO	SI - NO
Si	Si
Comparte su experiencia en el arte	Afianza los valores mas importantes como
Es orientadora pedagógica	la honradez y la responsabilidad
Tiene capacidad para resolver problemas	

Elaborado por: Silvia Arias

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

En conclusión en las dos instituciones los docentes titulados en la UTPL, no solamente se dedican a dar clases sino que también demuestran valores y desarrollan habilidades adquiridas a través de los años de trabajo y de las experiencias vividas.

5.3 CONTEXTO LABORAL

Nos hace referencia a un estudio de reconocimiento del contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

CUESTIONARIO (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CCEE)

Tabla No. 25

P.3. Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	2	22,2
Municipal	0	0,0
Particular	5	55,6
Fisco misional	1	11,1
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Los resultados arrojados en esta encuesta son: el 55,6% trabaja en instituciones Particulares que son un poco mas fácil de acceder para un contrato, mientras que en las instituciones Fiscales trabajan solo el 22,2% ya que es difícil entrar al Magisterio algunos entran gracias a las mal llamadas “palancas”, pero otro si entran por mérito propio y se sienten felices de trabajar en una institución gubernamental en la que obtienen estabilidad e incrementos en sus sueldos por años de servicio, el 11,1% trabaja en una institución Fisco misional, y el 11,1% no contestó por que no se pudo localizar.

Tabla No. 26

P.3a. Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	0	0,0
Básico	4	44,4
Bachillerato	3	33,3
Superior	0	0,0
No contesta	2	22,2
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Observamos que el 44,4% se desempeña, en el nivel Básico, por que les agrada trabajar con los niños y por que se sienten familiarizados ya que la mayoría de las encuestadas son madres de familia y saben como desempeñar el roll de maestras, puesto que cuentan con la paciencia necesaria para que los educandos aprendan, el 33,3% trabajan en el nivel de Bachillerato ya que se identifican mas con los jóvenes, y el 22,2% no contesta por que no se pudo localizar.

Tabla No. 27

P.5. Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	1	11,1
Contrato indefinido	3	33,3
Contrato ocasional	2	22,2
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	1	11,1
No contesta	2	22,2
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Como resultado tenemos que solo el 11,1% tiene Nombramiento como resultado de las pruebas y méritos propios ganados por el titulado, el 33,3% tiene contrato indefinido ya que esa oferta de trabajo es un poco más fácil de conseguir, el 22,2% trabajan por contrato ocasional pero pronto serán estables, el 11,1% es de una titulada propietaria de una escuela en Babahoyo, u el 22,2% no contesto.

Tabla No. 28

P.6. Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	5	55,6
A tiempo parcial	2	22,2
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	2	22,2
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Las jornadas de trabajo de los/as docentes de las diferentes menciones de Ciencias de la Educación son a tiempo completo esto es el 55,6%, el 22,2% trabaja a tiempo parcial pero aspiran a un puesto mas rentable, y el último 22,2% no contesta.

Tabla No.29

P.9. Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	1	11,1
Empresa privada	0	0,0
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	8	88,9
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Concluimos que el 88,9% no contestaron a la pregunta por que todos trabajaban como docentes, y no han tenido que recurrir a otros empleos pero el 11,1% es de una titulada que está haciendo las prácticas en un hospital.

Tabla No. 30

P.10. Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	11,1
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	0	0,0
Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
No contesta	8	88,9
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Aquí tenemos un caso particular el 88,9% no contesta por que todos trabajan en la docencia y solo el 11,1% se está preparando en otra especialidad en medicina.

Tabla No. 31

P.11. Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	0	0,0
Laboral de duración determinada	1	11,1
Otras situaciones	7	77,8
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Concluimos que el 77,8% de los titulados se encuentran en otras situaciones ya que ellos se entendían solo con los directores de las instituciones donde se encontraban ejerciendo la docencia y no han tenido experiencia alguna en otra parte, el 11,1% no contesta por que no se pudo localizar.

Tabla No.32

P.12. Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	0	0,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	11,1
Otras	7	77,8
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Concluimos que el 11,1% de los titulados está trabajando por horas pero en una especialidad distinta a la docencia, el 77,8% nunca han trabajado en otras empresas, su experiencia la han adquirido en instituciones educativas como docente.

