



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

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

***“SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DEL PERIODO 2005 – 2010 DE LA  
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACION, ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE  
PICHINCHA EN EL AÑO 2011”***

*TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCION  
DEL TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACION*

**AUTOR:**

Helio Angelito Guerra Rosero

**MENCION:**

FISICA Y MATEMATICAS

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION:**

Ing. Fabián Jaramillo Serrano

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

Dra. Rosa María Celi Apolo

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2011**

## **CERTIFICACIÓN**

**Dra. Rosa María Celi Apolo**

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL**

### **CERTIFICA:**

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

f) \_\_\_\_\_

Loja ..... mayo del 2011

## ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Helio Angelito Guerra Rosero, declaro ser autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f) \_\_\_\_\_

C.I. 1706382569

## AUTORÍA

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

f) \_\_\_\_\_

C.I. 1706382569

## **DEDICATORIA**

A: Josefina y Víctor, Rocío mi amor y compañera, Cintya, Mi Razón de Vivir, María José, Mi Reina y especialmente a Paula Valentina, Mi Corazón por regalarme amor, cariño y mucha comprensión, les dedico todo .....como siempre.

**Helio**

## **AGRADECIMIENTO**

Tan poco espacio para expresar lo que mi corazón siente profundamente como un gesto de gratitud, a Dios, a mis Padres, Josefina y Víctor, por la vida, a mi Esposa Rocío, por amarme y comprenderme, a mis hijas, Cintya Carolina, María José y a mi Corazón Paula Valentina, ya que cada una de ellas en su momento me han brindado su apoyo y la fortaleza para seguir adelante y así culminar la carrera.

A la UTPL, personal docente, administrativo, técnico y académico por guiarme, motivarme, para no desmayar en el objetivo, al Ing. Fabián Jaramillo, Dra. Rosa María Celi Apolo, tutora, a la Lic. Olivia Pucha, Mgs. Lucy Andrade, entre otros.

A mis amigos Lic. José Pazmiño, Lic. César Velasco por ser la luz para seguirles en lo académico. Me anexo al sentimiento en mi corazón que ha marcado mi vida el poema de Antonio Machado.

*Todo pasa y todo queda, pero lo nuestro es pasar, pasar haciendo caminos, caminos sobre la mar. Caminante, son tus huellas, el camino y nada más; caminante, no hay camino, se hace camino al andar. Al andar se hace camino, y al volver la vista atrás se ve la senda que nunca, se ha de volver a pisar.*

*Toda mi gratitud a todos.....Gracias.*

*Helio*

## ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	2
2. INTRODUCCIÓN	4
3. MARCO TEÓRICO	
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	8
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	10
3.1.4 El género y la profesión docente	10
3.1.5 Síntesis	11
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	12
3.2.2 La demanda de educación de calidad	13
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de	

Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	14
3.2.4 Políticas micro: institucionales	24
3.2.5 Síntesis	25
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición	26
3.3.2 Competencias profesionales	27
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	30
3.3.4 Competencias profesionales docentes	32
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador	35
3.3.6 Síntesis	36
4. METODOLOGÍA	
4.1 Diseño de la investigación	38
4.2 Participantes de la investigación	39
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	
Técnicas	39
Instrumentos	39
4.3 Recursos	
4.4.1 Humanos	40
4.4.2 Institucionales	40
4.4.3 Materiales	41
4.4.4 Económicos	41
4.4 Procedimiento	41



5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1	Caracterización socio demográfica	45
5.2	Situación laboral	49
5.3	Contexto laboral	61
5.4	Necesidades de formación	69
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1	Conclusiones	76
6.2	Recomendaciones	78
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	81
8.	ANEXOS	8

# **1.- RESUMEN**

El presente trabajo parte de una bibliografía básica, y un trabajo de investigación guiado por la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de encuestas a docentes y autoridades sugeridas por el equipo de planificación de la UTPL, donde se recolectaron los datos que fueron interpretados. Además de lo señalado, se realizó una lectura de varias fuentes bibliográficas sugeridas en la guía didáctica incluyendo internet.

Este estudio se realizó en la ciudad de Quito, haciendo énfasis en la Situación Laboral de los Titulados 2005 – 2010 de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación. Lo indicado nos permite ubicar la situación sociodemográfica, laboral, contexto y que tipo de necesidades de formación profesional continua se requiere, con relación a la problemática y objetivos planteados. El objetivo general de la investigación es determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL durante el período 2005 – 2010.

Se encuestó a un total de 12 docentes y 2 autoridades (9 mujeres, 3 hombres). Una vez recolectada la información se la organizó y analizó cuantitativa y cualitivamente.

Los instrumentos utilizados para el presente trabajo de investigación es un cuestionario dirigido a docentes Titulados en la UTPL, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad de Acreditación. (ANECA 2005), así como el cuestionario para Empleadores, Autoridades, adaptado de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA 2005). Igualmente se utilizó el formato para llenado de datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación período 2005 – 2010, así como el formato para llenar datos de los empleadores y el formato para llenar los datos generales de los titulados.

Para finalizar se puede manifestar que los datos obtenidos coinciden en un alto porcentaje positivamente con las preguntas de investigación planteadas y los objetivos tanto general como específicos, es importante conocer a nivel nacional, específicamente fiscal si se halla un alto número de docentes insertados en lo laboral, además de realizar un trabajo posterior de campo que permita reafirmar los señalado en las encuestas por docentes y autoridades en sus respuestas de esta manera se validaría de mejor manera la investigación.

## **2.-INTRODUCCIÓN**

La educación es un tema fundamental para el desarrollo de las sociedades humanas, en el mundo, especialmente en Ecuador. El gobierno ha planteado reformas a las leyes de educación a todo nivel, esta a su vez bien asumida beneficia de manera directa a los estudiantes, padres de familia, personal docente y por ende a la sociedad.

La calidad de los docentes a más de su vocación, capacidad y evidencia de competencias debe seguirse por una actualización de conocimientos en varias áreas en forma permanente y continua. Quizá muchos docentes perdieron su visión, misión o no tienen la vocación, se han dedicado a esta actividad por necesidad laboral o no disponen de empleo.

Además, se escucha en la cotidianidad: noticieros, prensa, reuniones, padres de familia, afirman y ponen entre dicho la labor del docente, por ende su calidad, capacidad, competencias y competitividad.

Considero que existen otros factores que son necesarios considerarlos dentro del problema de la educación en general, pero especialmente el presente tema que es la situación laboral de los titulados en la UTPL en los últimos cinco años, nos permitirá tener una visión más amplia en los cuales se visualiza y mide calidad, cantidad, actualización de conocimientos, salarios acordes a la realidad económica de los docentes para que su dedicación de horas al servicio de una sociedad que requiere mejoras permanentes en la educación.

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

En esta tarea, la Universidad como formadora de docentes tiene una especial implicancia cuando toma en consideración el tema de calidad en los procesos de formación, que se canalizan a través de la gestión – académico - administrativo de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Se investiga las motivaciones del personal docente, si comparten los mismos fines de la educación, si tienen un significado del ser educador y si son conscientes del rol que desempeñan dentro de la sociedad. Dichos datos serán extraídos de las encuestas a las autoridades y docentes de la UTPL, la misma se ejecuta en un 95 %.

La importancia de esta investigación en general de la UTPL y los egresados de Ciencias de la Educación, se fundamenta sobre este tema en determinar si sus titulados se encuentran laborando y ubicados en el área de su formación y nos permita tomar correctivos o apoyar a difundir la calidad de los titulados para insertarse en el ámbito laboral.

La investigación tuvo algunos problemas como la dificultad de ubicar a los titulados en unos casos ya no se encuentran en el país, en otros no se hallan en ese domicilio ya que arrendaban, otros máximo aceptaron la encuesta sin querer dar direcciones de domicilio ni de trabajo, y otro aspecto fundamental el tiempo que se emplea en el trabajo cuyo mayor problema es el factor tiempo del encuestador.

El objetivo general de la investigación planteado por la UTPL fue: Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL a nivel nacional graduados en el período 2005 – 2010.

A continuación se detallan los objetivos específicos:

- Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde los directivos o empleadores.

Las preguntas de investigación fueron las siguientes:

1. Las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación y/o la evidencias de competencias.
2. Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente. Tienen dificultades para insertarse en el ámbito laboral.
3. Sobre el desempeño docente. Cuáles son las fortalezas. Cuáles las debilidades.
4. Ejercen únicamente la docencia o se dedican adicionalmente a otras actividades.
5. Cuáles son las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas nacionales. Empleador.
6. En términos de calidad, cuál sería el perfil general de Licenciado en Ciencias de la Educación.
7. Él colectivo docente se siente motivado para desarrollar su trabajo. Cuales son las condiciones que determinan un ambiente de trabajo idóneo para mejorar las condiciones de trabajo docente en la institución educativa, específica.
8. El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional.

