UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

"SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN." ESTUDIO REALIZADO EN LAS CIUDADES DE SAN GABRIEL Y TULCÁN, PROVINCIA DEL CARCHI, DURANTE EL AÑO 2011.

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

AUTORA:

EVELIN VIZCAÍNO PEREIRA

MENCIÓN:

EDUCACIÓN INFANTIL

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Alicia Capa Alvarado.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN GABRIEL

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Alicia Capa Alvarado.

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

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Vizcaíno Pereira Evelin Fernanda, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

Evelin Fernanda Vizcaíno Pereira

C.I.040129857-5

AUTORÍA

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

(f) _____

Evelin Fernanda Vizcaíno Pereira

C.I. 040129857-5

DEDICATORIA

Quiero plasmar en esta dedicatoria mi más grande sentimiento de cariño y amor a las personas más importantes en mi vida:

A Mis padres, César y Rosy que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento, gracias por todo papi y mami por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindándome todo su amor, los quiero con todo mi corazón y este trabajo es por y para ustedes.

A mis maravillosos hijos, Vanhe y Josué, que son el mejor regalo que Dios me ha dado y por quienes lucho día a día por superarme y ser un buen ejemplo para ellos. Gracias hijos míos por llenar mi vida de alegría y de sonrisas, sin duda alguna son mi referencia para el presente y para el futuro.

A mi hermana Gaby, quien ha sido mi ejemplo de superación y tenacidad, gracias mil gracias por el apoyo y paciencia brindado.

A mi hermana Diana, que con su cariño y palabras de aliento siempre ha estado animándome a seguir adelante y a no decaer.

Y finalmente a mi esposo Galo, mi compañero y amigo gracias por todo el apoyo y comprensión brindados durante estos años juntos, te amo.

Evelin

AGRADECIMIENTO

El presente proyecto, es el compendio de horas de trabajo e inquietudes con el cual alcanzo una meta más en mi vida, plasma mi esfuerzo y sacrificio.

Quiero aprovechar la oportunidad para expresar mi más sentido agradecimiento:

A Dios por permitirme llegar a este momento,

A mis padres gestores de mi vida y orientadores permanentes en el diario trajinar de estudiante, que día a día me incentivaron y me respaldaron para culminar mis estudios.

A mis maestros por compartir sus conocimientos y brindarnos de forma desinteresada su apoyo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja.

Y a todos quienes siempre han estado apoyándome, Gracias por darme esta oportunidad.

Evelin

PORTADA…….i

CERTIFICACIÓN……..……ii

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS……iii

AUTORÍA……...….iv

DEDICATORIA……...v

AGRADECIMIENTO……..……vi

INDICE

1. RESUMEN 9
2. INTRODUCCIÓN 2
3. MARCO TEÓRICO 4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE 4
3.1.2 Formación inicial docente y formación continua 4
3.1.3 La Contratación y la carrera profesional 7
3.1.4 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje 9
3.1.5 El género y la profesión docente. 11
3.1.6 Síntesis 13
3.2 CONTEXTO LABORAL 15
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa 15
3.2.2 La demanda de Educación de Calidad 16
3.2.3 Políticas Educativas 18
3.2.4 Políticas micro: institucionales 27
3.2.5 Síntesis 29
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE 30
3.3.1 Definición. 30
3.3.2 Competencias profesionales. 30
3.3.3 Los Cuatro Pilares de la Educación para el Siglo XXI 33
3.3.4 Competencias profesionales docentes 36

3.3.5 Necesidades de Formación en el Ecuador 37
3.3.6 Síntesis 40
4. METODOLOGÍA. 41
4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. 41
4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN 41
4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN 42
4.3.1 Técnicas 42
4.3.2 Instrumentos. 42
4.4 RECURSOS. 42
4.4.1 Recursos Humanos: 42
4.4.2 Recursos Materiales. 43
4.4.3 Recursos Económicos. 43
4.5 Procedimiento 44
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 46
5.1 Caracterización Socio demográfica. 46
5.2 Situación Laboral 53
5.3 Contexto laboral 68
5.4 Necesidades de Formación 75
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 79
6.1 Conclusiones 79
6.2 Recomendaciones 81
7. BIBLIOGRAFÍA 82
8. ANEXOS 84

1. RESUMEN

La siguiente investigación, tiene como propósito diagnosticar la situación laboral de los egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, con relación a su incorporación al sistema productivo, para proponer estrategias que faciliten la articulación entre el Sistema Educativo y el sistema productivo.

Se ha propuesto realizar esta investigación ya que permite un diagnosticar la situación laboral y las necesidades básicas de formación para definir el perfil de los docentes de la UTPL.

La investigación se realiza en la Provincia del Carchi en las ciudades de Tulcán y San Gabriel con la participación de ocho titulados y dos autoridades de las diferentes instituciones en las que ellos laboran.

Para obtener los datos necesarios se aplica una encuesta tanto a los titulados como a las autoridades con la que se obtiene datos relevantes acerca de la situación actual de los docentes.

Después de localizar a los diferentes titulados se continúa aplicando las encuestas para así poder obtener datos específicos sobre la situación laboral de ellos con el fin de brindar a la universidad información concreta sobre este tema y realizar satisfactoriamente el proyecto final

Se puede concluir que las personas investigadas después de obtener su titulación tuvieron un crecimiento personal ya que como seres humanos cumplieron con una etapa importante en su vida profesional y se encuentran ejerciendo como docentes en la rama que ellos se prepararon con el fin de brindar una mejor educación a los niños y jóvenes de nuestro país.

2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre un diagnóstico de la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La importancia que tiene la formación del recurso humano en respuesta a las necesidades del crecimiento y desarrollo nacional y, a las posibilidades laborales de los egresados de este sector de la Educación , en respuesta a lo pautado en la Ley Orgánica de Educación como es la formación de ciudadanos aptos para incorporarse al desarrollo social y económico.

La propuesta utilizada responde a la necesidad imperiosa de determinar cuántos titulados han podido ingresar a aplicar sus conocimientos en el mundo laboral, a través del diseño y aplicación de una Investigación de campo, con la aplicación de encuestas mismas que reflejarán los datos requeridos para la consecución del objetivo propuesta en esta investigación.

El análisis de la situación planteada justifica la investigación, ya que la necesidad de participación del recurso humano en El Ecuador de hoy, requiere enfrentar los requerimientos del desarrollo económico con una población apta para asumir el reto de la diversidad, hacia el mejoramiento de la calidad de la educación, por estas razones, se pretende contribuir a la educación y la producción, si se toman en consideración aspectos como la incidencia de la capacidad del sistema educativo para responder ante la necesidad de formación de los docentes requeridos para el sector productivo.

El objetivo general es determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Y los objetivos específicos son: Caracterizar la situación socio-demográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La ubicación de los titulados es en la provincia del Carchi sitio de su residencia.

Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Se logra determinar que los titulados se encuentran trabajando en las diferentes especialidades que estudiaron.

Reconoce el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Se determina que la mitad de los titulados encuestados trabajan en instituciones fiscales y poseen su respectivo nombramiento.

Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Los titulados aspiran a tener un proceso de aprendizaje de formación continua a fin de mejorar sus competencias profesionales y poder brindar una educación de calidad.

La investigación desarrollada en este documento será de campo, por medio de la aplicación de encuestas, el tipo es mixto cuantitativo, ya que requiere de estructuración de datos estadísticos y el análisis respectivo, por lo tanto, también seria cualitativa.

El método a utilizar es el descriptivo, refiriéndose al proceso de análisis en cada uno de los momentos de la investigación.

Es de significativa importancia el análisis del tema sobre el futuro profesional de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que permitirá tener una noción segura de la necesidad de seguir en funcionamiento la Escuela de Ciencias de la Educación, en nuestro medio, y del servicio que pudieran prestar para la colectividad.

Así mismo en caso de no estar de acuerdo con los requerimientos educativos del sector, se estará en la obligación moral de proponer algunas alternativas de creación de otras especialidades que cumplan con los requisitos y necesidades laborales.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Situación Laboral Docente

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

Cualquiera perspectiva de análisis, en este modelo tradicional de formación docente, nos llevará sólo a ajustes u optimización de lo existente, a resultados generales, ambiguos y poco orientador para la generación del currículo y menos para su implementación, sin destacar su escaso aporte para evaluar el desarrollo y resultados de la formación. (Pérez, 2003)

Este modelo de formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación., desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

Los principales propósitos de la práctica pedagógica son: desarrollo profesional docente, a partir de la transformación de la propia práctica; producción de un conocimiento válido que se fundamente en los saberes científicos, culturales y educativos; procesos individuales y colectivos de reconstrucción racional del pensamiento y la teoría; actuación racional de las nuevas generaciones; construir nuevos enfoques y modelos pedagógicos; aprender a transformar colectivamente la realidad que no nos satisface y el desarrollo social - individual.

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas: la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

El currículo de la formación inicial de docentes, en su estructura debe ser capaz de: integrar los contenidos de saberes de la formación, incentivar el desarrollo de nuevas formas de enseñanza, desarrollar una formación teórico-práctica, definición y actualización permanente de los contenidos de la formación, desarrollo de la capacidad de enseñar activamente los conocimientos adquiridos, desarrollo de la capacidad de diseñar y elegir estrategias docentes.

La formación inicial docente se refiere al mínimo número de acciones de formación que oficialmente se establece -desde la educación primaria hasta la superior- y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país. Todos los países han declarado el número mínimo de años requeridos, incluyendo el tiempo de prácticas en el aula exigido para obtener la cualificación de profesor.

La formación continua se refiere al aprendizaje que tiene el docente a lo largo de toda su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento continuo profesional de desarrollo (CPD), lo que es muy necesario en la actualidad, puesto que en los últimos años del siglo pasado y los que llevamos de éste nos vienen mostrando que la humanidad ha entrado en una nueva era que afecta a la producción, la energía, las comunicaciones, el comercio, el transporte, el trabajo, la formación o la familia. Estos cambios ya los podemos observar con mucha nitidez, puesto que están afectando progresivamente nuestra forma de vivir, de comunicarnos, de trabajar y de aprender. (García, 2002)

El proceso organizado y sistemático según Pérez Jiménez (2003) implica la optimización de los docentes a través de sus características psicológicas y profesionales, que están directamente relacionadas con las practicas pedagógicas y con la formación continua de cada maestro, para lo cual es necesario que el docente (al igual que otros profesionales) reflexione acerca de sus competencias, para mantenerlas al día y desarrollarlas aún más.