Tabla No. 33

P.13. Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 - 5	1	11,1
5,1 - 10	0	0,0
10,1 - 15	0	0,0
15,1 - 20	0	0,0
No contesta	8	88,9
TOTAL	9	100,0

Elaborado por : Silvia Arias

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

Este resultado también es un caso particular ya que el 88,9% no contestaron por que ellos se han dedicado siempre a la docencia y nunca han trabajado en otra empresa y solo el 11,1% se dedica a otra especialidad.

CUESTIONARIOS (EMPLEADORES/ DIRECTIVOS)

Tabla No. 34

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO PARTICULAR MIXTO
"PAUL RIVERT"	" LA INMACULADA "
Título	Experiencia
Experiencia	Conocimiento
Predisposición	Título

Elaborado por: Silvia Arias

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

En este caso los directivos de estas dos instituciones son particulares y para ellos si es indispensable que los docentes tengan título y experiencia ya que de esta manera se sienten confiados de contar con un personal capacitado para su institución.

Tabla No. 35

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO PARTICULAR MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA "
SI	SI
20 A 30 SOLICITUDES	6 SOLICITUDES

Elaborado por: Silvia Arias

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

Concluimos que hay más solicitudes de empleo en la Unidad Educativa Paul Rivert ya que es una institución bien grande y requiere de bastante personal pero el director es muy selectivo. Mientras que en el Centro Particular La Inmaculada recibe menos

solicitudes ya que es una institución pequeña y solo necesita de personal muy de vez en cuando ya que el personal que labora en la institución es estable.

Tabla No. 36

3.- ¿Requiere de mas personal docente?

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO PARTICULAR MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
NO	NO

Elaborado por: Silvia Arias

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

Aquí podemos observar que ninguna de las instituciones requiere de personal docente puesto que ya están completos por el momento, pero que de igual forma si receptan las solicitudes de empleo para cuando lo necesiten.

Tabla No. 37

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO EDUCATIVO MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
CON EXPERIENCIA	CON EXPERIENCIA
Excelentes compañeros	Como profesionales que ponen en práctica
Muy profesionales	sus conocimientos y habilidades que han
Responsables	desarrollado con los años
SIN EXPERIENCIA	SIN EXPERIENCIA
Predispuesto	Listas para aplicar lo aprendido
Deseosos de triunfar	Dispuestas siempre a colaborar

Elaborado por: Silvia Arias

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

Observamos que las dos instituciones consideran a los docentes con experiencia como personas muy profesionales que han ido mejorando su desempeño con el pasar de los años y que a los docentes sin experiencia también se les tiene que brindar la oportunidad de desarrollar todo lo aprendido y poner en práctica todos sus conocimientos

Tabla No. 38

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO EDUCATIVO MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
SI - NO	SI - NO
SI	SI
DESCRÍBALOS	DESCRÍBALOS
Matemática	Planificación Curricular
Computación	Evaluación Educativa
Gestión en talento humano	

Elaborado por: Silvia Arias

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

Aquí observamos que para los directores es fundamental que los docentes siempre estén tomando cursos de formación continua, ya que de esta manera pueden ampliar y renovar sus conocimientos para un mejor desempeño laboral.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

Este análisis es para identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde los (Directivos y/o Empleadores)

Tabla No. 39

P.18. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	2	22,2
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	1	11,1
No	5	55,6
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Las/os docentes se comunican en las siguientes lenguas con los porcentajes correspondientes: el 55,6% no se comunican en ningún otro idioma distinto al español por falta de interés pero ahora si lo van hacer por que mientras estén mejor preparados hay mas oportunidades de conseguir un trabajo estable y bien remunerado, el 22,2% si domina el Inglés ya que han seguido cursos y también por que donde trabajan les exigen que sean bilingües, el 11,1% domina el Italiano ya que es un idioma que le agrada mucho, y el 11,1% no contesta.