# **3.-MARCO TEÓRICO**



### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

#### **3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.**

El docente entre otros es el factor fundamental dentro del proceso educativo. Por lo tanto, su calidad, desempeño profesional y formación continua, compromiso con los objetivos educativos, son preocupaciones esenciales del debate y problemática educativa. Para lograr que la educación responda a la demanda de una sociedad dinámica, en forma armónica con las necesidades, requerimientos y expectativas de la comunidad, padres de familia y alumnos.

La labor y la gestión del docente, está supeditada a varios factores, se define consensuadamente sobre la formación inicial y permanente de docentes tiene que ser de calidad, ubicarse jerárquicamente en primer lugar del sistema educativo. No se puede hablar de mejorar la educación sin preocuparse del desarrollo profesional y continuo, afectivo, motivacional y económico de los maestros.

A través de las reformas se busca conseguir cambios profundos, entre otros se espera ubicar a la formación docente en un nivel superior, incluir la capacitación, sustentado en la formación permanente que brindan los centros universitarios de formación docente existentes, fortalecer la práctica docente, establecer mecanismos de certificación y acreditación y habilitación.

Estas reformas anteriores, no han sido sostenibles ni sustentables en el tiempo, por la manera de aplicación sin la socialización y difusión adecuada con todos los involucrados en el proceso educativo, se han aplicado como sistemas innovadores para la formación de los profesionales, la aplicación directa para la formación ha seguido los modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje, tanto alumnos como de docentes.

En la actualidad varias unidades educativas académicas, padres de familia, autoridades e investigadores, están demandando la necesidad urgente de dar un giro en la formación de docentes, pedagogos, un docente debe ser el promotor, facilitador del proceso educativo tanto en calidad, competencias y competitividad.

Un giro de 180 grados y se logre superar los mecanismos utilizados hasta ahora de “más de lo mismo, pero mejor”, en palabras de Valliant, para ingresar en una reformulación estructural y profunda de las características de la formación de docentes.

### **3.1.2 La contratación y la carrera profesional**

Hay que establecer que el objetivo primario, fundamental de los sistemas de calificación y acceso ha de ser la selección de los mejores entre candidatos para ejercer la función docente.

¿Entonces que se entiende por buen docente?. Acaso la experiencia, conocimiento de la materia y las competencias del proceso educativo enseñanza - aprendizaje, a lo mejor será necesario incluir la “*vocación*”. Si los tres primeros aspectos son relativamente sencillos de medir, el otro es complejo, subjetivo y más difuso, a la vez también necesario.

Por lo tanto es importante agregar mecanismos que no sólo midan conocimientos, fortalezas, oportunidades, amenazas y destrezas, que incluya actitudes y compromisos: un buen docente no sólo es aquel que sabe su cátedra y enseña, es, principalmente, un promotor, facilitador, profesional con vocación en su labor y su desarrollo integral.

A la vez los criterios básicos e ineludibles que debe poseer cualquier proceso de ingreso a la función docente consagrados en la Constitución Política del Ecuador (2008) son: equidad, igualdad, sin discriminación alguna, transparencia y calidad técnica de los procesos de selección para el ingreso de docentes a los centros educativos.

Los incentivos que deben recibir todos los docentes es tema de tratamiento y debate para que sea promovido o ascendido, incluso económico, promocionar a los mismos con un doble objetivo: calidad y motivación de la docencia en su vida profesional integral.

Sin embargo existen docentes que buscan la utilización de cursos buscando no perfeccionarse como docentes en calidad, calidez sino por ese efecto inflacionario el económico que le permita un mejor status para si y su familia.

Ante esta situación las directrices de las administraciones educativas de los centros no se basa o pone como objetivo principal el aspecto económico (remuneraciones, sueldos, beneficios económicos) sino más bien una explotación de los recursos entre ellos el ser humano (docente), obligándole al mismo buscar otros medios de crecimiento económico en otros espacios en desmedro de la calidad y cantidad de tiempo que el docente utiliza en preparar su cátedra.

Las administraciones en algunos casos especialmente fiscales no generan estímulos externos generando un gran desempeño profesional, ni crea condiciones económicas, para intentar que el desempeño sea de calidad, por eso es importante establecer una dignificación de salarios a todos los docentes, política indispensable en cualquier país.

### **3.1.3. Las condiciones de enseñanza aprendizaje**

Este proceso educativo debe establecer condiciones, como: mejora de los contenidos conforme al avance tecnológico, globalización, docente capacitado, aptitud y actitud pedagógicas, utilizando una metodología y tecnologías apropiadas, basado en la infraestructura tecnológica, lograr el interés de los alumnos, con el fin de entregar a la sociedad profesionales, con: calidad humana, solidarios, personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social.

### **3.1.4 El género y la población docente**

Realizaremos el respectivo análisis de las semejanzas y diferencias con visión de género entre docentes, la relación y proporción en porcentajes de docentes masculinos y femeninos en los diferentes ámbitos de la educación.

Los marcados prejuicios con el género (femenino) que existen en la docencia y la forma que se manejan, afectan a las estructuras salariales, sabiendo que las mujeres docentes abarcan un gran espacio 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.

En la investigación, se logra determinar cuanto mayor es la población femenina docente, más posibilidades se encuentran de estar mal remuneradas. Por consecuencia, la innegable infravaloración de la profesión docente en los inicios del proceso educativo preescolar y primaria nos permite ver el desequilibrio que existe entre las exigencias profesionales y la remuneración.

"Las características de las profesiones femeninas reflejan los estereotipos comunes respecto a las mujeres y sus supuestas aptitudes." (Anker 2001: 139) Varios estudios revelan que la creencia de que las mujeres están más dispuestas a recibir órdenes, a aceptar salarios más bajos y a ser menos propensas a quejarse de las condiciones de trabajo, sustenta la persistencia de la segregación ocupacional. (Anker 2001).

Realizada un análisis de datos en el mundo, como África, Asia, Europa, América del Norte, Oceanía y América del Sur con forme avanza el nivel de jerarquía del proceso educativo es mayor el porcentaje de Docentes mujeres en la Educación Inicial - Básica promedio 70,58 %, en la Educación Secundaria promedio 53,63 % y en la Educación Superior 37,77 %. Fuente (Anker 2001).

### **3.1.5 Síntesis**

El personal docente es uno de los factores fundamentales e importantes dentro del proceso educativo. En la actualidad hay consenso de que la formación inicial, permanente y continua permite al docente desarrollar adecuadamente su labor y así se asegura la calidad del sistema educativo, teniendo espacio laboral en su ámbito, cuya acción profesional no es reconocida como tal sin embargo que existen leyes y normas para que se brinde un tratamiento equitativo y justo, conociendo que el ser humano es adaptable a cualquier condición y circunstancias, debiéndose dar el espacio suficiente en el nivel jerárquico superior al sexo femenino.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

### **3.2.1. Entorno Educativo, la comunidad educativa**

La Educación actual no es un espacio abierto por miedo a la sociedad externa, a lo desconocido, al cambio, la inseguridad. La forma de resolver este problema es trabajar participativamente con los ámbitos familiar, escolar y social, lograr centros educativos abiertos a la realidad interna y externa, con modelos pedagógicos nuevos e innovadores que transformen su entorno, tanto físico, intelectual y social.

Tomado muy en cuenta las características, circunstancias materiales y humanas, a la vez oferten a la Comunidad Educativa programas contextualizados, participativos y consensuados para dar respuesta a las necesidades, falencias, carencias y expectativas de la sociedad, para su elaboración deben participar las autoridades educativas de los ámbitos infantil y básicos relacionados al proceso educativo: ámbitos gubernamental, familiar, escolar y social.

La participación es una obligación constitucional y fundamental en la sociedad. El conocimiento y aprendizaje de este valor debe ser fomentado en todo centro educativo, para que tengamos niños y jóvenes que conocen su obligaciones las cumplen y exigen sus derechos, esta participación debe superar el círculo cerrado alumnado, familias y docentes.

Los grupos de dirigentes estudiantiles se han convertido en órganos políticos, formalistas y burocráticos con carencias democráticas y con una representatividad incipiente, coyuntural que no refleja la mejora educativa, no apta a la realidad. Se hace indispensable cambiar sus competencias, frecuentemente se convierten, no en instrumentos de participación ciudadana estudiantil sino en un órgano que apoya, justifica y ratifica las decisiones emitidas por las directrices del Centro Educativo y sus autoridades.

El Centro Educativo debe agregar a su proyecto los diferentes recursos que le ofrece el entorno y aprovecharlos para encaminar al cumplimiento de sus objetivos dentro del proceso educativo.

Cabe anotar que el entorno social de la educación: medios de comunicación, entes políticos, económicos, culturales, ONG,s han de tener conciencia que en el entorno social se generan actitudes de violencia, racismo, consumismo, individualismo, falta de valores que ha de venir desde la familia y la sociedad, situaciones que se exige a la escuela, corregir y modificar.