Tedesco afirma que: "Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio". (Hernández, 2009)

La eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes. El formador es el elemento fundamental en cualquiera de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continuo reciclaje como cualquier otro profesional. La sociedad actual de las tecnologías, de la información y la comunicación obliga al formador a adaptarse a los cambios tecnológicos tan innovadores que han surgido en el ámbito educativo en los últimos años.

En el caso del docente, la revolución tecnológica altera sustancialmente su labor y le obliga a desempeñar un rol que afecta profundamente el modo en que venía desarrollando su papel, cambios que modifican la forma de aprender de los estudiantes y que afectan profundamente a los profesores en ejercicio.

"La formación continua, no supone la acumulación sin sentido de conocimientos sino la posibilidad de transformar las prácticas educativas en favor del aprendizaje de los alumnos".

3.1.2 La Contratación y la Carrera Profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad que tengan los trabajadores en las empresas y organizaciones donde prestan sus servicios.

La carrera docente y contratación se basa en la ley de Carrera Docente y escalafón del Magisterio Nacional, que contiene los requisitos de ingreso, ascensos, cambios y promociones.

La estabilidad laboral es la garantía que tiene el servidor educativo de que sus servicios serán requeridos por el Estado desde su primer nombramiento hasta que ejerza su derecho a la jubilación, siempre y cuando cumpla con los estándares de rendimiento profesional establecidos en esta Ley. (La Pizarra, 2010)

Para el ejercicio de labores docente, se faculta la contratación de profesionales de, al menos, el tercer nivel de formación que otorgan las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior, concordante con el nivel de exigencia para las ciencias de la educación, considerando que el sistema educativo no preparan maestros en ciencias de la educación en determinadas áreas técnicas, sociales. Para llenar las vacantes tendrán preferencia aquellos docentes cuya residencia esté próxima al lugar donde se requiera, superando la situación actual, sobre todo en la zona rural.

El proyecto fortalece el sistema de concurso público de méritos y oposición para los directivos de los establecimientos educativos. Se respeta la estabilidad del directivo, durante el período de administración de cuatro años. Se institucionaliza la reelección por una sola vez, procurando garantizar el ejercicio administrativo eficiente de la máxima autoridad de una institución educativa, sin la sombra de la remoción.

Para el ingreso al magisterio nacional, se toma en cuenta los títulos de: Bachiller en Ciencias de la Educación, los cuales se suspendieron desde 1995 y los otorgaban en los

colegios de los Institutos Superiores Pedagógicos; Profesor de educación básica o inicial, que se otorga en los ISPED; Profesor de educación básica intercultural bilingüe, que es otorgado por los IPIB, y, Licenciado en Ciencias de la Educación que es otorgado por las Universidades, con las diferentes menciones, ya sean Básica, Parvularia, Inicial, Mención en Matemáticas, entre otros. (OEI - Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2002)

Se genera un sistema de incentivos para que el docente, previo al cumplimiento de requisitos, opte por el ascenso de categorías cada cuatro años de servicio para los docentes que trabajen en el sector urbano y cada tres años para quienes trabajen en sectores rurales, priorizando la preparación educativa y profesional.

Así mismo, el haber obtenido la nota de insuficiente en la evaluación docente en dos oportunidades será motivo destitución.

Se incluye una disposición transitoria que prevé que las personas que están bajo el régimen de educación popular podrán ingresar al Magisterio cumpliendo los requisitos de la ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

Los docentes, previo al ejercicio profesional en el sistema educativo nacional, deberá realizar un año de servicio rural, labor que será remunerada de acuerdo con el presupuesto destinado para tal efecto. (Ley de Educación, 2009)

La congruencia que se logre entre los perfiles profesionales y el mercado de trabajo, determinará en buena medida la calidad que las prácticas profesionales de un egresado tengan y los niveles de desempeño que adquiera en el campo ocupacional específico en que se encuentra, propiciando con ello el cumplimiento o no de las expectativas académico-ocupacionales. Se habla entonces de la satisfacción profesional-laboral del egresado; sus expectativas se conforman en interactividad con él y el entorno social (familiar y escolar) que lo rodea.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

La enseñanza es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de 3 elementos: un docente, uno o varios alumnos y el objeto de conocimiento, el docente transmite sus conocimientos al o a los alumnos a través de diversos medios, técnicas y herramientas de apoyo; siendo él, la fuente del conocimiento, y el alumno un simple receptor ilimitado del mismo.

El aprendizaje se define como un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia (Feldman, 2005). En primer lugar, aprendizaje supone un cambio conductual o un cambio en la capacidad conductual. En segundo lugar, dicho cambio debe ser perdurable en el tiempo. En tercer lugar, otro criterio fundamental es que el aprendizaje ocurre a través de la práctica o de otras formas de experiencia (Rojas Velásquez, Freddy 2001).

Al referir el aprendizaje como proceso de cambio conductual, asumimos el hecho de que el aprendizaje implica adquisición y modificación de conocimientos, estrategias, habilidades, creencias y actitudes (Schunk, 1991).

En palabras de Schmeck (1988a, p. 171): el aprendizaje es un sub-producto del pensamiento; aprendemos pensando, y la calidad del resultado de aprendizaje está determinada por la calidad de nuestros pensamientos. (Beltrán Llera Jesús; Bueno Alvarez José; Pág331)

Tipos de Aprendizaje:

Aprendizaje receptivo: en este tipo de aprendizaje el sujeto sólo necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.

Aprendizaje por descubrimiento: el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.

Aprendizaje repetitivo: se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.

Aprendizaje significativo: es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.

Aprendizaje observacional: tipo de aprendizaje que se da al observar el comportamiento de otra persona, llamada modelo.

Aprendizaje latente: aprendizaje en el que se adquiere un nuevo comportamiento, pero no se demuestra hasta que se ofrece algún incentivo para manifestarlo.

Condiciones para un aprendizaje de calidad. (White Richard, Condiciones para un aprendizaje de Calidad)

La enseñanza, el currículo, el sistema de exámenes y el contexto escolar son factores determinantes para que exista consistencia en las ideas y conexiones amplias en el conocimiento. Pero incluso, cuando dichos factores son favorables, el aprendizaje depende de los estudiantes individuales. Son ellos los que deben optar por aprender de una forma significativa en sus estudios en general, no solamente en el de las ciencias.

Para ello los estudiantes deben tener como propios unos objetivos de aprendizaje. No basta con que el profesor cree las condiciones favorables y marque los objetivos, si el estudiante no los acepta totalmente. Los estudiantes deben hacerse responsables de su aprendizaje y no considerarlo una responsabilidad solamente de sus profesores.

Entre las condiciones favorecedoras de un aprendizaje de calidad se destacan: la potenciación de la autonomía del alumnado, el desarrollo de actitudes y prácticas de cooperación, la aplicación de métodos de enseñanza variados, la aplicación de métodos de evaluación variados.

3.1.4 El género y la profesión docente.

"El tratamiento de la diversidad en el ámbito educativo implica la confrontación de los valores y las formas de comportamiento dominantes en la sociedad. Éste es el caso de las diferencias de género que acoge el recinto escolar" (López, 1998). Esto quiere decir que, las diferencias de género se deben a las formas de comportamiento que dependiendo de la cultura que una sociedad mantiene en particular, de igual forma se manifiestan en el ámbito educativo, generando diferencias en la comunidad educativa que muchas veces suelen ser discriminatorias, afectando negativamente al buen desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

Hablar de desarrollo y de mejoramiento de calidad de vida de la población, lleva implícito el mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana, que supone una concepción nueva de educación que apunte a la satisfacci6n de las demandas educativas de los distintos sectores de la población, respetando las especificidades propias de cada uno de ellos y dotándola de un contenido de relevancia y pertinencia social.

Las mujeres se inclinan más hacia las carreras que requieren aptitudes verbales de trato humano, "La mujer se halla volcada al contacto y al servicio personal, mientras que el hombre se halla proyectado, predominantemente, hacia el mundo objetivo de la realidad. Así, en lo que la profesión docente tiene de servicio y cuidado personal del sujeto, como acontece enteramente en la educación preescolar, la función docente será típicamente femenina, cuando sea más bien un servicio al mundo objetivo de la ciencia y de la

técnica, como acontece en la vida universitaria, la función docente atraerá más a los hombres que a las mujeres". (Hoz, 1989)

Dentro de esta profesión las mujeres docentes predominan abrumadoramente en la enseñanza preescolar y primaria en todo el mundo, a medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentran cada vez menos mujeres, cuanto mayor es la feminización de una ocupación, más probabilidades tienen sus asalariados de estar mal remunerados. En consecuencia, la innegable infravaloración de la profesión docente en su conjunto y específicamente del personal docente en los sectores de la enseñanza preescolar y primaria ilustra el desequilibrio fundamental que existe entre las exigencias profesionales y la remuneración.

De acuerdo con la División de Estadística de las Naciones Unidas, las mujeres predominan en la profesión docente en la enseñanza primaria salvo en varias regiones de África. Como muestra el siguiente cuadro, la proporción de mujeres docentes disminuye a medida que el nivel educativo es superior (UNESCO, 2009).

La condición de inferioridad a nivel social de los docentes en la enseñanza preescolar, primaria y secundaria y los bajos niveles de remuneración están profundamente relacionados con la desigualdad entre hombres y mujeres en general.

Las encuestas específicas nacionales de países donde existe una proporción relativamente alta de docentes masculinos que trabajan en la enseñanza secundaria también muestran que la remuneración en relación con el PIB per cápita es mayor que en la mayoría de los países donde las mujeres dominan la profesión docente.

Asimismo, los puestos de mayor prestigio, poder de decisión y remuneración (como los directores de centros escolares) son predominantemente ocupados por hombres a pesar de que éstos representan la minoría de los docentes en los niveles de enseñanza preescolar, primaria y secundaria.

3.1.5 Síntesis.

El sistema educativo en nuestro país está en desarrollo y requiere de la generación de profesionales con vocación y convicción de enseñar a aprender a sus alumnos.

Uno de los objetivos importantes de la profesión docente es facilitar los procesos de aprendizaje de conocimientos y actitudes que favorecen el acceso a la vida adulta, a los estudios superiores, al mundo profesional, por parte de la nueva generación. También la educación, aparte de contribuir a la enseñanza, debe contribuir a la formación de las personas de modo que puedan participar plenamente en la vida y en la cultura de la sociedad en la que han nacido o están creciendo.