Tabla No. 40

P.19. Manejo de la informática a nivel de usuario de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	8	88,9
No	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

El 88,9% de los/as investigados/as si manejan la informática y sus programas a nivel de usuario puesto que el docente siempre tiene que estar al día en sus conocimientos, sobre todo con la informática, ya que es una herramienta indispensable para trabajar, el 11,1% no contestó por que no se pudo localizar

Tabla No. 41

P.20. Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	1	11,1
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	1	11,1
Temas relacionados con su área de formación	0	0,0
Organización y Gestión de centros educativos	0	0,0
Diseño y planificación Curricular	4	44,4
Educación en valores	1	11,1
Otros	0	0,0
No me interesan	1	11,1
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

Elaborado por: Silvia Arias

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

Los docentes si están tomando cursos diferentes el 11,1% toma cursos de Didáctica y Pedagogía, el otro 11,1% toma cursos de Manejo de Herramientas TIC, el 44,4% toma cursos de Diseño y Planificación Curricular, el 11,1% toma cursos en Educación en Valores, el otro 11,1% no toma cursos por que tiene otra especialidad y el último 11,1% no contesta por que no se localizó.

Concluimos que la formación profesional tiene un importante papel a desempeñar para promover una cultura de calidad.

CUESTIONARIO (EMPLEADORES DIRECTIVOS)

Tabla No 42

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

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR	CENTRO EDUCATIVO MIXTO
"PAUL RIVERT"	"LA INMACULADA"
Clima apropiado de trabajo	Contar con un local adecuado
Compañerismo sincero	Buenas relaciones con todo el personal
Trabajo en equipo	Sueldo adecuado

Elaborado por: Silvia Arias

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

Concluimos que para las dos instituciones es importante trabajar en equipo contar con gente colaboradora que se desempeñe como persona no solo como docente que comparta lo que sabe actuando sin egoísmo, sino creando un clima apropiado de trabajo.

Tabla No 43

9.- En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? Graduados en la UTPL

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "PAUL RIVERT"	CENTRO EDUCATIVO MIXTO "LA INMACULADA"
Directora de la unidad Pre-escolar	Docente y Vicerrectora del plantel
Subdirectora de Primaria	
Profesora de aula	

Elaborado por: Silvia Arias

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

En la Unidad Educativa Paul Rivert la docente titulada en la UTPL si realiza otras actividades, aparte de dar clases esto demuestra que es una docente capacitada para otros cargos gracias a sus conocimientos. En el Centro Educativo La Inmaculada, la docente titulada en la UTPL si ocupa otro cargo que es el de vicerrectora del plantel demostrando que está capacitada gracias a su preparación universitaria.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Esta investigación fue una ardua labor por que tuvimos que coordinar encuestas con los titulados y a la mayoría se le dificultó un poco acceder por el horario de sus trabajos y algunos aún mas por que viven bien lejos. También debo reconocer que los Directores se portaron muy amables al permitirnos entrar a las instituciones y poder conocer como es el desarrollo laboral de los/as titulados/as encuestados.

Pero no todos fueron amables en mi lista hubo un titulado que no permitió que se llevara acabo la encuesta, por que dijo que donde trabaja es zona rural y es muy peligrosa, pero hice la encuesta vía teléfono. También en mi grupo hubo una titulada que en estos momentos se encuentra especializando en medicina y por último nunca pude conseguir a una titulada que estuvo matriculada en Guayaquil años atrás.

Realicé un viaje a Babahoyo para concretar la última encuesta, llegué a la conclusión que la mayoría de los titulados/das si se encuentran trabajando como docentes en Educación Básica, aún cuando estaban estudiando en la UTPL gracias a las facilidades que ofrece para prepararse profesionalmente si se puede hacer las dos cosas al mismo tiempo, el mayor porcentaje de los encuestados/das trabaja en zonas urbanas y el menor porcentaje en zonas rurales. Así también puedo concluir que la mayoría tiene de 31 a 40 años y son mujeres, solo uno de ellos es hombre. Es muy grato para mí decir que los directores están muy satisfechos con el trabajo que realizan los docentes graduados en la UTPL y que se encuentran trabajando actualmente para sus instituciones educativas. Todo esto se logró gracias a la colaboración que tuvimos entre compañeros de la UTPL, que están ubicados en diferentes lugares y todos estuvimos prestos para ayudarnos, gracias también a la tecnología de punta con la que cuenta la Universidad, porque nunca dejamos de estar en contacto tanto profesores como estudiantes.