### **3.2.2 La demanda de educación de calidad**

El Ecuador dentro del sistema educativo ha iniciado un proceso de cambio, reformas y transformaciones, ante una conciencia desgastada, caduca y obsoleta tradicional que no ha sido suficiente y capaz de coincidir con el crecimiento en cantidad y con estándares suficientes en calidad y equidad, agregar como prioridad y orientada a la definición de políticas, estrategias y toma de decisiones sobre la satisfacción de las nuevas demandas sociales.

En la actualidad se habla de una competitividad sustentado en los conocimientos, en las que la educación y la capacitación son el punto fundamental, a mediano y largo plazo a la vez importante que tienen los gobiernos especialmente en la educación integral de la sociedad para mejorar la competitividad y para asegurar un desarrollo nacional sustentable y sostenible.

Con estos antecedentes he de enumerar las principales demandas que la dinámica social así lo exige, cambios necesarios al sistema educativo.

- Capacitar a ciudadanas/nos capaces de convivir en una sociedad, multidisciplinaria, multiétnica, pluricultural, biodiversa, dotando de espacios de capacitación en lo que se incorporen las semejanzas y diferencias, coadyuvando a una integralidad y solidaridad, evitando así la fragmentación, segmentación e individualismo amenazas de la sociedad. Por lo tanto, el sistema educativo será el ente responsable de dotar equitativamente los conocimientos sobre la base de la información social, educar a las sociedades y personas en valores, con principios morales y ético, limitadas por

sus fortalezas, oportunidades debilidades y amenazas cuyas habilidades se han de incrementar para desempeñarse en los diferentes campos de la sociedad.

- Crear una nueva sociedad, formando a seres humanos que respondan a los requerimientos del proceso social, dinámico, productivo y a las nuevas maneras de organización del trabajo, producto del avance tecnológico. Aumentando así la competitividad, cuyo gran desafío es la transformación de la **calidad educativa**.
- La sociedad no sólo necesitan disponer de formación académica básica, a la vez debe agregar conocimientos sobre computación e informática, NTIC, situación que hace años no era necesario, hoy, aquel que no sabe informática realmente es considerado como analfabeto aspectos que no eran imprescindibles hace algún tiempo.(ejemplo: exámenes para renovación de licencias de conducción, Bancos, telefonía, entre otros)

### **3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan decenal de educación, DINAMEP**

#### **La Carta Magna**

Los artículos desde el 26 al 29 (Carta Magna 2008, Sección Quinta Educación) cuyo resumen se expresa a continuación:

**Resumen:** La constitución en relación a la educación declara claramente que: es un derecho público, libre de intereses individuales y corporativos, para el desarrollo holístico del ser humano, deber ineludible e inexcusable, área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantiza, igualdad e inclusión social en el cual las personas, familias y la sociedad tienen la responsabilidad de participar en el proceso educativo, condición indispensable para el buen vivir.

Centrada en el ser humano, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos, medio ambientes y democráticos, obligatorios, interculturales, incluyentes y diversos, con calidad

y calidez; con equidad de género, justicia, solidaridad y paz, estimulará el sentido crítico, arte y la cultura física, individual, comunitaria, y el desarrollo de competencias, capacidades para crear y trabajar.

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

Se garantiza el acceso universal, permanente, sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

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

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

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

Sin embargo que abarca todo aspecto realmente la pregunta es ¿se aplicará y se garantizará lo que se describe en la Carta Magna o es un afán meramente coyuntural político?, considero que en el Ecuador no se hace necesario crear nuevas leyes para la educación sino aplicar las pocas de manera profunda y permanente buscando el bienestar de la sociedad ecuatoriana.

Se quiere nivelar a todos con frase de clise “*La Educación es de Todos*” pero esa normativa no llega a establecimientos particulares “élite” ya que la nivelación es de la clase media hacia abajo lo importante será nivelar hacia arriba y no por coyuntura o populismo.

### **EL Buen Vivir**

Es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones sociales por igualdad y justicia social; desde el reconocimiento, la valoración, el diálogo de los pueblos y sus culturas, costumbres y modos de vida.



## **Ley de Educación.**

El proyecto de Ley de Educación General enviado a la Asamblea Nacional por el Gobierno de la Revolución Ciudadana pretende dar un nuevo giro a la educación en el Ecuador. En esta propuesta garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, así como una estructura de gestión educativa la misma que permitirá atender de forma eficiente, las necesidades de las instituciones educativas y procesar ágilmente las demandas de los ciudadanos con relación a la educación, adaptándose al mercado laboral.

Además la propuesta de ley incluye la regulación de la educación particular, para terminar con malas prácticas; la reforma del Bachillerato, para que éste responda a las necesidades de los estudiantes y del país, creación de un sistema ágil de resolución de conflictos del sistema educativo, que garantiza que los abusos no queden en la impunidad.

## **Proyecto de Ley de Educación General Carrera Docente para la excelencia, con buenos sueldos**

- Premio al esfuerzo y búsqueda de la excelencia educativa de los docentes:
- Los mejores docentes asumirán funciones de asesoría y acompañamiento:
- Se incorporará al sistema educativo a la excelencia profesional de la educación, con procesos de selección rápidos y transparentes:
- Se solucionará el problema de falta de docentes en lugares apartados, sin sacrificar la calidad.
- Se incorporará a más profesionales valiosos a los concursos para rectores y directores:  
Los concursos para selección de rectores y directores se abrirán a educadores que no estén en carrera docente pública.
- Se ofrecerán mejores condiciones respecto al lugar de trabajo:

## **Mejores remuneraciones**

Además de la Ley de Educación, en la Asamblea Nacional hay otro proyecto que interesa a los maestros, pues establece mejoras salariales notables: el proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público (Losep).

Dicha Ley en general excluye la regulación de los aspectos laborales de los docentes, para cuestiones como ingresos al magisterio, promoción y evaluación, entre otros. En lo único que toca a los maestros es en la unificación y en la homologación salarial.

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

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

- Se creará un sistema que permita que las instituciones educativas sean mejor administradas, supervisadas y que los trámites sean más ágiles.
- Se establecerán circuitos educativos, territorios donde existe una oferta de servicios e instituciones que administran conjuntamente los recursos y realizan la planificación.
- Los circuitos tendrán una sede administrativa que permitirá que las instituciones educativas tramiten de manera ágil los recursos necesarios para su operación y mantenimiento.
- Cada circuito contará con una oferta equilibrada y complementaria de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, con todos los servicios.

- Se abrirán espacios para control y veeduría de las instituciones educativas, conforme establece la constitución y crearán los Gobiernos Escolares Ciudadanos, que se constituirán en espacios de veeduría ciudadana de gestión educativa y rendición de cuentas.
- Se establecerán juntas independientes y ágiles para resolver reclamos de estudiantes, padres y familia, y aspirantes a docentes y directivos:

#### **Un mejor Bachillerato, de calidad**

- Se establecerá un Bachillerato único, eliminando las especialidades:
- Se establecerá el Bachillerato Extendido para formación técnica de calidad:

#### **Buena regulación para la educación particular**

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

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

- Habrá controles de la calidad de instituciones particulares.
- Habrá evaluación y capacitación para maestros particulares.  
Los profesores de educación particular deberán participar en procesos de evaluación y tendrán derecho a participar en programas estatales de formación profesional.

### **Reglas claras para la educación fisco misional**

#### **Un instituto para reforzar la evaluación**

- Se garantizará la educación fisco misional complementaria a la fiscal, gratuita y con evaluación.
- El proceso de evaluación estará a cargo de una institución autónoma.

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

### **Una formación pedagógica de calidad**

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

La formación de docentes y directivos a través de titulaciones de tercer y cuarto nivel, que impulsará la investigación educativa.

### **Un instituto para desarrollar las lenguas ancestrales**

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

### **Reconocimiento de derechos y obligaciones**

- Se hará un amplio reconocimiento de los deberes y derechos de estudiantes, padres y madres de familia, maestros, comunidad educativa, Estado.  
Se reconocerá el derecho de los estudiantes a apoyos educativos complementarios, objeción de conciencia, respeto a la intimidad, reconocimiento por méritos, participación y resolución pacífica de conflictos, con la obligación de observar la honestidad académica y cumplir con evaluación, entre otros puntos.

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

### **Se duplicará la oferta de Bachillerato**

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

### **Plan Decenal de Educación**

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

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

Principales situaciones críticas del sector:

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

## **Objetivos del Sistema Educativo Ecuatoriano y su Política Educativa**

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

#### **Marco Legal:**

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

#### **Visión del Sistema Educativo Ecuatoriano:**

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

#### **Funciones del Sistema Educativo Ecuatoriano**

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

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

### **Principios del Sistema Educativo Ecuatoriano**

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

## **DINAMEP**

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

### **Funciones:**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente, Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la calidad de la educación, desempeño docente, 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, 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, Permanente, Funcional con el puesto de trabajo, Laica y Gratuita.