La información sobre la situación socio laboral de los graduados será un instrumento básico para orientar, acompañar y dar asistencia humana y profesional a los estudiantes del Programa de Licenciatura de las Facultades de Ciencias de la Educación de la UTPL, sirviendo de referente para potenciar la relación entre agentes académicos y agentes del ámbito laboral.

Plantear la problemática de la inserción ocupacional de jóvenes recientemente graduados resulta un tema complejo y de vigencia permanente; estos jóvenes van construyendo la representación de su desempeño profesional como así también de futuros proyectos personales.

Es tarea fundamental y de mucha responsabilidad que la Instituciones de educación superior propongan alternativas pedagógicas y curriculares acordes de la realidad en la que vive nuestra población educativa.

Nunca como ahora los docentes de educación básica habían estado sometidos a demandas tan intensas, complejas y veces contradictorias por parte de las autoridades educativas, sociedad, directivos, padres de familia y alumnos en los diferentes sectores de la provincia de Imbabura Y Carchi.

Se considera que el aumento de los niveles educativos de la población contribuye a promover una distribución del ingreso más equilibrada y a combatir la pobreza, esto se considera desde hace mucho tiempo como uno de los principales mecanismos de movilidad social ascendente. De hecho el control de habilidades cognitivas, adquiridas principalmente en el sistema educativo, es una de las principales formas de acceder a la clase media en las economías de mercado, encontrando personas que, a pesar de contar con estudios superiores, viven en familias cuyo ingreso per cápita las coloca por debajo de la línea de pobreza.

El género que predomina dentro de la profesión docente tanto en el Ecuador como en el mundo es el femenino.

3.2 Contexto Laboral

3.2.1 Entorno educativo, la Comunidad Educativa.

La familia es el núcleo de la sociedad, su unidad fundamental y la garante del cumplimiento de lo relacionado con la educación de sus hijos o representados; la legislación ecuatoriana establece que el derecho a la educación es inalienable, es un derecho universal y supremo, un Derecho Humano.

Las personas, la familia, y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo, puesto que "profesores administradores padres y toda la comunidad entera deben estar involucrados en la concepción y planificación del cambio desde el primer momento". (Salinas, 1997)

En cuanto la protección familiar, la Constitución mencionada, protege a la familia, a los niños y adolescentes, dándoles derechos y deberes con rango constitucional, asimismo indica y reitera la gratuidad de la enseñanza hasta el nivel de pregrado, señalando que la misma es función del Estado, al ser un servicio público y la nación, familias y la sociedad deben promover el proceso educativo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Las Comunidades Educativas 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.

La cooperación es algo primordial en este caso, por ello la Comunidad Educativa en el "Deber ser", tiene que fomentarla en los miembros, 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 que el docente pueda conseguir, puesto que el maestro puede adaptar estos elementos con algunas propuestas sobre las dimensiones más relevantes a utilizar y que sean necesarias para el beneficio de la colectividad. (Mauri, 2002)

Otro de sus fines, es ejercer control sobre los servicios educativos y los aportes 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.

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.

3.2.2 La demanda de Educación de Calidad.

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

La educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta" (Marquéz, 2002).

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, esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados (con las debidas y

honrosas excepciones), y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados. (Diario HOY Ciudad Quito Autor**:** Por Fernando Bustamante Ponce)

El gobierno del Ecuador a través del Ministerio de Educación tiene como objetivo central el incremento progresivo de la calidad y la calidez de la educación y del todo el sistema educativo, emprendiendo diversas acciones estratégicas, amparándose en las directrices dadas por la Constitución de la República (2008) y el Plan Decenal de Educación (2006-215), definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. (Ministerio de Educación).

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta".

No obstante hay que tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida adulta en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una enorme ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

Y la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos.

En la actualidad la Educación debe ir de la mano con la tecnología y hacer uso de estos mecanismos para su mejor desempeño.

Funciones de las TIC´S en educación, La "sociedad de la información" en general y las nuevas tecnologías en particular inciden de manera significativa en todos los niveles del mundo educativo. Las nuevas generaciones van asimilando de manera natural esta nueva

cultura que se va conformando y que para nosotros conlleva muchas veces importantes esfuerzos de formación, de adaptación y de "desaprender" muchas cosas que ahora "se hacen de otra forma" o que simplemente ya no sirven. Los más jóvenes no tienen el pozo experiencial de haber vivido en una sociedad "más estática" (como lo conocido en décadas anteriores), de manera que para ellos el cambio y el aprendizaje continuo para conocer las novedades que van surgiendo cada día es lo normal.

Precisamente para favorecer este proceso que se empieza a desarrollar desde los entornos educativos informales, la escuela debe integrar también la nueva cultura: alfabetización digital, fuente de información, instrumento de productividad para realizar trabajos, material didáctico, instrumento cognitivo.

3.2.3 Políticas Educativas.

3.2.3.1 Carta Magna

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

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y 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.

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

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

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

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.

El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior.

El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Será responsabilidad del Estado: Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales. Garantizar modalidades formales y no formales de educación. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos. Garantizar el respeto del desarrollo psico-evolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fisco misional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro.

La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos, y los conservatorios, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación.

La creación y financiamiento de nuevas casas de estudio y carreras universitarias públicas se supeditará a los requerimientos del desarrollo nacional.

El organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema y el organismo encargado para la acreditación y aseguramiento de la calidad podrán suspender, de acuerdo con la ley, a las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores, tecnológicos y pedagógicos, y conservatorios, así como solicitar la derogatoria de aquellas que se creen por ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo tiene como misión Administrar y coordinar el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa como un medio de desarrollo integral del país a nivel sectorial y territorial, estableciendo objetivos y políticas estratégicas, sustentadas en procesos de información, investigación, capacitación, seguimiento y evaluación; orientando la inversión pública; y, promoviendo la democratización del Estado, a través de una activa participación ciudadana, que contribuya a una gestión pública transparente y eficiente.

El Gobierno Nacional se ha propuesto resolver un problema represado por décadas en el país; poner la casa en orden. Para ello, decidió devolver las funciones claves del Estado, mediante un redimensionamiento de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES, 2009), entidad asesora de la Presidencia de la República.

El Plan Nacional de Desarrollo se origina en el proyecto político de cambio que planteó el Plan de Gobierno de la Revolución Ciudadana y se convierte en su hoja de ruta que termina con la improvisación y la visión cortoplacista que ha imperado en las políticas públicas.

El Plan Nacional de Desarrollo es un instrumento que orienta la gestión pública y la asignación de recursos, y se elaboró con una visión integral, fruto de una participación social muy amplia donde más de 3 mil representantes de organizaciones, instituciones y ciudadanía en general hicieron sus aportes. El Plan traza los lineamientos de una agenda alternativa y democrática para alcanzar el desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador. Promueve una visión integral de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir e implica un cambio en el modo de Estado que transforme las estructuras que han reproducido relaciones de injusticia entre ecuatorianos y ecuatorianas.

La ruptura con el concepto de desarrollo y el modo de Estado se plasma en estrategias de cambio como la democratización económica, el protagonismo social, la garantía de derechos, etc., recogidas en los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010,

cuyos ejes fundamentales son las justicias social y económica, participativa, ambiental e inter-generacional.

El Estado busca incorporar a más de cuatrocientos mil niños a programas de educación y así eliminar el analfabetismo. (Plan Nacional de Desarrollo, 2006-2015).

3.2.3.3 Ley de Educación

Este cuerpo legal, que contiene 143 artículos, 13 disposiciones transitorias, 11 derogatorias y una disposición final. Entre los principales avances y logros que establece la nueva Ley, destacan:

Garantizar el derecho a la educación, determina principios y fines generales que orientarán la educación ecuatoriana; desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, el modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Educativo ecuatoriano.

Incorporar a la comunidad y a las familias en el proceso educativo, además de los docentes y estudiantes, que tradicionalmente eran los principales actores.

Crear los gobiernos escolares, como instancia formal de participación y espacios para la veeduría y resolución pacífica de conflictos en cada institución educativa, compuestos por padres de familia, estudiantes y docentes.

Normar los nuevos sueldos del magisterio, las jubilaciones de los docentes y los títulos para el ejercicio de la docencia.

Se establece la homologación salarial, que 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.

Determinar que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; propicia la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente y promueve la diversidad cultural y el ejercicio de derechos y responsabilidades.

Disponer al Consejo Nacional de Educación como organismo permanente de orientación, consulta, aprobación y evaluación del Plan Nacional de Educación.

Incluye la aplicación del Bachillerato General Unificado, que se iniciará durante el año lectivo 2011-2012 para todos los establecimientos educativos (a partir de primero de Bachillerato) y que 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.

En la Asamblea Nacional se indicó, además, que en las próximas 48 horas, este proyecto será remitido al Ejecutivo para la correspondiente sanción u obligación, de conformidad con la Constitución. (Ley de Educación, 2011).

3.2.3.4 Plan Decenal de Educación 2006 – 2015.

La situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitarán disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía.

La educación constituye uno de los instrumentos clave para el desarrollo de un país, por lo que es de vital importancia superar los graves problemas que presenta la educación en el Ecuador. En esta perspectiva, el Consejo Nacional de Educación, dentro del Plan Decenal

2006-2015, acordó las siguientes políticas: Aumento anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de los niños y niñas al mundo globalizado. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica. Lograr la cobertura total de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes las competencias para la vida y el trabajo. Erradicación del analfabetismo y educación continúa para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.

3.2.3.5 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, encargada 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.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente. y a los

aprendizajes de los estudiantes, para 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 las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación. Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares. Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.

Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia la formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser: Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales. Permanente: funciona todo el año escolar. Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes. Gratuita: con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

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 Políticas micro: institucionales.

Son un conjunto de instrumentos legales y curriculares que cada institución educativa debe tener como base fundamental para dinamizar y determinar procesos educativos.

La Macro Planificación.

La Reforma Curricular es el documento oficial del Ministerio de Educación para la Educación Básica, vigente desde 1996, conforme al Acuerdo Ministerial 1442, para la planificación educativa y los procesos de evaluación educativa.

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República (2011) y del Plan Decenal de la Educación (2006-2015)

Una tarea de alta significación es la realización del proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, para lograr los objetivos siguientes:

Actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y pedagógica.

Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.

Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula.

Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente.

Precisar indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de educación básica.

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular se ha realizado a partir de la evaluación y experiencias logradas con el currículo vigente, el estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, recogiendo el criterio de especialistas y de docentes ecuatorianas y ecuatorianos del primer año y de las cuatro áreas fundamentales del conocimiento en la Educación Básica: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

La Meso Planificación.

El proyecto educativo institucional (PEI) es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Por tanto, el PEI es un documento que orienta los aspectos sustantivos de la vida institucional en el largo plazo por lo que si bien es cierto, debe ser repensado en forma cotidiana, no debe ser construido rutinariamente de año en año.

Es suficiente que cada institución realice el esfuerzo necesario para tener un PEI como documento de partida a ser desarrollado, perfeccionado y revisado en períodos no menores a cinco años, con el fin de tornar lo pertinente a cada cambio del contexto institucional o del entorno comunitario.

La Micro Planificación.

El objetivo de estos documentos es revelar la micro planificación como un instrumento de planeación dentro del aula de clase, apto para ser utilizado por maestros y gestores de la

educación. Se encuentran fundamentados en los postulados teóricos y prácticas que contempla la Reforma Curricular. Para la planificación educativa y los procesos de evaluación educativa.

3.2.5 Síntesis

Es indudable la importancia que reviste la familia en el proceso educativo de sus representados. Desde la Constitución, hasta en los proyectos educativos de la Asamblea Nacional, la Sociedad Civil, las Ordenanzas y los Regímenes Legales, se incluye como un derecho inalienable la educación.

Así mismo las leyes referidas a la protección del Niño y Adolescente, vinculan su desarrollo socio-cognitivo al proceso de enseñanza.

Es por ello que las Comunidades Educativas juegan un rol que va más allá de los aspectos económicos y estructurales de la planta física de las escuelas. Alcanza niveles de complejidad y responsabilidad al incluir aspectos como el control en el presupuesto y el control a nivel socio educativo, su inmersión en los proyectos comunitarios escolares y los proyectos de aprendizaje.

Otro aspecto que se debe resaltar corresponde a los proyectos de gobierno nacional en los cuales se da mayor importancia a la educación y al desarrollo de los profesionales docentes a fin de brindar una educación de calidad.

3.3 Necesidades de Formación Docente

3.3.1 Definición.

Se entiende como formación docente a un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional, es destacado por Sánchez (2001) cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como "un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y meta cognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional".

3.3.2 Competencias profesionales.

La necesidad de relacionar de una manera más efectiva la educación con el mundo del trabajo conduce al sector oficial a promover la implementación de opciones educativas basadas en los denominados modelos por competencias.

El propósito de la educación basada en normas de competencia es proporcionar educación técnica y capacitación a los empleados, así como combinar la educación y el trabajo. Este tipo de educación, además de reconocer el resultado de los procesos escolares formales, también reconoce los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos fuera de las aulas.

Actualmente, la educación por competencias es claramente una tendencia en nuestro país, la cual se extiende a la mayoría de los centros educativos. Su presencia dentro del panorama educativo requiere ser estudiada, para conocerla y comprenderla, además de

identificar las opciones que hay para su implementación y para elegir la que pueda adecuarse a las características e historia de la institución.

Habilidades: Los saberes prácticos incluyen atributos (de la competencia) tales como los saberes técnicos, que consisten en conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad, y los saberes metodológicos, entendidos como la capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas.

Conocimientos: Por su parte, los saberes teóricos definen los conocimientos teóricos que se adquieren en torno a una o varias disciplinas.

Valores: Los saberes valorativos, incluyen el querer hacer, es decir, las actitudes que se relacionan con la predisposición y motivación para el auto-aprendizaje, y el saber convivir, esto es, los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.

Los modelos educativos basados en competencias profesionales implican la revisión de los procedimientos de diseño de los objetivos educativos, de las concepciones pedagógicas que orientan las prácticas centradas en la enseñanza (y con ello, la propia práctica educativa), así como de los criterios y procedimientos para la evaluación.

El modelo de competencias profesionales integrales establece tres niveles, las competencias básicas, las genéricas y las específicas, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular. Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos (por ejemplo el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático).

Las competencias genéricas son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Por último, las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

Un currículum por competencias profesionales integradas que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad. Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral. Esta combinación de elementos permiten identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro profesional.

Otro punto crítico de la formación de profesionistas tiene que ver con las concepciones rígidas del aprendizaje, en las cuales sólo se puede aprender lo que estipulan los planes y programas de estudio durante la etapa de formación como estudiante. El modelo por competencias profesionales integradas intenta formar profesionistas que conciban el aprendizaje como un proceso abierto, flexible y permanente, no limitado al periodo de formación escolar.

En consecuencia, esta perspectiva promueve la combinación de momentos de aprendizaje académico con situaciones de la realidad profesional; este proceso se denomina formación en alternancia e implica integrar la capacitación en ámbitos reales con la formación en las aulas.

Con una formación desde el marco de las competencias profesionales integradas se espera promover una preparación más realista, que retome las necesidades de la sociedad (experiencia social, práctica profesional y desarrollo disciplinar). Sin embargo, tales necesidades, así como los contextos que enfrentará el futuro profesional, se encuentran en permanente cambio, situación que requiere que los estudiantes se preparen no sólo para combinar momentos de trabajo con momentos educativos, sino también para ser capaces de transitar por ellos.

De igual manera, el modelo de competencias profesionales integradas en el plano didáctico implica promover condiciones y situaciones de aprendizaje que permitan: Integrar el aprendizaje a las condiciones reales de trabajo. Identificar o construir condiciones de aplicación más reales (por ejemplo, diferentes ejercicios de simulación, talleres, trabajos de campo, prácticas de laboratorio, ensayos, tesis, tareas de micro-enseñanza, etcétera). Diseñar experiencias de aprendizaje que permitan arribar a diferentes soluciones o a varias vías de solución. Crear entornos que sean cooperativos, colaborativos y apoyadores. Alternar momentos de confrontación entre situaciones reales con momentos de sistematización del conocimiento o teoría. Priorizar estrategias didácticas en las que los estudiantes jueguen un papel activo, que les permita descubrir y construir conocimiento por sí mismos. Realizar evaluaciones longitudinales y múltiples para reunir evidencias de desempeño desde diferentes fuentes. Identificar posibles niveles de desempeño como criterios para la evaluación. Promover el aprendizaje a través de situaciones conflictivas.

En este modelo, el papel del maestro sigue siendo fundamental, pero ahora como diseñador de los ámbitos y experiencias de aprendizaje para los alumnos. Los profesores estudian, diseñan y aplican los mejores métodos y se comprometen con el éxito de cada estudiante, proponiendo diversas maneras para promover el desarrollo integral del estudiante.

3.3.3 Los Cuatro Pilares de la Educación para el Siglo XXI

La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda

experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

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.

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

Aprender a Conocer: tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber. Este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en la concatenación del pensamiento se combinan.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias. En este aspecto, la Escuela Básica tendrá éxito, si logra aportar el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

Aprender a hacer: está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos de una empresa. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve una organización, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI.

Aprender a convivir juntos: Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por en conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión cabal del mundo, lo cual debe hacerle descubrir quién es él, evitando así el enfrentamiento mediante el diálogo y la comunicación.

La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales.

Aprender a ser: Es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social. (Unesco, 1987)

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios dramáticos tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

Escolano Benito (1996: 44-46), al definir la profesión docente, lo hace entorno a tres papeles básicos: El primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.

El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los

prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, partenaire o terapeuta.

Las competencias básicas que debe tener todo docente dominio de la materia que imparte (competencia cultural), cualidades pedagógicas (habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación acción, conocimientos psicológicos y sociales), habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes y características personales (madurez, seguridad, autoestima, equilibrio emocional, empatía) Marqués (2002; pp.310-321)

3.3.5 Necesidades de Formación en el Ecuador

Actualmente se comienza a tomar conciencia de las deficiencias formativas que el profesorado tiene en cuestiones pedagógicas y didácticas.

La falta de experiencia en la formación didáctica y pedagógica del profesorado hace necesario no sólo realizar estudios que contribuyan a la consolidación de un marco conceptual basado en el análisis de la práctica sino avanzar en la realización de una propuesta formativa dirigida a los profesionales de este nivel, que pueda llegar a institucionalizarse por las entidades competentes. Así mismo, este tipo de formación la entendemos apoyada con otros profesionales dedicados a la tarea de asesoramiento.

En estos momentos, la capacitación docente nos lleva a plantear algunos interrogantes y reflexiones; ya que ella asume un rol protagónico como forma de solucionar gran parte de los males por los que atraviesa la educación.

La capacitación docente supone el aprendizaje de un adulto, que necesariamente debe transcurrir en el tiempo y requiere de esfuerzo y deseos de cambio, así aparece la capacitación restringida a la "lectura de algunos cuadernillos" durante tiempos y reuniones escasas, con la pretensión de mejorar la calidad de la educación, la eficacia docente y en definitiva el rendimiento de los alumnos.

Parecería que esto responde a la concepción posmoderna de tiempo, cuyo rasgo peculiar es el aceleramiento, la rapidez, la vertiginosidad y su relación con logros efectivos, eficaces y eficientes, todo debe concluir a resultados inmediatos y acotados en el tiempo. La contracara de este tipo de funcionamiento es la superficialidad, los cambios aparentes y puestos en la vidriera como una de las formas de la cultura del exhibicionismo.

Desde los organismos oficiales, lo importante es el éxito ó el prestigio de la capacitación docente, medios en términos cuantitativos: a cuántos docentes se capacitará, cuál de las instituciones capacitadores va a tener más demanda, desde los docentes, lo fundamental es acreditar el mayor puntaje posible para garantizar su puesto de trabajo.

Los padres, solicitar de la escuela regularidad y, continuidad en la asistencia de sus hijos, además de algunos "estigmas" sociales que son indicadores aparentes de calidad educativa: computación, inglés, gabinete, psico-pedagógico, etc.

En primer lugar por ser una condición general que afecta todo el país está la crisis económica que frena la capacitación sobretodo como ya se menciono y que puede representar la parte más importante de la formación docente la formación inicial que según se ha expuesto lo ideal será que esta se realice antes incluso de comenzar con las actividades docentes puesto que esta formación inicial se ve sustituida por un conocimiento intuitivo por parte del profesional de lo que deben ser las tareas del docente y este conocimiento intuitivo es el que nos lleva a cometer errores.