6.2 RECOMENDACIONES

Luego de concluido el presente informe recomiendo que:

- Que haya un real compromiso de los gobiernos tanto política como económicamente para que la educación sea mucho mejor y así asegurar el futuro del docente ecuatoriano.
- Que en las escuelas que se encuentran en las zonas rurales exista mayor seguridad y protección para los maestros tanto como para sus alumnos.
- Que los maestros tengamos un enfoque orientado a la formación de competencias es decir no solamente exigir al educando que cumpla con la tarea diaria sino hacer que desarrollen la imaginación, el ingenio y que aprendan a ordenar sus ideas.
- Fomentar la participación y afianzar las relaciones humanas entre toda la comunidad educativa.
- Todos los que estamos encargados de la transmisión de conocimientos debemos dar nuestro mejor esfuerzo para que las generaciones futuras tengan mejores posibilidades de crecer.
- Las autoridades competentes aparte de asignar recursos atiendan las debilidades y dificultades que tiene el sistema educativo actualmente.
- Apoyar el desarrollo y la aplicación de construcción de conocimientos a situaciones nuevas que se puedan suscitar en el aula.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TEXTOS

- ❖ *Birgin, Alejandra (1999) El trabajo de enseñar. Entre la vocación y e el mercado: las nuevas reglas del juego (Buenos Aires: Editorial Troquel)*
- ❖ *Birgin Alejandra (1997) El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego (buenos Aires: Editorial Troquel)*
- ❖ *Fonseca, Primera edición 2006 V.D (2004). Dificultades del Aprendizaje. México: Trillas, S.A. C.V.*
- ❖ *FABARA, Eduardo (2003). El estado del arte de la formación docente en Colombia, Ecuador y Venezuela. Lima Ministerio de Educación, GTZ.*
- ❖ *FRANCISCO IMBERNON LA FORMACION Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO*
- ❖ *Perrenaud, Philippe. Construir COMPETENCIAS DESDE LA ESCUELA J.C Sáez Editor. Santiago Primera edición 2006*
- ❖ *VICTOR GARCÍA HOZ: FORMACIÓN DE PROFESORES PARA LA EDUCACIÓN PERSONALIZADA ediciones Rialp 1996-463 páginas*

ARTICULOS DE REVISTA

- ❖ *Braslavsky, Cecilia (1999): Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. Revista Iberoamericana de Educación, Número 19, enero-abril 1999.*
- ❖ *Cinterfor/OIT. Formación, trabajo y conocimiento. La experiencia de América Latina y el Caribe. Montevideo, 1999 (Papeles de la oficina técnica, 7)*
- ❖ *INVESTIGACIÓN LATINOAMERICANA SOBRE ENSEÑANZA EFICAZ M de Miguel Díaz 2006 gio.ascis.net Revista electrónica de Investigación Educativa 2005 redie.uabc.mx*
- ❖ *Messina, Graciela (1999): Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa. Revista Iberoamericana de Educación Número 19. Formación*

- ❖ *Título: el enfoque de las competencias profesionales una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. Autores: Guerrero Serón, Antonio. Revista Complutense de Educación 1999*

REFERENCIAS DE LA WEB

- ❖ *Aguerrond, Inés (1991), La organización de los sistemas educativos, Mincos Buenos Aires*
 - ❖ *APPLE, M., 1993. El conocimiento oficial*
 - ❖ *Braslavsky, Cecilia y Birgin, Alejandra, (ed.) (1992): Formación de Profesores. Impacto, Pasado y Presente. Miño y Dávila, Buenos Aires.*
 - ❖ *Báez B(1994) El movimiento de escuelas eficaces: implicaciones para la innovación educativa*
 - ❖ *Cambios Sociales y Cambios Educativos en Latinoamérica . Álvaro Marchesi Universidad Complutense de Madrid*
 - ❖ *(Connell, 1995,1996; Fischman, 2000). ...redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-fischman.html*
 - ❖ *Freire, 1993; Morgade, 1997; Stromquist, 1997; Yannoulas, 1996)fischman@.asu.edu*
 - ❖ *FLORES, Isabel. Ed. (2004). ¿Cómo estamos formando a los maestros en América Latina?. Lima, Ministerio de Educación, GTZ, UNESCO.*
 - ❖ *Filmus, Daniel (1985) "Primer año del colegio secundario y discriminación educativa", en documentos e informes de investigación No 30 (Buenos Aires: FLACSO)*
- 85
- ❖ *Formación de Profesores. (1992): Impacto, Pasado y Presente. Miño y Dávila, Buenos Aires*
 - ❖ *Navarro, Juan Carlos y Verdisco, Aimee (2000): Teacher Training*