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**

#### **Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a La Información Pública**

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

EL CONGRESO NACIONAL

#### **Considerando:**

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

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

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

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

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

## LEY ORGANICA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA

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

### 3.2.5 Síntesis

- Se requiere de Centros educativos, abiertos a los modelos pedagógicos nuevos e innovadores que den respuestas a las necesidades y requerimiento del ámbito familiar, escolar, social, y así fomentar la participación.
- Los sistemas educativos serán los responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y formar a las personas en valores, principios morales y éticos con habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la sociedad.
- Es de responsabilidad y obligación del Estado, la sociedad, familia promover el desarrollo integral de los educandos, aplicando el principio del interés superior de los/as alumnos/as.
- Desde el buen vivir se apuesta por un cambio desde las reivindicaciones de las clases no integradas hasta hoy, por igualdad y justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo entre pueblos, culturas, capacidades, aptitudes y prácticas, costumbres y formas de vida de vida.
- El proyecto de Ley de Educación General enviado a la Asamblea Nacional por el Gobierno de la Revolución Ciudadana representa un nuevo giro para la educación ecuatoriana, una transformación total. Esta propuesta garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, con una estructura de gestión que

permitirá atender de forma eficiente, efectiva y económica las necesidades de las instituciones educativas y procesar ágilmente los requerimientos de la ciudadanía.

- La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.
- El Plan Decenal de educación es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad educativa del país para los siguientes 10 años. Su objetivo primordial es que se convierta en un pacto social, por el derecho a la educación que, con el concurso de la institucionalidad y la ciudadanía en general, permita identificar y tomar las decisiones pertinentes para avanzar en las transformaciones que la educación necesita.

### **3.3 Necesidades de formación docente**

#### **3.3.1 Definición**

El diagnóstico para la Detección de Necesidades de Formación es un proceso cuyo objetivo fundamental es recabar la información necesaria para asegurar que el Plan de Formación que luego se diseñará e implementará, se va a conseguir un impacto directo en la organización y va a contribuir a la consecución de los objetivos planteados.

Una vez realizado el diagnóstico con los datos se realizará un proceso el mismo que se centrará en determinar y hallar cuales son las necesidades requeridas para el

perfeccionamiento de competencias ante situaciones y problemas que se deriven conforme a los cambios que se produzcan en la institución educativa.

### **3.3.2 Competencias profesionales**

Prescindiendo, pues, momentáneamente de los diferentes enfoques, podemos verificar que las competencias hacen alusión a:

- “Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984:122).
- “Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida” (FEU, 1984).

### **Competencias profesionales**

José Tejada Fernández, 1999. 5

- “La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985).
- “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985).
- “La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Prescott, 1985).
- “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta

flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” (MSC, 1985).

- “La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo” (NVCQ, 1985).
- ”Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional” (Jessup, 1991: 6-39).
- “Conjuntos de conocimiento, de capacidades de acción y de comportamiento estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada” (Gilbert y Parlier, 1992).
- “Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).
- “La competencia resulta de un saber actuar. Pero para que ella se construya es necesario poder y querer actuar” (Le Boterf (1994))
- “Habilidad adquirida gracias a la asimilación de información pertinentes y a la experiencia” (Belisle y Linard, 1996).
- ”Saber-hacer donde una cualificación reconocida que permite circunscribir y resolver problemas específicos relevantes de un dominio preciso de actividad” (Belisle y Linard, 1996).
- “Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables, adecuados de criterios precisos de rendimiento” (Belisle y Linard, 1996).

- “La competencia, inseparable de los razonamientos, está constituida por los conocimientos (declarativos, de procedimientos,...), las habilidades (menos formalizadas, a veces, llevadas a rutinas), los meta conocimientos (conocimientos de sus propios conocimientos, que sólo se adquieren por medio de la experiencia) (Montmollin, 1996: XIII).
- “Son repertorios de conocimiento que algunos dominan mejor que otros, lo que les hace eficaces en una situación determinada” (Levy-Leboyer, 1997:54).
- “Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, **Competencias profesionales** José Tejada Fernández, 1999. 6, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos” (Levy-Leboyer, 1997:54).
- “Son resultado de experiencias dominadas gracias a las actitudes y a los rasgos de personalidad que permiten sacar partido de ellas” (Levy-Leboyer, 1997:94).
- “Saber combinatorio... cada competencia es el producto de una combinación de recursos. Para construir sus competencias, el profesional utiliza un doble equipamiento: el equipamiento incorporado a su persona (saberes, saberes hacer, cualidades, experiencia,...) y el equipamiento de su experiencias (medios, red relacional, red de información). Las competencias producidas con sus recursos se encarnan actividades y conductas profesionales adaptadas a contextos singulares” (Le Boterf, 1997:48).
- “La competencia está en el encadenamiento de los conocimientos y los saberes-hacer o en la utilización de los recursos del ambiente, no en los saberes en sí mismos” (Ginisty, 1997:17).

### **3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI**

En el siglo XXI, se ha producido una evaluación y seguimiento de las carencias, inconsistencias y en resumen falencias en la educación por lo que para el presente siglo se propone los cuatro pilares de la educación los mismos que son pilares del conocimiento de las personas, a saber:

#### **Aprender a conocer**

Este tipo de aprendizaje, establece claramente que las personas o individuos debe aprender a conocer y adquirir los instrumentos de la comprensión, desde la niñez en el hogar, posteriormente en todos los centros educativos.

Esto implica específicamente como medio a Aprender a comprender el mundo que lo rodea, con el fin de llegar a disfrutar o tener placer de comprender, conocer y descubrir para lo cual se emplea puntos y aspectos estratégicos como:

- Aprender a aprender
- Ejercitación de la atención
- Ejercitación de la memoria
- Ejercitación del pensamiento

#### **Aprender a hacer**

Una vez que tenemos el conocimiento del entorno, aprender hacer el poder de influir sobre su propio entorno, esto implica aspectos fundamentales como:

1. Capacitación al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a fundamentalmente realizar toda actividad o trabajo en equipo.
2. Desarrollo de la calificación profesional para el mundo del trabajo cualesquiera que este sea, manual, físico, intelectual, etc.

Estos dos primeros pilares de la educación del siglo XXI se hallan estrechamente ligadas siendo en gran medida indisociables empero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional, cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adaptar la enseñanza al mercado del trabajo.

### **Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás**

Este tercer pilar fundamental de la educación del siglo XXI, propone una integración del ser humano en la sociedad para vivir en su conjunto no aislado e independiente ya que cada ser humano requiere de una u otra manera de otro ser humano permanentemente esto permitirá participar y realizar una cooperación con los demás esto implica:

1. Comprensión del otro
2. Distinta forma de interdependencia(Proyectos comunes y preparación para tratar los conflictos)
3. Vivir el pluralismo la comprensión mutua y la paz

### **Aprender a ser**

El cuarto pilar de la educación del siglo XXI, considera fundamental este proceso el mismo que recoge a los tres primeros esto implica claramente:

1. Desarrollo de la propia personalidad.
2. Capacidad de autonomía de juicio y responsabilidad personal.

Si se aplica estos cuatro pilares fundamentales de la educación en su tiempo y espacios de formación académica y educativa desde la familia, la niñez, la adolescencia y juventud se considera que el desarrollo del ser humano como tal podrá aprender a conocerse a sí mismo, su entorno a comprender al mundo que lo rodea, una vez comprendido podrá influir sobre su propio entorno no en forma individual sino el trabajo en equipo y prepararse para estar calificado profesionalmente para el mundo del trabajo, esto permitirá la participación y cooperación con los demás para cuyos objetivos sean cumplido tanto en proyectos como en la resolución de conflictos, esto le permitirá vivir el pluralismo, ideológico, costumbres, razas biodiversidad, interculturalidad con una comprensión mutua y lo fundamental en paz ya que conoce y aprende a vivir juntos, una vez que se han dado estos tres pilares fundamentales de la educación del siglo XXI el cuarto pilar establece que la personalidad de los individuos se desarrollará, disfrutará de una autonomía de juicio con responsabilidad personal.



### 3.3.4. Competencias profesionales docentes

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Este artículo ofrece un estudio de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad de la información y la comunicación.

Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo. (Ricardo Fernández Muñoz)

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

Si consideramos que numerosos estudios corroboran que después de los factores familiares es la capacidad del profesor el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XX plantea.

Se puede definir la profesión docente, conforme algunos autores en base al reto y demandas que la sociedad del siglo tornaron a tres papeles básicos:

- **Papel técnico**, permite identificar a los docentes como expertos calificados y habilitados para guiar el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes siguiendo determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia.

Este papel técnico ha incorporado algunas facetas que dejan de lado a la docencia clásica, como las tutorías, gestión didáctica y la innovación. Se define claramente por una actividad de claro matiz tecnológico conforme al cual el docente sería un ingeniero de la instrucción dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje.