El desconocimiento o subutilización de los programas de capacitación y actualización por parte de los mismos docentes representa otro problema para conseguir la formación adecuada en tiempo y forma.

En algunos casos es la falta de interés por parte del docente lo que frena su formación al no participar en los eventos que la institución organiza con este propósito, cabe aclarar que también el docente tiene su grado de culpa en este problema pues existen casos den los que el dominio que se tiene de las cuestiones tecnológicas permiten creer al docente que es suficiente este conocimiento para poder realizar la tarea docente y en casos extremos incluso la apatía y el conformismo son los que generan esta falta de interés por la formación en la parte pedagógica.

El Ministerio de Educación, mantiene la oferta de capacitación a través de la Dirección nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP, a partir de 2010 la Dirección de Formación Continua bajo la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo), organismo responsable de la programación, organización, dirección coordinación y control del Sistema Nacional de Mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo. La dirección de Formación Continua tiene la misión de implementar un sistema integral, inclusivo, intercultural e innovador de formación continua para educadores en ejercicio, que indica de manera significativa en el desarrollo integral de los estudiantes.

Un sistema de Desarrollo profesional, para profesionales de educación, reorienta las políticas y acciones entorno a la formación inicial, capacitación, mejoramiento y formación continua, A partir de 2010 en el Ecuador, la formación inicial se fortalece con la implementación de estándares de calidad ´para la acreditación de los programas académicos tanto para los institutos pedagógicos como para las universidades, en estrecha colaboración con el Conesup y el Conea. En el marco del plan Decenal de Educación 2006-2015 se considera como una de las políticas educativas prioritarias la revaloración de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

3.3.6 Síntesis

Las necesidades de formación son las oportunidades que tienen los docentes para superarse; el propósito de competencia es proporcionar educación y capacitación a los docentes.

La Educación por competencia es una tendencia en nuestro país, la presencia de ésta dentro del panorama educativo requiere ser estudiada para conocerla y comprenderla.

La educación debe estar estructurada bajo cuatro pilares fundamentales; Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser; estos pilares deben recibir la atención requerida para que este proceso se enfoque a los educandos, como persona y como miembro de la sociedad.

Los profesores deben ser capaces de acoplarse a los continuos cambios tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor. Las competencias básicas que debe tener todo docente son: dominio de la materia, cualidades pedagógicas, habilidades instrumentales, conocimiento de nuevos lenguajes.

En el Ecuador la entidad que determina las necesidades de capacitación es el Dinamep, a la vez que es encargado de desarrollar los planes de capacitación requeridos para el desarrollo de los docentes.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.

El tipo de investigación utilizada es de tipo mixto, así de carácter cuantitativo, ya que requiere del análisis de datos estadísticos propios de una investigación de esta naturaleza; y de carácter cualitativo, por cuanto fue meritorio el análisis de datos numéricos y además del análisis del marco teórico referencial. En este caso el método utilizado, es de tipo descriptivo, porque permitió detallar el objetivo de nuestra investigación que consiste en llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes de nuestros egresados a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos metodológicos. Además cumplí con la meta de recolección de datos y la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

4.2 Participantes de la investigación.

La muestra a investigar fue proporcionada por el Equipo Planificador del Programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tomando en cuenta el lugar de procedencia de los Investigadores. La muestra consiste en ocho titulados y dos autoridades de los centros de estudio donde se desenvuelven profesionalmente los egresados de la UTPL.

La profesionales Egresados de la UTPL que fueron investigados, poseen las siguientes características: docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia, egresados en el período 2005 – 2010 en las menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Lengua y Literatura, Químicos Biológicas, Físico Matemáticas, Ciencias Humanas y Religiosas.

4.3 Técnicas e instrumentos de la investigación.

Técnicas.

La técnica que aplique fue la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario de preguntas previamente diseñado por el equipo de investigación de la UTPL la cual sirvió como base fundamental para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

Instrumentos.

Se aplicó dos tipos de cuestionarios Cuestionario, uno para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación como ejemplifica el ANEXO 1 y el otro para los Empleadores/directivos de la instituciones Educativas como ejemplifica el ANEXO 2, los mismos 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.

4.4 Recursos.

Los recursos con los que se contó y ayudaron a realizar de manera significativa el trabajo de investigación son:

Recursos Humanos:

En primer lugar se cuenta con el Equipo de la UTPL quienes nos entregaron la muestra de titulados, para la realización de el trabajo tuve la ayuda de la Tutor de Tesis quien brindo apoyo constante.

Fue indispensable la participación del Grupo de Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Y por último la colaboración de los rectores y/o directores donde laboran los titulados de la UTPL, Empleadores/directivos de la/las institución/es educativas.

Recursos Materiales.

Para que la investigación logre cumplir con los objetivos planteados, se utiliza los siguientes recursos:

Cuestionario para Titulados, Cuestionario para Autoridades, Entrevistas, Computador y Cámara fotográfica.

Recursos Económicos.

RUBROS DE GASTOS	VALORES
Personal de apoyo	$ 0,00
Material de escritorio	$ 20,00
Material Bibliográfico (Internet)	$ 50,00
Material fungible	$ 20,00
Transporte	$ 20,00
Trascripción de la información	$ 30,00
Impresiones	$ 80,00
Imprevistos	$ 10,00
TOTAL	**$ 230,00**

4.5 Procedimiento.

El estudio de esta investigación inicia en la Ciudad de Loja donde el equipo de la UTPL designa el tema a los egresados.

Se continuó trabajando de acuerdo al cronograma entregado por la universidad.

Al momento que el equipo de la UTPL entrega la muestra para aplicar las encuestas a los egresados, se comienza por localizar a los titulados buscando información en los Centros Asociados donde no existía dicha información ya que los datos que tenían estaban desactualizados y eso hizo que exista un poco de dificultad para encontrarlos, por lo que se recurre a buscar datos en guías telefónicas, información a través de amigos, entre otros. Cuando se logró localizar a los titulados vía telefónica la actitud de ellos fue de sorpresa pero una vez explicado el propósito de la Universidad no se negaron en colaborar y algunos solicitan que para la aplicación de la encuesta me acerque a los centros educativos donde ellos laboran como docentes.

Mientras que otros prefieren que se realice la encuesta en los fines de semana porque disponen de un poco más de tiempo.

Al momento de realizar la encuesta primeramente se solicita la autorización a los directores de los centros educativos, sin haber inconvenientes me dirijo a conocer a los titulados quienes mostraron actitudes de amabilidad y colaboración lo cual ayudo para la recolección de datos.

De la misma manera no existió ningún problema para realizar la entrevista a los Directores y/o Rectores quienes colaboraron de la mejor manera posible.

Con los demás titulados no hubo inconvenientes al momento de realizar la encuesta ya que eran compañeros del centro Asociado al que pertenezco.

Se continuó con la revisión de la bibliografía buscando libros, documentos, revistas artículos de internet con los diferentes subtemas del marco teórico.

Se realizó el ingreso de datos en los cuadros que fueron proporcionados por el equipo de la UTPL los mismos que nos sirvieron de base para iniciar con la interpretación y análisis de los resultados.

Con el análisis de datos podemos obtener las diferentes conclusiones y recomendaciones.

La redacción del informe fue elaborado de acuerdo al manual de trabajo de investigación.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización Sociodemográfica.

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

La tabla No. 1 trata sobre la mención en la que los titulados fueron incorporados como Licenciados en la mención que ellos eligieron.

Tabla No.1

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Básica	6	75
Químico Biológicas	1	12,5
Físico Matemáticas	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 75% de los titulados obtuvieron su titulación en Educación Básica, mientras que con un 12,5% obtuvieron su titulación en Lengua y Literatura, y con el mismo porcentaje en Químico Biológicas; aspecto que determina que existe mayor inclinación hacia la Licenciatura en Educación Básica.

De acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio de Educación dentro de la Formación de Ciencias de la Educación la mayor parte opta por la formación en Educación Básica, por lo que el Gobierno Nacional ha optado por mejorar la actualización y fortalecimiento curricular de este nivel educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Nivel de Postgrado.

Las tablas 1.1 y 1.2 muestran los datos obtenidos de los titulados que continuaron sus estudios, mejorando su perfil los niveles de Posgrado, como son: Diplomados, Especialidades, Maestrías o Doctorados PhD. profesional en

Tabla 1.1

POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	12,5
No contesta	7	87,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Tabla 1.2

POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	f	%
Diplomado	1	12,5
No contesta	7	87,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Tomando en cuenta los datos obtenidos solamente, solamente el 12,75% del total de la muestra investigada, ha optado por continuar con una carrera de cuarto nivel, mientras que la parte restante, y que representa la gran mayoría 87,5% no ha cursado por una carrera que le permita obtener un título de nivel superior al que ya poseen.

De la misma manera, en la tabla 1.2 podemos darnos cuenta de que existe una cierta similitud con la tabla anterior, puesto que también tenemos un bajo porcentaje de titulados que han cursado por una carrera que les permita mejorar su perfil profesional y ante todo, que les sirva para mejorar sus conocimientos en el campo educacional, para de esta manera poder mejorar la calidad de enseñanza brindada a sus estudiantes y comunidad en general, sin embargo, el 87,5 % que no ha optado por obtener otro título de nivel superior al de Licenciatura, ha mencionado que esto puede deberse a la falta de recursos económicos y también por la falta de ofertas académicas.

De acuerdo a la información proporcionada por el Sinec y el Ministerio de Educación es un porcentaje (2,3%) muy bajo de profesionales con nivel de postgrado del total de profesionales existentes. En el análisis realizado en esta investigación se determina que de la muestra tenemos un 12,5% de profesionales con nivel de postgrado.

En contraste con lo mencionado anteriormente, en la nueva Ley de Educación (2011) se exige a los docentes un título de cuarto nivel y la realización de por lo menos una investigación que no tenga nada que ver con la investigación que hayan realizado para obtener alguna titulación, para poder ascender de categoría, lo que compromete al magisterio ecuatoriano a superarse académicamente, con el fin de mejorar la calidad de la educación nacional.

5.1.2 Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados / titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

La tabla No. 2.a trata acerca de los datos del sector donde están ubicadas las instituciones en las que los titulados se desempeñan como profesionales.