- ❖ GARCÍA, Lizardo (2003). *El estado del arte de la formación docente en Cuba. in Latin America: innovations and trends. IADB, Sustainable Development*
- ❖ Jean Piaget (1971-2003) *El estructuralismo. Actividades estratégicas de Enseñanza y Aprendizaje .Barcelona, CEAC.*
- ❖ *Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos* Juan M. Escudero Muñoz Universidad de Murcia.
- ❖ *La formación docente en América Latina y el Caribe.Tensiones, tendencias y propuestas. por Ricardo Cuenca*
- ❖ *Modelos educativos innovadores: pensamiento crítico y creatividad* Enviado por NORMA O. MARTINEZ OLIVIER
- ❖ (Morgade, 1992^a; Puiggròs, 1986, 1987). *Imágenes de la docencia neoliberalismo: formación docente y género*
- ❖ Morfín, Antonio, "La nueva modalidad educativa, educación basada en normas de competencia", en Argüelles, A.,*op.cit.*,pp.8-81
- ❖
- ❖ Navarro, Juan Carlos y Verdisco, Aimee (2000): *Teacher Training in Latin America: innovations and trends. IADB, Sustainable Development Department, Education Unit Technical Papers Series*
- ❖ Recibido el 5 de mayo de 2005 aceptado para su publicación: 24 de mayo de 2005 (Morgade, 1992a; Puiggròs, 1986, 1987). fischman@asu.edu
- ❖ Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación Recibido: 13 de junio de 2005. Aprobado: 30 de agosto de 2005. *Evelín Escalona.*
- ❖ RENU, E. (06 de junio de 2005). *La Labor Docente. Recuperado el 09 de diciembre de 2010, de educaweb.com: <http://www.educaweb.com/noticia/2005/06/06/labor-docente-1500.html>*

- ❖ *Título: el enfoque de las competencias profesionales una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. Autores: Guerrero Serón, Antonio. Revista Complutense de Educación 1999*

- ❖ *Valverde Boletín Cinterfor 1998- dialnet.unirioja.es*

8. ANEXOS

ANEXO 1



CUESTIONARIOS

Código titulado: _____

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA⁴ 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

4 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

P.2c. En caso de que trabaje como docente, ¿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?

.....añosmeses
-----------	------------

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?

▪ Quichua.....	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 UTPI

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 2



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

Código titulado: _____

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 ANECA⁵ 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 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

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
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

5. ¿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 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

TITULADO/DAS ENCUESTADOS	
CÒDIGO	TITULADO/DA
GUA 151	PLAZA FLORES KATTY EDITH
GUA 152	MONTAÑO GALIANO JACKSON LUCIANO
GUA 153	MONTENEGRO COLOMA GLADYS MAGDALENA
GUA 154	MONTERO ONTANEDA SANDRA LUCÌA
GUA 155	MORANTE MEJÌA MARIA LORENA
GUA 156	ONETO OTATI MARIA GUISELLA
GUA 157	PARRA BAJAÑA KARINA HAIKELI
GUA158	PARRA ROSERO SILVIA PATRICIA
GUA 159	PARRA PIGUAVE BELLA NILA

ANEXO 4

FOTOS DE LOS DOCENTES EGRESADOS EN EL PERÌODO (AÑO 2005-2010)



FOTO 1. Lic. Montenegro Coloma Gladys Magdalena.
Centro Educativo “Olimpia”



FOTO 2. Clausura de Fin de Año
2010-2011



FOTO 3. Lic. Parra Bajaña Karina
Centro Particular Mixto “La Inmaculada”



FOTO 4. Periodo de matrícula
ofcina del rectorado.
Ciudad de Babahoyo



FOTO 5. Lic. Plaza Flores Katty Edith
Escuela Particular “Los Delfines”



FOTO 6. Lic. Pàrraga Piguave Bella
Unidad Educativa “Paul Rivert”



FOTO 7. Lic. Oneto Ottati Maria Guisella
Colegio Particular “DELTA”

ANEXOS 5

CAPITULO II

2.3.1 PLAN NACIONAL DESARROLLO

EL BUEN VIVIR COMUNIDAD SHUAR

Presentación del Plan Nacional para el Buen Vivir, en versión Shuar.