- El segundo papel se asocia a los **aspectos éticos y socializadores de la profesión**. El docente es un promotor, facilitador, de primer nivel dentro del proceso de socialización y difusión con la aplicación metódica de los menores en el gran tejido social. Por otra parte, como evaluador sistemático, el docente desempeña una función especial y fundamental dentro del control social, validando por medio de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático.
- Finalmente, el tercer papel del docente se vincula a la **satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar**.

En la sociedad actual con los avances tecnológicos y de la información el tipo de profesor cuya actividad se basa en la clase magistral es obsoleto. El docente no debe competir con otras fuentes informativas, sino más bien con el estudiante ser los elementos que conozcan y analicen sus contenidos además algo fundamental ser críticos ante la realidad y el mundo que lo rodea. Además en la actualidad no solo es suficiente con que el docente conozca el contenido científico de la materia para enseñar bien.

El docente debe ser un líder conocedor de su materia, además ha de aprender a ser un experto gestor y recopilador de información sobre la misma, debe saber utilizar todos y cada uno de los medios a su entorno y alcance, dinamizando el aprendizaje en forma **lúdica** a estudiantes.

Una herramienta importante en la actualidad en la gestión y recopilación de la información que produce la sociedad de la información y la comunicación con las Nuevas Tecnologías, NTIC. (Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación)

El cambio es importante para el docente, dejando de ser meramente expositor a guía o el promotor - facilitador del proceso educativo dentro del conocimiento y, finalmente, ejercerá como administrador de medios, aplicando los conocimientos de las NTIC, comprendiendo que los medios de comunicación son un aporte fundamental para el cambio o innovación de la educación.

El rol del docente con relación al uso de las Nuevas Tecnología de la Información y la Comunicación (NTIC.) conforme al siguiente cuadro, en el que se especifican las características y tareas del profesor desde dos modelos educativos nuevos.

### **El Perfil del profesorado del Siglo XXI**

#### **Modelo tradicional o clásico**

- El profesor solo es instructor.
- Se pone el énfasis en la enseñanza más no en el aprendizaje.
- Profesor independiente y aislado.
- Suele aplicar los recursos sin diseñarlos y planificarlos.
- Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional, método inductivo.
- Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje, por lo tanto notas buenas.
- Restringe la autonomía y libertad de expresión del estudiante.
- No utiliza las NTIC.

#### **Modelo tecnológico**

- El profesor como facilitador y mediador.
- Énfasis en el aprendizaje.
- El profesor trabaja y participa con el equipo docente.
- Planifica, diseña y gestiona sus propios recursos conforme a la realidad de su entorno.
- Didáctica y Pedagogía sustentada en la investigación y bidireccional.
- Utiliza el error como fuente de aprendizaje.
- Fomenta la autonomía y libertad de expresión del alumno.
- La utilización de nuevas tecnologías está agregado al currículum. El profesor tiene competencias básicas - mínimas en las NTIC.

Podemos apuntar algunas competencias tecnológicas básicas en la profesión docente que potencian nuestro desarrollo profesional como docentes del siglo XXI:

- Tener una actitud crítica, constructiva y positiva hacia las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC).
- Conocer las oportunidades de nuevas tecnologías para la mejora de la práctica docente.
- Aplicar las NTIC en el ámbito educativo tanto en tareas relacionadas con la gestión de los centros educativos como en la organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en el aula.
- Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con NTIC que promuevan la adquisición de aprendizajes significativos (infocus, multimedia, páginas web) ya que el mundo globalizado a si lo determina
- Utilizar con destreza las NTIC, tanto en actividades profesionales como personales.
- Promover en los alumnos el uso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como fuente de información.

### **3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador**

Con el Gobierno Ecuatoriano, demanda una aplicación estratégica de todas las leyes y normas que han sido reformadas para la educación en todos los niveles recuperando su rol y potencialidades en la gestión educativa con el fin de obtener los resultados y objetivos plantados. Debe a través de la SENPLADES planificar, aplicar y articular todas las políticas, estrategias y acciones con el objetivo de potencializar el desarrollo tanto local, provincial y nacional, basado en las nuevas capacidades de los recursos humanos, utilizando las NTIC.

Existe un rediseño territorial con las Regionales en el caso de Pichincha la Regional comprende también Napo y Orellana para desconcentrar y descentralizar absolutamente todos los procesos que les permitan a los gobiernos seccionales pequeños desarrollarse e incorporarse a la vida nacional dentro del marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Requerimos un mejor Estado fortaleciendo a sus políticas públicas y privadas, aplicando la nueva normativa de la LOSEP en el que se encuentre a un servicio civil profesionalizado, eficiente, efectivo y económico con capacidad y solvencia técnica, trabajando laborando conforme a los objetivos del desarrollo institucional, en cada área.

En resumen que todo servidor público debe ser capacitado conforme a las NTIC, acorde a la globalización para que seamos competentes como estado en diferentes campos con otras naciones aledañas y seamos en un factor del desarrollo, local, provincial y nacional.

### 3.3.6 Síntesis

Los pilares de la educación para el siglo XXI se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

- **Aprender a conocer**, es aprende a aprender, practicando y ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.
- **Aprender a hacer**, capacitando al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a fundamentalmente realizar toda actividad o trabajo en equipo. Además de desarrollar la calificación o competencia (competente) profesionalmente para el mundo del trabajo, manual, físico, intelectual, etc.
- **Aprender a vivir** juntos sobre la base de la comprensión del otro, con distinta forma de interdependencia (proyectos comunes y preparación para tratar los conflictos) y vivir el pluralismo la comprensión mutua y la paz.
- **Aprender a ser** aflorando la propia personalidad, se disponga de autonomía, con juicios de valor y responsabilidad personal.

Los sistemas educativos tradicionales dan prioridad a la adquisición de conocimientos, en contra de diferentes maneras de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo, globalizado. En esa concepción se debe aplicar y orientar las reformas educativas, en la elaboración y cumplimiento de los programas y en la definición de nuevas políticas pedagógicas aplicando el nuevo perfil del docente utilizando herramientas entre otras como las NTIC.

Ejecutar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos y resolverlos con profundo respeto a los valores de pluralismo, identidad, interculturalidad, costumbres, biodiversidad, comprensión mutua y paz.

# **4.-METODOLOGÍA**

#### 4.1. Diseño de la Investigación

El tipo de investigación utilizado es de tipo descriptivo. Es de tipo mixto cuantitativo (cuadros estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos).

Los métodos de investigación utilizados fueron:

- **El descriptivo**, que permitió caracterizar las propiedades importantes del grupo de docentes asignado, analizando la realidad de la situación laboral de los titulados en la UTPL 2005 - 2010 y como se desarrolla. En este caso al emplear el método descriptivo se obtuvo información sobre la educación y el docente, con datos relevantes que permitieron relacionarlos con el objetivo de la investigación.
- **El analítico**, con el que se logró la estructura del objeto de estudio en todas sus partes, además se pudo obtener categorías de datos para clasificación, resumen y tabulación. Identificación de resultados y sus valores.
- **La inducción**, permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación.
- **La deducción**, para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio. Ambos métodos ayudaron a generalizar lógicamente los datos emitidos de los encuestados en el proceso de investigación.
- **El hermenéutico**, se utilizó para realizar la interpretación de los hechos humanos de los titulados en la UTPL 2005 - 2010, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió el análisis de la información de los docentes encuestados.
- **El estadístico**, herramienta que permitió organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación (encuestas). Este instrumento facilitó verificar los objetivos y comprender los datos para finalmente realizar la verificación de los objetivos planteados.

## **4.2. Participantes**

Para la presente investigación se aplicó las encuestas del Grupo sugerido en el EVA por la UTPL (10) docentes y autoridades (2), con su equipo de planificación, ubicados en varios cantones de la provincia de Pichincha, considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas.

Al no poder entrevistarse a todos se optó y con autorización de la Tutora Dra. Rosa María Celi Apolo a realizar encuestas a (10) docentes, dos que no se encontraban en el listado asignado y (2) autoridades de establecimientos diferentes a los encuestados. En total se trabajo con 12 docentes (9 mujeres y 3 hombres).

## **Muestra de Investigación**

En la presente investigación se trabajó con el tamaño de la muestra sugerida por la UTPL. No se logra encuestar a todos del grupo asignado de profesores por razones como que una titulada está radicada en E.E.U.U, las otras tres personas no fue posible localizarlas, ya que en esa época vivían en esas direcciones y teléfonos arrendando. Por lo tanto se logra trabajar con 10 docentes y 2 directivos.

## **4.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación.**

Para la ejecución de la investigación se utilizó las encuestas sugeridas por el equipo de Planificación, que constan en la guía didáctica proporcionada por la UTPL, tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación) instrumentos indispensables para el trabajo realizado.