Tabla No. 2.a

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	F	%
Urbano	4	50
Rural	4	50
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

En lo laboral y dependiendo de las ofertas de trabajo, existe un porcentaje igual tanto en lo rural como en lo urbano, aspecto que también influye de acuerdo con la residencia de los investigados/titulados.

El Ministerio de Educación (2008) proporciona estadísticas con las que se conoce que el 69,1% de profesionales se encuentran en el sector urbano, lo que concuerda con la presente investigación, ya que se ha podido determinar que el 50% del total de profesionales investigados se encuentran laborando en el sector urbano, dando muestra de que se encuentran bien ubicados, por lo que manifiestan estar conformes con su trabajo.

5.1.3 Género y años cumplidos de los investigados / titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

En la tabla No 22 se persigue obtener los datos de género y edad de los titulados.

Tabla No. A1 – A2

Edad \ Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
21 – 30	3	50	1	50	4
31 – 40	2	33,33	1	50	3
41 – 50	1	16,67	0	0	1
TOTAL	**6**	**100**	**2**	**100**	**8**

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 80% de los titulados corresponde al sexo femenino, y solo el 20% al masculino, determinándose que las mujeres son aquellas que más inclinación e interés tienen por continuar sus estudios superiores en el ámbito de la docencia. Así el promedio de edad que más continúan sus estudios está entre los 21 a 30 años con un porcentaje del 50%, seguidamente con un porcentaje del 37,5% está la edad de 31 a 40 y por último la edad que está entre los 41 a 50 años con un 12,5%, por lo que la edad determinante en este caso, comprende al intervalo de 21 – 30 años de edad, lo que da muestra de la juventud dentro del magisterio ecuatoriano en la actualidad.

De acuerdo a estudios realizados por la Unesco (1987) a nivel latinoamericano el género femenino es el predominante dentro de la profesión docente con un 79,3% que se asemeja al resultado obtenido en esta investigación.

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

La tabla No. 23 nos brinda la ayuda para obtener la información acerca de la provincia de residencia de los titulados.

Tabla No. A3

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Carchi	8	100
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 100 % de los titulados son habitantes de la Provincia del Carchi, deduciendo que deciden seguir sus estudios superiores en la UTPL por su cercanía y el fácil acceso a las diferentes extensiones con que cuenta la Universidad, puesto que de acuerdo a María José Rubio (2011), la UTPL cuenta con tres Centros Asociados en la Provincia del Carchi, encontrándose ubicados en las tres principales ciudades de la Provincia (Tulcán, San Gabriel y El Ángel), mencionando además que cuenta actualmente con 91 Centros Universitarios en el país y cuatro en el exterior (New York, Madrid, Roma y Bolivia), con lo que la UTPL brinda la oportunidad, a través de su Modalidad Abierta y a Distancia, de cursar sus estudios superiores a personas que no hubieran podido hacerlo en otra modalidad.

5.1.5 Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigadores / titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Con la tabla No. 24 buscamos obtener la información sobre el Centro Universitario Asociado en el cual estuvieron matriculados los titulados.

Tabla No. A4

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
San Gabriel	4	50
Tulcán	4	50
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

Los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación estuvieron matriculados el 50% en el Centro Asociado San Gabriel y el 50% restante en el Centro Asociado Tulcán, esto pudo deberse a que no existía el número suficiente de titulados que se hayan graduado en el Centro San Gabriel para poder realizar la investigación solamente en este sector, por lo que la muestra fue complementada con titulados que se habían matriculado en el Centro Tulcán, sin embargo, esto facilita el tener una perspectiva a nivel provincial.

5.2 Situación Laboral.

5.2.1 Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Con la tabla No. 2 se persigue obtener la situación laboral actual de los titulados que trabajan en el ámbito docente.

Tabla No. 2

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	8	100
Trabaja en un puesto profesional no docente	0	0
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

Los datos obtenidos en la tabla No. 2 muestran que el 100% de los titulados trabajan como docentes, lo cual demuestra que no han tenido ningún inconveniente para insertarse en su campo laboral, también se podría decir que las diferentes instituciones educativas confían en la capacidad de los profesionales graduados en la UTPL, por la aceptación que han mostrado al no dudar en contratar a los maestros formados en nuestra Universidad para que trabajen en sus establecimientos educativos.

De acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio de Educación (2008) el subempleo en la carrera docente corresponde al 9,2%. En la investigación realizada todos los profesionales entrevistados se encuentran trabajando y ejerciendo su profesión, lo cual tiene coherencia con los datos obtenidos en la presente investigación.

5.2.2 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

La tabla No 2.b persigue obtener información acerca de la situación laboral de los titulados, buscando conocer si han trabajado como docentes antes de obtener su titulación como docentes.

Tabla No. 2.b

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	8	100
No	0	0
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 100% de los titulados han trabajado antes como docentes, lo que en términos de progreso académico se ha podido apreciar que existe una notable decisión por continuar capacitándose, para poder cumplir con eficiencia y calidad en las labores a ellos encomendadas, y obtener un título que esté de acuerdo a su ejercicio profesional.

5.2.3 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.

La tabla No. 2.c está diseñada para obtener información acerca de que si los titulados trabajan otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

Tabla No. 2.c

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	0	0
No	8	100
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 100% de los titulados no trabaja en otra profesión que no sea la docente, lo que da muestra de que ellos se prepararon para la labor educativa y tienen vocación de ser maestros, esto a pesar de que desde el punto de vista de otras profesiones, la carrera docente le permite al maestro tener la oportunidad para desempeñarse en otro campo laboral, sin embargo, la vocación de ser maestro le conlleva a brindar lo mejor de sí en su profesión, permitiéndole brindar una educación de calidad a sus alumnos.

5.2.4 Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigados titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

La tabla No. 4 informa sobre el estado laboral de los titulados, si están trabajando o han trabajado en la especialidad que ellos eligieron.

Tabla No.4

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	8	100
No	0	0
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 100% de los titulados trabajan en su especialidad, ya que han postulado para desempeñar sus funciones en ella y lo han conseguido sin dificultad, por lo que manifiestan sentirse a gusto, satisfechos y motivados por su trabajo, lo que también es un indicador de que la Universidad ha formado profesionales competentes en las diferentes especialidades que la UTPL oferta a la sociedad nacional e internacional a través de sus Centros Universitarios (Rubio, 2011).

5.2.5 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.

La siguiente tabla No.4.a trata sobre la especialidad en la que ejercen o ejercían los titulados.

Tabla No. 4.a

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Básica	6	75
Químico Biológicas	1	12,5
Físico Matemáticas	1	12,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 75% de los titulados desempeñan sus funciones en Educación básica, haciéndose esta especialidad la mejor opción por los estudiantes, donde una de las causas puede ser la influencia de factores como las oportunidades de trabajo, la secuencia de sus estudios en relación al título anterior, puesto que algunas personas deciden cursar la carrera de Educación Básica de tres ciclos, que es una carrera en la cual las únicas personas que pueden optar por esta, son aquellas que se hayan graduado en los diferentes Institutos Pedagógicos del país (Rubio, 2011), también podría deberse al nuevo sistema de educación que el Ministerio de Educación se encuentra implementando actualmente, donde las escuelas irán absorbiendo paulatinamente el 8°, 9° y 10° años de Educación Básica (Ley de Educación, 2011), por lo que dichas instituciones requerirán del personal adecuado para desempeñarse en aquel nivel educativo. Mientras que en igual porcentaje del 12,5 % ejercen en las menciones de Lengua y Literatura y Químico Biológicas, respectivamente.

5.2.6 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.

Con la tabla No. 7 conoceremos el tiempo que llevan trabajando los investigados en su puesto actual como docente.

Tabla No. 7

TIEMPO DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL	f	%
0,1 – 5 años	5	62,5
5,1 – 10 años	2	25,0
10,1 – 15 años	1	12,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El tiempo en el cual desempeñan sus funciones como docentes, la mayoría de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL llevan de 1 a 5 años de labor docente con un 62,5%, un 25% de entre 5 a 10 años y un 12,5% de 10 años en adelante, lo que determina que todos los investigados tienen buena experiencia en el ámbito pedagógico.

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

La tabla No. 8 permitirá determinar si los titulados estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL.

Tabla No. 8

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 87,5% de los titulados estuvieron trabajando cuando iniciaros sus estudios superiores en la UTPL, lo que ha permitido apreciar la decisión de los investigados/titulados de continuar sus estudios acorde a la especialidad practicada en su profesión, demostrando de esta manera que el magisterio ecuatoriano confía en la capacitación que nuestra Universidad brinda a los docentes del país, mientras que el 12,5 % del total de la muestra no se encontraba trabajando cuando dieron inicio a sus estudios en la UTPL.

5.2.8 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.

La tabla No. 8.a busca averiguar el tiempo en que encontraron trabajo luego de que los investigados obtuvieron su titulación.

Tabla No. 8.a

TIEMPO EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 – 12 meses	1	12,5
No contesta	7	87,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 87,5% del total de la muestra investigada, no contesta debido a que todos ellos estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios de tercer nivel en nuestra Universidad, mientras que el 12,5% restante y que representa la cantidad de investigados/titulados que no se encontraban trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, manifiestan haberse tardado aproximadamente un año en conseguir su primer empleo docente, lo que demuestra que no tuvieron mayor dificultad para ingresar a la carrera educativa.

5.2.9 Tiempo total como docente desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

La tabla No. 15 tiene por objeto dar a conocer, cuánto tiempo trabajan los titulados desde que se incorporaron como docentes.

Tabla No. 15

TIEMPO TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTE	f	%
0,1 - 1,5 años	3	37,5
3,1 - 4,5 años	1	12,5
4,6 + años	4	50
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

Desde que obtuvieron la titulación, el 50% de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, han venido desempeñándose un tiempo aproximado de cinco años en sus funciones como docentes, mientras que el 37,5% trabajan de uno a un año y medio y el 12,5 % alrededor de 4,5 años de trabajo, esto demuestra que los investigados/titulados ya se encontraban trabajando en algún establecimiento educativo cuando cursaron sus estudios de tercer nivel, y los que no estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, no tuvieron dificultad en conseguir su primer trabajo como docentes.

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

La tabla No. 17 nos ayudara para saber cuántos titulados tuvieron que cambiar de residencia por cumplir con sus empleos como docentes.