Presentación del Plan Nacional para el Buen Vivir, en versión Shuar.



EL BUEN VIVIR COMUNIDAD KICHWA

La versión kichwa del Plan Nacional de Desarrollo se presentó en Cotacachi



Rene Ramírez, recibió el bastón de mando por parte del Municipio de Cotacachi.

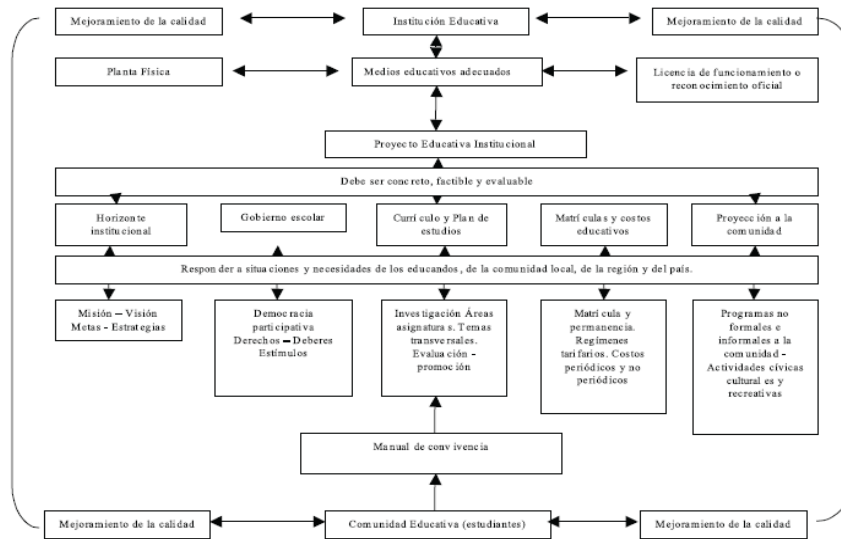
La versión kichwa del Plan Nacional de Desarrollo se presentó en Cotacachi



Niños indígenas interpretaron el Himno Nacional del Ecuador, en idioma Kichwa.

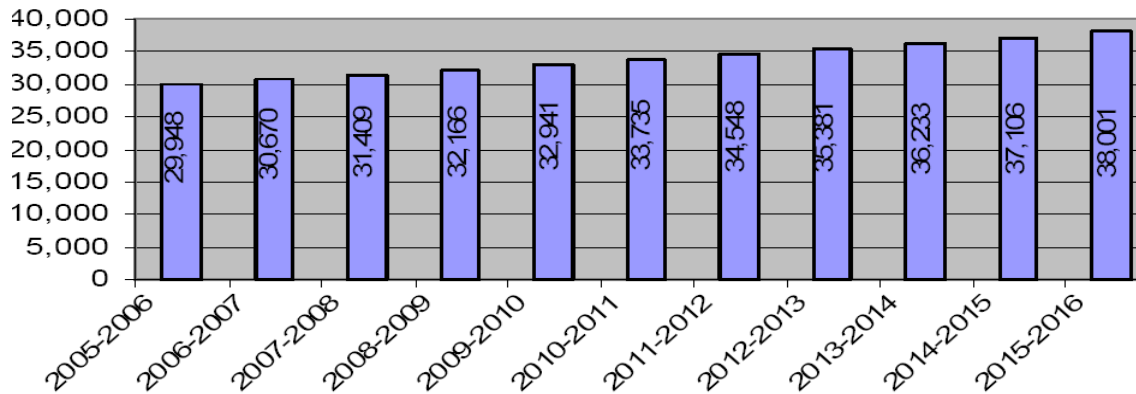
2.1.4. COMFORMACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Comunidades Educativas



2.3.3 DINAMEP

PROYECCION DE CRECIMIENTO DE PLANTELES PERIODO 2005-2006/2015-2016



INEC/AGOSTO-2006