El objetivo general de la encuesta fue obtener información real sobre los diferentes aspectos dentro de la temática tratada. En forma general mediante la encuesta a docentes pudimos obtener información sobre año y especialidad de graduación Pregrado, Postgrado, Especialidad o diplomado, situación laboral actual, lugar de trabajo, tipo de institución que desarrolla su labor, nivel en que se desempeña, si se encuentra ubicada en el área de su especialidad, que tipo de relación laboral tiene con la institución, tiempo como docente, en



el caso de no ser docente saber su ubicación actual, tiempo en el cual labora, si habla otro idioma y maneja informática básica, cursos que le gustaría disponer para su actualización, condición de vida una vez titulada en la UTPL, género, edad, provincia de residencia actual y el centro educativo de la UTPL en el que se matriculó. De esta manera se obtiene un resultado cualitativo y cuantitativo, realizando un trabajo investigativo completo, profundo sobre el tema y su problemática, con el fin de alcanzar los objetivos planteados. Para la obtención de datos de las encuestas se trabajó, en primera instancia recabando los datos en la UTPL Regional Quito Alpallana, luego se trató de conectarse vía telefónica, personal, internet y e - mail, material impreso de las encuestas.

De igual forma en general en las dos encuestas realizada a las autoridades se logra obtener datos como: requisitos mínimos para postular al cargo de docente, el último año ha recibido solicitudes para cargo de docentes, requiere de más personal, nivel, ámbito de conocimiento, con o sin experiencia, han planificado y dictado cursos de formación continua, incentivos para los docentes, factores que favorecen un buen desempeño laboral, expectativas y demandas a sus docentes, que tareas cumplen los titulados en la UTPL, otras actividades encargadas a sus docentes a parte de su materia, valores agregados que brindan docentes de la UTPL en su institución.

#### **4.4 Recursos**

##### **4.4.1 Recursos humanos:**

Participantes en la investigación: equipo de planificación de la UTPL, tutora, tesista, docentes titulados (10) en el 2005 – 2010 y autoridades entrevistadas (2).

##### **4.4.2 Recursos institucionales:**

Involucrados: la UTPL, Unidad Educativa Salesiana Cardenal Spellman, Unidad Educativa Salesiana Fisco misional Don Bosco

#### **4.4.2 Recursos materiales:**

Utilizados: Guía Didáctica de la UTPL, Cuestionarios para titulados de la UTPL, y dirigido a Empleadores y/o Autoridades, Computador, Hojas de papel Bond, esferográfico, lápiz, Teléfonos fijo y celular, stand de oficina, etc.

#### **4.4.3 Recursos económicos;**

Se utilizó en el presente trabajo un estimativo de inversión en la investigación:

Impresiones	\$	15,00 USD.
Llamadas Telefónicas Fijas y Celulares	\$	25,00 USD.
Internet proporcional	\$	20,00 USD.
Tiempo del egresado de la UTPL	\$	300,00 USD.
Total empleado en general	\$	355,00 USD.

### **4.4. PROCEDIMIENTO**

Se inicia el 13 de noviembre con la primera tutoría presencial para el Programa Nacional de Investigación en la ciudad de Loja, sobre la Situación Laboral de los Titulados de Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación, de los titulados en el período 2005 – 2010, luego se realizo la entrega de pasos a seguirse a través del EVA, entregando la información oportuna por parte de la UTPL en el proceso de la investigación.

Luego de obtener la información se lo guardó en el computador personal, en mi caso particular por razones laborales (no como docente) se complicó ya que mis actividades se desarrollan en el sector rural de mi país, viaje mucho y era necesario disponer de tiempo y medios de comunicación ya que la señal de telefonía celular no llega, para poder localizar a los docentes sugeridos y tomados de la ANECA.

Luego y paulatinamente fui desarrollando, con el apoyo de la UTPL, la tutora como del Ing. Fabián Jaramillo Director del Proyecto Nacional de Investigación de la UTPL, se trata de cumplir en los tiempos.

Posteriormente se acude a la Regional Quito de la Alpallana para recabar las direcciones y teléfonos del grupo sugerido, encontrándome con serios problemas por la dificultad de encontrarlos, negativas, evasivas, ya no residen en esos lugares, radican fuera del país, etc.

En forma permanente e insistentemente les molesté vía telefónica, e-mail para la obtención de datos de las encuestas en el 99 % de los encuestados no me quisieron actualizar a o dar las direcciones domiciliarias actuales, presumiblemente por la inseguridad que vivimos en estos días. Para obtener datos de autoridades se busca contactos en la Unidad Educativa Cardenal Spellman, en Cumbayá y La Unidad Educativa Fiscomisional Don Bosco.

A la vez y mientras se ejecuta las encuestas, se investiga en fuentes bibliográficas, Internet sobre el Marco Teórico, se acumula la información.

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información (encuesta sugerida tomada de la ANECA). Este proceso se apoyó en la técnica de la triangulación, para la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa; a través de ésta se analizaron los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos con la utilización de los métodos correspondientes.

Se tomó como referente de organización, la guía para el desarrollo de los contenidos del apartado análisis y discusión de los resultados correspondiente así como la información y formularios entregados en el EVA.

Cumplida esta fase, se procede al procesamiento de la información, por su parte, fue un momento de integración lógica cualitativa y cuantitativa en los datos obtenidos, a través de los diversos instrumentos de investigación aplicados, fueron analizados e interpretados conforme a las categorías conceptuales del marco teórico.

Esta parte del trabajo permitió alcanzar los objetivos planteados. En este contexto se llega a formular las conclusiones del trabajo, las cuales reflejaron, no el carácter acabado de la investigación, sino principalmente, las nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir de este análisis.

A continuación y, en razón de que el interés y orientación de la investigación propuesta no se limita, solamente, a la comprensión y explicación del tema de estudio, sino, también, a contribuir en su transformación y mejoramiento, elaborar una propuesta que contribuya a mejorar la calidad de la educación y la formación profesional de los docentes titulados en la UTPL.

Finalmente, se procede a la redacción y presentación del informe de investigación, para lo cual fue necesario revisar nuevamente los objetivos, principalmente, el marco teórico científico con el fin de que el informe se encuentre estructurado con una lógica que implicara interrelación directa entre la información obtenida y los fundamentos teóricos.

En esta fase de investigación, la conceptualización teórica y los conocimientos generales, constituyeron el aspecto fundamental para realizar los datos recopilados a través de las encuestas.

# **5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

## 5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

En este ítem se realizará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de la preguntas 1, 2a, A.1, A.2, A.3, A.4 del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Tabla 1.**

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

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	7	70,0
Educación Básica	0	0,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	3	30,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0,0
Maestría en Pedagogía	1	33,3
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado Educación Infantil y Especial	0	0,0
En otra universidad	2	66,7
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	1	12,5
Diplomado	1	12,5
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	6	75,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

Los datos de la tabla indican que un 70 % de los investigados han obtenido un pregrado en Educación Infantil, un 30 % optaron por Físico y Matemáticos, esto se avaliza por el porcentaje de titulados de los listados generales totales a nivel nacional de la UTPL.

En cuanto a los postgrados el 33.3% tiene maestrías en Pedagogía, 66.7% en otra muy diferente a su titulación. En este nivel de postgrado se determina que la mayoría no tiene interés para continuar sus estudios, por los costos que estos representan y la recuperación de los mismos no son recuperables en un corto plazo sino un impedimento para superarse académicamente.

Con relación a especialidad o diplomados se obtuvo lo siguiente: sólo el 12.5% dispone de Especialidad, el 12.5 % tiene un Diplomado, un muy bajo porcentaje, un mayor porcentaje 75% no dispone de diplomado o especialidad, aducen no tener incentivos especialmente económicos.

Con la Ley actual que ha presentado el Gobierno a la Asamblea se prevé que haya centros educativos de formación para docentes gratuitos, dará oportunidades de crecer en la formación profesional continua con el objetivo de que la educación mejore y los docentes sean competentes y competitivos dentro del mercado laboral.

**Tabla 2.a**

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

<b>SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	7	87,5
Rural	1	12,5
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

Los datos encontrados demuestran que un 87.5 % de los titulados investigados realizan su trabajo docente en el sector urbano 12.5% sector rural.

Esto implica que los docentes se han asentado en el Distrito Metropolitano de Quito por comodidades, situación familiar y disponen de servicios básicos de buena calidad.

### Tablas (A1 – A2)

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

Edad (en años cumplidos)	Género				TOTAL
	FEMENINO		MASCULINO		
	f	%	f	%	
21 - 30	0	0,0	0	0,0	0
31 - 40	4	40,0	0	0,0	4
41 - 50	4	40,0	2	20,0	6
51 - 60	0	0,0	0	0,0	0
más de 61	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

De los datos obtenidos en la encuesta a titulados se afirma que el 80 % son del sexo femenino en la docencia y tan solo el 20 % es masculino; esto nos dice que un mayor porcentaje del sexo femenino se halla laborando como docentes y un menor porcentaje es masculino.

En cuanto a la edad, el 40 % oscila entre 31 a 40 años y el 60 % (incluidos hombres y mujeres) fluctúa entre 41 a 50 años.