Tabla No. 17

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	3	37,5
No	5	62,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 62,5% de los titulados no han cambiado de lugar de residencia, ya que ellos vivían en el mismo lugar donde realizaron sus estudios superiores en la UTPL y desde hace años atrás estaban ejerciendo su profesión como docentes en dicho lugar, mientras que solo el 37,5% de ellos tuvieron que cambiar de residencia para mantener estabilidad en su trabajo.

5.2.11 Mejoro la condición de vida luego de titularse los investigados /titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

La tabla No. 21 nos lleva a obtener datos sobre el cambio de vida de los titulados después de incorporarse como licenciados.

Tabla No. 21

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	8	100
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 100% de la muestra investigada, supo manifestar que su condición de vida ha mejorado significativamente luego de haber obtenido su título en la UTPL, puesto que haber concluido sus estudios de tercer nivel, consiguieron tener mejores ofertas de trabajo. Esto nos permite señalar que los programas impartidos por nuestra Universidad están acorde con las exigencias que demanda la sociedad actual.

Cuestionario para Directores.

Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos:

La tabla correspondiente a la pregunta No. 6 trata sobre los incentivos que las instituciones dan a los docentes que trabajan allí.

Tabla No. 6

Incentivos	Director 1	Director 2
Diplomas	1	
Mención de Honor		1
Placas	1	1
Anillo		1

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Por lo general dentro de las dos instituciones los incentivos son morales y de agradecimiento mediante mención de honores, placas, diplomas, anillo de oro de acuerdo al motivo.

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

La tabla No. 8 trata sobre las expectativas que tienen los empleadores con respecto a los docentes.

Tabla No. 8

Expectativas	Director 1	Director 2
Disponibilidad con el trabajo	1	
Autoformación Profesional	1	1
Sentido de pertenencia	1	
Actualización Pedagógica		1

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Por lo general dentro de las dos instituciones los incentivos son morales y de agradecimiento mediante mención de honores, placas, diplomas, anillo de oro de acuerdo al motivo.

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)***

La tabla No. 10 nos ayuda a comprender las diferentes actividades que cumplen los docentes.

Tabla No. 10

Actividades	Director 1	Director 2
Alfabetización		1
SRI		1
Educación Vial		1
Inspector		1
Coordinador de Brigadas		1

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Los titulados además de desempeñarse como maestros, también colaboran en los programas de alfabetización, SRI, educación vial, inspector o coordinadores de brigadas.

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

La tabla No. 11 nos muestran las habilidades que los docentes brindan en las instituciones educativas donde laboran.

Tabla No. 11

Actividades Valor Agregado	Director 1	Director 2
Poesía		1
Pintura		1
Danza		1
Deporte		1
Música		1

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Los docentes poseen habilidades que generan valor agregado a la docencia como la poesía, la pintura, el deporte, la música, la danza, y valores implícitos como la responsabilidad, colaboración y buena preparación académica.

5.3 Contexto Laboral.

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

Con la tabla No. 3 podremos diferenciar el tipo de institución donde laboran los titulados como docentes.

Tabla No. 3

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	6	75
Particular	2	25
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

Podemos darnos cuenta que el 75% de los titulados desempeñan sus funciones en instituciones fiscales lo que asegura su futuro profesional; mientras que el 25% restantes brindan sus conocimientos a instituciones particulares.

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

La tabla No. 3.a. nos ayudara para saber el nivel de educación en el que laboran los docentes titulados de la UTPL.

Tabla No. 3.a

NIVEL DE LA INSITUCIÒN EDUCATIVA	f	%
Básico	6	75
Bachillerato	2	25
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El nivel de educación que brindan sus conocimientos los titulados es en el de educación básica con el 75%, ya que por años estaban trabajando en esta área, solo el 25% lo hace en el bachillerato, ya que son los dos casos que consiguieron titulares con especialidad.

Existe mayor porcentaje de profesionales especializados en Educación Básica de acuerdo a las estadísticas que maneja el Ministerio de Educación.

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

La tabla No. 5 nos ayudara a conocer la relación laboral que tienen los titulados con las instituciones donde trabajan.

Tabla No. 5

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	F	%
Nombramiento	4	50
Contrato indefinido	3	37,5
Contrato ocasional	1	12,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 50% de los titulados desempeña sus funciones con nombramiento fiscal, lo que asegura su futuro, el 37% contrato indefinido y el 105 contrato ocasional, lo que afianza a ellos seguir trabajando y esperando la oportunidad de postular para un cargo fiscal.

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

La tabla No. 6 nos ayudara a tener conocimiento de la relación laboral que tienen los titulados con respecto al tiempo de trabajo.

Tabla No. 6

LA RELACIÓN LABORAL ES	f	%
A tiempo completo	8	100
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 100% de los titulados desempeñan sus funciones a tiempo completo lo que evidencia su preparación y el desempeño de calidad en cada una de las Instituciones educativas.

La nueva ley de educación propone que la jornada de trabajo se extienda a ocho horas laborables y se transforme en un contrato de tiempo completo.

Cuestionario para Directores

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

La tabla No. 1 nos muestra los requisitos que las instituciones educativas exigen ante un cargo docente.

Tabla No. 1

Requisitos	Director 1	Director 2
Título Profesional	1	1
Experiencia Laboral	1	
Certificados	1	

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

Para poder trabajar en una institución educativa es indispensable tener un titulo profesional, experiencia laboral y certificados de honorabilidad.

La ley de Carrera Docente y Escalafón plantea como requisito para un cargo de docente el título de profesional.

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

La tabla No. 2 nos indica el número de solicitudes que existen en las instituciones educativas donde ellos laboran con la finalidad de obtener un puesto en dicha institución.

Tabla No. 2

	Director 1	Director 2
Nro. Solicitudes	5	15

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

En estas instituciones se han recibido de 5- 15 solicitudes con la finalidad de encontrar un empleo.

¿Requiere de más personal docente?

La respuesta en las dos instituciones fue negativa.

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

La tabla No. 4 nos ayudara para poder darnos cuenta el desempeño que tiene los docentes al momento de desempeñar sus funciones.

Tabla No.4

Director 1		Director 2	
Con Experiencia	**Sin Experiencia**	**Con Experiencia**	**Sin Experiencia**
Trabajo Confiable	Trabajo Incierto	Bueno	Regular hasta adquirir experiencia
Conocimiento Sistema de Trabajo	Orientación Continua		
Conocimiento Reglamentos	Menos disponibilidad y entusiasmo		

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

Los docentes con experiencia trabajo más confiable, conocen el sistema de trabajo y reglamentos de la institución.

En cambio los docentes sin experiencia su trabajo es incierto, necesitan de orientación continua, menos disponibilidad y entusiasmo, dan más importancia a lo material.

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

Los cursos que brinda el Ministerio de Educación y en el caso de la institución particular cursos de: Nuevo Currículo, Técnicas de Aprendizaje, Modelos Pedagógicos.

5.4 Necesidades de Formación.

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

Con La tabla No. 19 vamos a obtener la información sobre el manejo que tienen los titulados de la informática a nivel de usuario.

Tabla No. 19

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 90% de los encuestados sabe utilizar la tecnología informática determinando su actualización de conocimientos, solo uno de ellos por circunstancias de tiempo, edad, recursos, etc. no tiene acceso a este tipo de conocimientos.

El conocimiento de las nuevas tecnologías de información son indispensables en la formación de los docentes para mantenerse a la vanguardia de los avances tecnológicos y su apoyo en la educación.

5.4.2 Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesionales investigados /titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

La tabla No. 20 tiene por objetivo saber cuáles son los cursos que más interesan a los titulados.

Tabla No. 20

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	5	62,5
Temas relacionados con su área de formación	1	12,5
Diseño y planificación Curricular	2	25
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Evelin Vizcaíno

El 62.5% de los encuestados requiere capacitación en temas de didáctica y pedagogía, un 25% en diseño curricular y metodología y solo 12.5% en temas relacionados con su área de formación; esto indica que la pedagogía sigue siendo los temas de prioridad en cuanto adquisición de conocimientos.

La DINAMEP y el Ministerio de Educación detectan las necesidades de capacitación de los docentes y desarrolla en base a ellas los planes de capacitación para su desarrollo y mejor desenvolvimiento.

Cuestionario para Directores

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

La tabla No. 7 nos ayuda a ver los factores de desempeño labora.

Tabla No. 7

Factores de buen Desempeño	Director 1	Director 2
Comunicación	1	1
Infraestructura adecuada	1	
Buen ambiente de Trabajo	1	
Salarios	1	

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Uno de los factores que permiten un buen desempeño laboral es la comunicación y entendimiento entre quienes conforman la institución, además buena infraestructura física y su sueldo con todos los beneficios de ley.

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

La tabla No. 9 nos muestra las actividades que desempeñan los docentes en la institución educativa.

Tabla No. 9

Tareas	Director 1	Director 2
Desempeño Docente	1	1
Coordinar Reuniones	1	
Participar en actividades de la Institución	1	
Planificación Curricular		1
Análisis de desempeño de estudiantes		1

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Evelin Vizcaíno

Los docentes que laboran en dichas instituciones realizan actividades como planificación curricular, el desempeño docente participación en actividades de la institución y el análisis y desempeño de los estudiantes.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES

1- Las autoridades de las diferentes instituciones educativas del sector donde se realizó el presente trabajo de investigación, exigen a los nuevos docentes la titulación de acuerdo a la especialidad en la cual desempeñaran su labor educativa, además de que deben ser capaces de demostrar las competencias adquiridas en su formación inicial, para poder realizarles un contrato, por lo que el 100% de los titulados tienen mucho interés en capacitarse continuamente para tener mayor oportunidad de encontrar un empleo.

2- Todos los participantes de la muestra investigada se encuentran laborando en el campo educativo, los cuales, de acuerdo a la información proporcionada a través de los cuestionarios, no tuvieron mayor inconveniente para conseguir un empleo como docente y, actualmente el 50% se encuentran ejerciendo su profesión en instituciones educativas del sector urbano, mientras que la parte restante, en el sector rural, siendo la Mención de Educación Básica la carrera de mayor preferencia por parte de los investigados, puesto que el 75% del total de la muestra se graduaron en esta especialidad, sin embargo, los titulados muestran como desventaja el no haber continuado con estudios de postgrado, puesto que solamente el 12,5% del total de la muestra continuaron con estudios de postgrado.