Se afirma que los hombres no laboran en la docencia por sus sueldos, en la actualidad y de estudios realizados por la CENAISE(2007) se desprende que en el Magisterio por cada hombre existe dos mujeres laborando como docentes, sin embargo de lo que se puede observar que en las universidades, especialmente la UTPL, actualmente existen jóvenes que se hallan optando por la Escuela de Ciencias de la Educación y con la mejora que se prevé un incremento de hombres en la docencia a fin de que haya equidad de género que establece claramente en la Constitución Política del Ecuador, 2008.



**Tabla A3**

- Provincia de residencia de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

<b>PROVINCIA DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Pichincha	10	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

***Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

***Autor:** Helio Guerra*

El 100 % de los encuestados laboran en la provincia de Pichincha, cantón Quito, 90 % y el 10 % Pedro Moncayo, por lo tanto se puede definir que por ser la provincia donde se encuentra la capital de la república, existe un mayor desarrollo, socioeconómico y de oportunidades, comodidades, permite el desarrollo de la familia y su mejor infraestructura de la educación de los hijos.

**Tabla A4**

- Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

<b>CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quito - Alpallana	10	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

***Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

***Autor:** Helio Guerra*

El 100 % de los encuestados afirman haberse matriculado en la Matriz Regional Quito, UTPL, Alpallana y 6 de Diciembre, afirman por ser el centro de la ciudad que les brinda facilidades de movilidad personal, familiar y académicos.

## 5.2 SITUACION LABORAL

En este ítem se realizará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de la preguntas 2, 2.b, 2.c, 2.d, 4, 4.a, 7, 8, 8.a, 14, 15, 16, 17, 21 del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y 6, 8, 10, 11 del cuestionario a las autoridades y/o empleadores de centros educativos.

**Tabla 2**

- ❖ Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	8	61,5
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	2	15,4
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	7,7
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	1	7,7
Otra mención	1	7,7
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

De los datos obtenidos el 61,50 % labora como docente, el 15,40 % en un puesto relacionado con la docencia, el 7,70 % se halla sin trabajo actualmente pero ha laborado antes como docente, el 7,70 % está sin trabajo pero antes ha trabajado como no docente y el 7,70 % labora en forma independiente como comerciante, por lo tanto el mayor porcentaje en definitiva está en la docencia o afín a la misma.

Por lo tanto el mayor porcentaje se halla laborando en el sistema educativo, un menor porcentaje se halla sin trabajo y otro porcentaje pequeño labora independientemente lo que se desprende que la mayoría se halla ubicada en el área de su formación académica porque escogió una carrera a fin a sus objetivos y le agrada su labor docente.

**Tabla 2.b**

- 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.

<b>HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	3	50,0
No	3	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

De la muestra tomada se desprende que el 50 % de los titulados en la UTPL ya han trabajado como docentes y el otro 50 % no, antes de titularse.

Analizando podemos observar que el 50 % antes de ingresar a la UTPL a iniciar o concluir su carrera en Ciencias de la Educación ya laboraba como docente, le agradó o era requisito indispensable para continuar en esa actividad exigida por los centros educativos, por lo tanto concluyó sus estudios, el otros 50 % no, sin embargo ingresó a obtener el título para crecer profesionalmente y ubicarse en el campo laboral.

**Tabla 2.c**

- 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.

<b>TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	3	30,0
No	7	70,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

De la tabla antes indicada se puede apreciar que el menor porcentaje 30 % labora en otro puesto no relacionado con la docencia y el mayor porcentaje 70 % labora como docente, en unos casos cumplen las dos funciones esto es el 10% porcentaje mínimo.

**Tabla 2.d**

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

<b>SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	1	20,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	2	40,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	1	20,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	1	20,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

De los datos obtenidos se afirma que el 20 % de los que responden a esta pregunta están preparando carpetas para trabajar en la docencia el 40 % busca empleo sin restricciones al puesto de trabajo con mejor salario, el 20 % labora como comerciante y tan sólo el 20 % continúa estudiando en la UPS, una maestría en Ciencias de la Educación. Una persona está buscando laborar en la docencia, 2 de ellas desean mejorar su situación económica, otra está estudiando una maestría en su área y la otra persona trabaja independientemente como comerciante. El porcentaje es mínimo una persona se encuentra sin trabajo pero afirma porque realmente no ha hecho el intento, por consecuencia los titulados de la UTPL si tienen oportunidades de insertarse en el campo laboral de su formación.

**Tabla 4**

- Trabajan actualmente o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

<b>TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	9	90,0
No	1	10,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

Se afirma el mayor porcentaje 90 % de los titulados laboran en su especialidad del título en la UTPL, tan sólo el menor porcentaje el 10 % no labora en la docencia (comerciante).

Un alto porcentaje se encuentra ubicado en el área de su formación profesional por que le agrada laborar como docente, especialmente en Educación Infantil – Básica ya que son del sexo femenino y tienen ese don de ser madres dentro y fuera de casa, parte de su vocación como docentes por lo tanto han optado una carrera a fin a sus objetivos de vida.

**Tabla 4.a**

- Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad.

<b>ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	5	50,0
Educación Básica	2	20,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	3	30,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

El mayor porcentaje 50 % de encuestados laboran como docentes en la especialidad de Educación Infantil, el 20 % en Educación Básica y el 30 % trabajan como docentes en la especialidad de Física y Matemáticas, siendo del sexo femenino el 70 % laboran en su especialidad Educación Inicial y Básica, ya que son del sexo femenino y tienen ese don de ser madres dentro y fuera de casa, parte de su vocación como docentes por lo tanto han optado una carrera a fin a sus objetivos de vida.

**Tabla 7**

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

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 5	6	60,0
5,1 - 10	2	20,0
10,1 - 15	0	0,0
15,1 +	2	20,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

El mayor porcentaje con el 60 % laboran como docentes de 0,1 - 5 años el menor porcentaje 20 % 5,1 - 10 años y el otro 20 % 10,1 - 15 años, han trabajado poco tiempo como docentes, esto significa que el mayor porcentaje 60% están laborando como docentes porque si existe plazas de trabajo como tal.

El porcentaje de tiempo promedio en la docencia es pequeño si lo relacionamos con las edades de la muestra esto dice que pasado los cuarenta años se ubican en la docencia o porque en su momento no se concluyeron los estudios oportunamente y terminaron posteriormente en la UTPL, además de las exigencias institucionales para ocupar esos cargos.

**Tabla 8**

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

<b>ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	5	50,0
No	5	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

Cuando iniciaron sus estudios en la UTPL el 50 % ya se encontraban laborando y el otro 50% aun no. Se desprende que en unos casos no terminaron a su tiempo la carrera, o por necesidad económica se ubicaron en la docencia, ante las exigencias de los centros educativos optaron por titularse en ciencias de la educación, sin embargo el porcentaje actual en la docencia es alto.

**Tabla 8.a**

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

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 12	2	20,0
13 - 24	1	10,0
25 - 36	2	20,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	5	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

Los titulados de la UTPL que no laboraban cuando iniciaron sus estudios el 20 % se demoraron hasta 12 meses en conseguir trabajo el 10 % se demoraron hasta 24 meses y el otro 20 % se tardaron en encontrar trabajo hasta 36 meses, el 50 % no contesta.

El tiempo del porcentaje una vez optado por la titulación es realmente bajo ya que la demanda de puestos es alta y la oferta de los centros educativos en menor no tienen relación alguna, sin embargo se considera que el titulado de la UTPL, logra ubicarse en el menor tiempo en su campo en instituciones educativas particulares, religiosas porque es valorado, requerido por la formación y cumplimiento de los requisitos que exigen, por una parte lo académico, por otra los valores humanísticos que brinda la UTPL.

**Tabla 14**

- Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
01 - 12	5	71,4
13 - 24	1	14,3
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	1	14,3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

Los datos nos arrojan, una vez titulados de la UTPL se tardaron en encontrar trabajo el mayor porcentaje 71,40 % entre 1 y 12 meses el 14,30 % se demoraron entre 13 y 24 meses y no contesta el 14,30 %.



**Tabla 15**

- Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 1,5	2	22,2
1,6 - 3,0	0	0,0
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 +	6	66,7
No contesta	1	11,1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

La mayoría de los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, 2005 – 2010, laboraban como docentes más de 4,6 años e ingresaron a obtener el título por la exigencia de las instituciones educativas y ascensos e incrementos de sueldos que toda persona requiere.

**Tabla 16**

- Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 1,5	3	42,9
1,6 - 3,0	1	14,3
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 - 6	1	14,3
No contesta	2	28,6
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

El tiempo total de trabajo como no docentes desde que obtuvieron el título en años tenemos el 42,90 % entre 0,1 y 1,5 el 14,30 % entre 1,6 y 3 años el 14,30 % entre 4,6 y 6 años y el 28,6 no responden a la pregunta.