3- Se ha podido constatar que la mayoría de docentes investigados pertenecen al género femenino 75%, lo cual nos da a conocer que el magisterio ecuatoriano se encuentra conformado en gran medida por personal femenino, sin embargo, los dos géneros se caracterizan por el rango de edades, puesto que en su mayoría 50% se encuentran comprendidos en el intervalo de 21 a 30 años de edad, además de que todos residen actualmente en la Provincia del Carchi, con la diferencia de que el 50% estuvieron matriculados en el Centro Universitario Tulcán y el otro 50% en el Centro Universitario San Gabriel.

4- Los docentes investigados ejercen a tiemplo completo su trabajo, puesto que el 100% de la muestra investigada manifestaron que además de la docencia, no se dedican a realizar otras actividades que se encuentren fuera de su ámbito laboral, verificándose también que cuando iniciaron sus estudios en la UTPL el 87,5% de los titulados ya se encontraban laborando como maestros y que además poseen un tiempo aproximado de 0,1 a 5 años de experiencia.

5- Las autoridades educativas demandan de sus maestros, capacitación permanente, autoformación profesional, disponibilidad con el trabajo, sentido de pertinencia y actualización pedagógica, y que los maestros que demuestran dichas cualidades tienen mayor probabilidad de ser tomados en cuenta para dirigir las diferentes actividades que realiza la institución, a la vez que para incentivarles, de acuerdo a las políticas de cada institución, hacen reconocimientos de acuerdo al tiempo que llevan laborando en la institución.

6- El perfil general del Licenciado de Ciencias de la Educación se caracteriza por ser un profesional fuertemente comprometido con su labor, con sólidos conocimientos en lo referente a su especialidad y área de trabajo, con un dominio del diseño, implementación y evaluación de los procesos educativos.

7- El 100% de los titulados se encuentran ejerciendo su profesión en la especialidad que ellos eligieron y su condición de vida mejoro tanto profesionalmente como económicamente, debido a que el 100% de la muestra dio a conocer que su condición luego de titularse en la UTPL mejoró definitivamente, por lo que manifiestan sentirse motivados para cumplir con eficiencia su trabajo.

8- .El 75% de los titulados trabajan en instituciones fiscales, lo que les da una mejor estabilidad en el ámbito profesional, sin embargo, a pesar de que la mayor parte de docentes labora en instituciones del estado, se ha podido apreciar la existencia de cierta dificultad para ingresar al magisterio público, puesto que solamente el 50% del total de la muestro han podido conseguir un nombramiento.

6.2 RECOMENDACIONES

1- La UTPL debe continuar formando profesionales con capacidad y conocimiento para desenvolverse en su trabajo, demostrando capacidad e idoneidad, con valores, que son la base fundamental para crear una nueva sociedad, puesto que los profesionales de la UTPL que han encontrado trabajo en nuestra provincia, han dado muestra de la calidad de formación obtenida en el transcurso de sus estudios.

2- La mayoría de los estudiantes que se inclinan por la docencia son del género femenino, por lo que la UTPL debe continuar promocionando nuevas carreras para que el género masculino despierte su interés por estudiar en nuestra Universidad, por motivo de que hasta el momento la profesionalización por parte de la UTPL en nuestra provincia es un éxito, por lo tanto debe hacerse un estudio de mercado y necesidades, y buscar nuevas alternativas de estudio con futuros estudiantes, los mismos que deben tener fuentes de trabajo dentro de la rama profesional del magisterio.

3- Que la Universidad, haciendo uso de la tecnología de punta que posee en su sede central ubicada en la ciudad de Loja, dé a conocer toda su oferta académica de cuarto nivel mediante las diferentes herramientas de la tecnología de la información y comunicación, por motivo de que los titulados mencionaron que no tenían una idea clara de si la UTPL brindaba formación de cuarto nivel, y los que si mencionaron tener conocimiento de aquello, no sabían que menciones eran las ofertadas.

4- Poner a disposición de los estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Educación, el perfil que la las autoridades educativas y sociedad en general demandan de sus maestros, para que ellos a su vez, tengan el conocimiento necesario acerca de la formación que deben tener en la realidad ecuatoriana, y de esta manera continúen adquiriendo las competencias necesarias, que les permita continuar formándose y capacitándose cada día más.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. Rubio, M. J. (2011). Guía General de Educación a Distancia. Loja: UTPL.
2. Rojas Velásquez, Freddy "Enfoques sobre el aprendizaje humano" - 2001 Pág. 1
3. Beltrán Llera, Jesús; Bueno Álvarez, José A. , "Psicología de la Educación" pág. 331.
4. White, Richard, T. Monash University Condiciones para un aprendizaje de Calidad.
5. Aprender a ser, informe de la Comisión Internacional para el desarrollo de la Educación, UNESCO- Alianza Editorial, Madrid, 1987,pág. 31
6. Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio – Ecuador.
7. Carta Magna República del Ecuador, Sección Quinta: Educación 2008.
8. Plan Nacional de Desarrollo, Ecuador.
9. Ministerio de Educación. Nuevo Bachillerato Ecuatoriano 2008.

9. Ministerio de Educación. El desarrollo de la educación. Informe Nacional del Ecuador. 2008.

10. Ley de Educación del Ecuador.
11. Plan Decenal de Educación, Ministerio de Educación Ecuador.
12. DINAMEP, Ministerio de Educación Ecuador.
13. Marquéz, P. (2002). *Calidad e Innovación Educativa en los Centros.* Recuperado el 4 de Diciembre de 2010, de http://www.peremarques.net/calida2.htm
14. OEI - Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2002). *Estructura de Formación Docente en Iberoamérica.* Recuperado el 2 de Diciembre de 2010, de Estructura de Formación Docente en Iberoamérica.: http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf
15. López, A. (1998). El silencio y la palábra: reflexiones en torno a función docente y género. *Educar*, 22-23.
16. Marquéz, P. (2002). *Calidad e Innovación Educativa en los Centros.* Recuperado el 4 de Diciembre de 2010, de http://www.peremarques.net/calida2.htm
17. Mauri, T. (2002). La calidad de los contenidos educativos reutilizables: diseño, usabilidad y práctica de uso. *RED. Revista de Educación a Distancia*, 2-11.

18. Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). Nuevas formas de enseñar y aprender con el currículo vigente. *La Pizarra*, 3-6.
19. Ministerio de Educación del Ecuador. (28 de Abril de 2011). *educación.gov.ec*. Recuperado el 28 de Abril de 2011, de educación.gov.ec: http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=175#
20. OEI - Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2002). *Estructura de Formación Docente en Iberoamérica.* Recuperado el 2 de Diciembre de 2010, de Estructura de Formación Docente en Iberoamérica.: http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf
21. Salinas, J. (1997). *Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información.* Madrid: Edutec.

8. ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

ANEXO 2

Cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

ANEXO 3

Matriz de resultados.

ANEXO 4

Fotografías

ANEXO 5

Documentos de autorización por parte de las autoridades educativas, para poder realizar las encuestas a los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

ANEXO 1

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 ANECA[1] 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
.....	.....	5
▪ Físico Matemáticas	.....	6
▪ Ciencias Humanas y Religiosas	.....	7
.....	.....	8
▪ Otra/s mención (especifique)		
▪ En otra universidad (especifique)		
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
▪ Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	.....	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 en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
▪ Especialidad (Especifique)	.....	1
.....	.....	2
▪ Diplomado (Especifique)	.....	3
▪ En otra universidad (Especifique)	.....	4
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad		

[1] *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

3.a. 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 mención (especifique)	7

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años	.....meses

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

▪ Si	1
▪ No	2

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

.....años	.....meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años	.....meses

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

.....años	.....meses
▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....años	.....meses

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

.....años	.....meses

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

▪ Si	1
▪ No	2

PARA TODOS

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

▪ 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 electronic, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter ……..... ▪ No	1 2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

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

Código del investigador: _____

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

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 ANECA[2] y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.
En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

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

- _____
- _____
- _____

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

SI ☐ NO ☐

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI ☐ NO ☐

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

NIVEL	Ámbito del conocimiento
▪ _____ ▪ _____ ▪ _____	▪ _____ ▪ _____ ▪ _____

[2] *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*

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

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

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

SI ☐ NO ☐

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI ☐ NO ☐

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

Matriz de Resultados

TABLA DE DA

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.1. PREGRADO									P.1. POSTGRADO (Maestría)						P.1. Diplomado / Especialidad			
	1	2	3	4	5	6	7	8	NC - 9	1	2	3	4	5	NC - 6	1	2	3	NC - 4
CAR 52		2													6				4
CAR 53				4								3							4
CAR 54		2													6				4
CAR 55		2													6				4
CAR 56					5										6				4
CAR 57		2													6				4
CAR 59		2													6		2		
CAR 60		2													6				4
TOTALES	0	6	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7	0	1	0	7

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.2.								P.2a. Urb.	P.2a. Rur.	P.2a. NC - 3	P.2b. Si	P.2b. No	P.2b. NC - 3	P.2c. Si	P.2c. No	P.2c. NC - 3	P.2d.							
	1	2	3	4	5	6	7	NC - 8	1	2		1	2		1	2		1	2	3	4	5	6	7	NC - 8
CAR 52	1									2		1				2									8
CAR 53	1								1			1				2									8
CAR 54	1									2		1				2									8
CAR 55	1									2		1				2									8
CAR 56	1								1			1				2									8
CAR 57	1								1			1				2									8
CAR 59	1									2		1				2									8
CAR 60	1								1			1				2									8
TOTALES	8	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	8	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANT

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.3.					P.3a.					P.4. Si	P.4. No	P.4. NC - 3	P.4a.								P.5.			
	1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	4	NC - 5	1	2		1	2	3	4	5	6	7	NC - 8	1	2	3	4
CAR 52	1						2				1				2							1			
CAR 53	1							3			1						4						2		
CAR 54	1						2				1				2							1			
CAR 55	1						2				1				2							1			
CAR 56	1							3			1							5					2		
CAR 57			3				2				1				2								2		
CAR 59	1						2				1				2							1			
CAR 60			3				2				1				2									3	
TOTALES	6	0	2	0	0	0	6	2	0	0	8	0	0	0	6	0	1	1	0	0	0	4	3	1	0

ANEXO 4

Decenas
Unidades

ANEXO 5

Documentos de autorización por parte de las autoridades educativas, para poder realizar las encuestas a los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.