La mayoría de los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, 2005 – 2010, ya laboraban como no docentes entre 0,1 hasta 6 años.

**Tabla 17**

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

<b>CAMBIO DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	4	40,0
No	6	60,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

Analizando el cambio de residencia por efectos del trabajo, se encuentra que el menor porcentaje, 40 % afirma que sí tuvieron que cambiar de lugar de residencia debido al cambio en su situación laboral, a la vez, el 60 % sostiene que no cambiaron de residencia, indicando un mayor porcentaje para el último caso.

Esto quiere decir que titulados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, 2005 – 2010, que laboran en la docencia se hallan expuestos a cambios de residencia, por efectos de horarios de trabajo las ocho horas, puntualidad, responsabilidad y otras actividades a más de dictar clases así exigidas por autoridades y empleadores, también por asuntos de economía, tiempo de traslado, etc.

**Tabla 21**

- Mejora en la condición de vida luego de que se titularon los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

<b>MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	4	40,0
Probablemente si	5	50,0
Indeciso	1	10,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

***Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*


***Autor:** Helio Guerra*

Una vez obtenido el título en la UTPL el 40 % dice que mejoró la condición de vida definitivamente si, en un 50 % afirma que probablemente sí y existe un 10 % de indecisión, esto implica que el mayor porcentaje dice que probablemente si o indecisión y un menor porcentaje afirma que definitivamente si mejoró su condición de vida.

Sin embargo considero que la pregunta es muy amplia por lo que no se puede definir si la mejora de vida se basa al aspecto económico, social, intelectual o profesional, objetivos y metas de vida personal.

## Tablas 6, 8, 10, 11.

- Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas.
- Unidad Educativa Salesiana Cardenal Spellman. (Rector)

DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			
 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <small>La Universidad Católica de Loja</small>	Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		Unidad Educativa Salesiana Spellman
	Cargo que ocupa el encuestado:		Rector
	Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [ 1 ]	
		Particular [ 2 ]	2
Fiscomisional [ 3 ]			
PREGUNTAS	SI 1	NO 2	NC - 3
<b>ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS</b> (resume en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )			
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos	Estabilidad laboral		
	Incremento de sueldo ( Por destacada labor)		
	Reconocimientos por autoridades, Estudiantes, padres de familia		
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?	Testimonio de vida personal y profesional		
	Demuestren un profundo sentido de pertenencia institucional		
	Participación activa y responsable en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo		
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)	Tutores de los estudiantes, Coordinador de participación estudiantil		
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)	1		
	<b>a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</b>		
Asumen otras responsabilidades con honestidad y capacidad			

**Fuente:** Encuesta a autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas.

**Autor:** Helio Guerra

Una vez obtenido la encuesta realizada al señor Rector de la Unidad Educativa Salesiana Cardenal Spellman, se obtuvo los siguientes datos dentro de la Situación Laboral de los Titulados en la UTPL, que laboran como docentes, disponen de una estabilidad laboral, tienen incremento de sueldo, por destacada labor, además del valor agregado que le brindan a través de reconocimiento por parte de autoridades, estudiantes y padres de familia.

Así mismo afirma que las expectativas que demanda la Unidad Educativa con relación al personal docente valores que deben poseer testimonio de vida personal y profesional, que demuestren un profundo sentido de pertenencia institucional, deben participar activa y con responsabilidad en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo.

Además de docentes participan los titulados en la UTPL, tutorías con los estudiantes, participación en coordinación de actividades estudiantiles. Adicionalmente los titulados de la UTPL participan asumen otras responsabilidades a ellos encomendadas con capacidad y honestidad.

➤ Unidad Educativa Fiscomisional Don Bosco. (Rector)

 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <small>La Universidad Católica de Loja</small>	DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO			
	(RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			
	Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		Unidad Educativa Salesiana Don Bosco	
	Cargo que ocupa el encuestado:		Rector	
Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [ 1 ]			
	Particular [ 2 ]			
	Fiscomisional [ 3 ]		3	
PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )
	1	2		
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos				Estabilidad laboral Sueldos particulares equiparados al fisco Posibilidad de ascensos
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?				Trabajo comprometido Puntualidad Respeto a los alumnos, compañeros y demás
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)				Tutorías Pastoral
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)				a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? Música Deportes Dirección de grupos pastorales

**Fuente:** Encuesta a autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas.

**Autor:** Helio Guerra

Luego de haber recabado los datos de la encuesta realizada al señor Rector de la Unidad Educativa Salesiana Don Bosco (La Tola), se obtuvo los siguientes datos dentro de la Situación Laboral de los Titulados en la UTPL, que laboran como docentes, disponen de una estabilidad laboral, sueldos particulares equiparados al fisco, posibilidad de ascensos.

Así mismo afirma que las expectativas que demanda la Unidad Educativa con relación al personal docente valores que deben brindar, trabajo comprometido, puntualidad, respeto a los alumnos, compañeros y demás personal. Además de docentes participan los titulados en la UTPL, tienen habilidades especiales y participan en música, deportes y dirigiendo grupos pastorales.

### 5.3 CONTEXTO LABORAL

En este ítem se realizará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de la preguntas 3, 3.a, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y 1, 2, 3, 4, 5 del cuestionario a las autoridades y/o empleadores de centros educativos.

**Tabla 3**

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

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	0	0,0
Municipal	0	0,0
Particular	9	90,0
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

Realmente obtenido los datos de la encuesta el 90 % labora o ha laborado en Unidades Educativas Particulares el 10 % no contesta ya que labora en forma independiente como comerciante desde hace 25 años. Esto nos define que los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, 2005 – 2010, son apreciados, requeridos y valorados en las instituciones educativas particulares.

**Tabla 3.a**

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

<b>NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	2	20,0
Básico	2	20,0
Bachillerato	6	60,0
Superior	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

*Autor:* Helio Guerra

El nivel en el que laboran o han laborado los titulados de la UTPL es que el 20 % en instituciones educativas que disponen solo de nivel Inicial el 20 ofrecen educación Básica y el 60 % en instituciones educativas que disponen hasta el bachillerato. Analizando se determina que la mayoría de titulados de la escuela de Ciencias de la educación de la UTPL, laboran en instituciones educativas que disponen de Bachillerato, un porcentaje igual laboral en centros educativos que solo tienen educación inicial y el otro porcentaje similar labora en entidades educativas que disponen hasta educación básica.

**Tabla 5**

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

<b>RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	0	0,0
Contrato indefinido	7	70,0
Contrato ocasional	1	10,0
Reemplazo	0	0,0
Otras	1	10,0
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

*Autor:* Helio Guerra

La relación laboral de los investigados con las instituciones educativas es que disponen de contrato indefinido un 70 %, con contrato ocasional un 10 %, otras un 10 % y 10 % no contesta esto afirma que la mayoría disponen de una cierta estabilidad laboral. La mayoría de los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, 2005 – 2010, disponen de una estabilidad laboral.

**Tabla 6**

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

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	8	80,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	10,0
Otras	1	10,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

***Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

***Autor:** Helio Guerra*

La relación laboral es /era a tiempo completo 80 %, por horas un 10 % y permanente (otras) un 10 % esto quiere decir que la mayoría labora en una sola jornada preferentemente en la mañana hasta temprano en la tarde, las ocho horas cumpliendo como cualquier trabajador o empleado de otras áreas, no así como laboran los docentes en el magisterio nacional por horas/clase.



**Tabla 9**

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

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	1	10,0
Empresa privada	5	50,0
Empresa familiar	1	10,0
Trabajador/a por cuenta propia	1	10,0
No contesta	2	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

El tipo de instituciones en las que desarrollan o desarrollaban el trabajo como no docentes se tiene en la Administración Pública 10 %, en Empresa privada 50 %, Empresa Familiar 10 %, trabajadora por cuenta propia 10 % y un 20 % no responden a la pregunta. La mayoría de los encuestados titulados de la UTPL laboraban en diferentes tipos de institución sin que se requiera requisitos indispensables mínimos especialmente en empresas privadas, un porcentaje mínimo de la única persona que laboró en una empresa pública, otra ya laboraba en una empresa familiar desde hace 25 años.

**Tabla 10**

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

TTITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	10,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	4	40,0
Ninguna/No se exige titulación	5	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

Un 10 % afirma que se requería título de cuarto nivel, 40 % se necesitaba título de tercer nivel y el 50 % afirma que no se requería de título para los trabajos que desarrollaban o desarrollan, el mayor porcentaje afirma que al ingresar en las instituciones educativas para laborar no les pedían título de 3er nivel, les ubicaban como inspectores, áreas deportivas, música, selecciones deportivas, artes, una vez con el título les van ascendiendo y ubicando en el área correspondiente.

**Tabla 11**

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

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida	8	80,0
Laboral de duración determinada	1	10,0
Otras situaciones	1	10,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.

**Autor:** Helio Guerra

La relación laboral que tienen o tenían con las instituciones o empresas es que el 80 % disponían de labor indefinida 10 % dice que tenía labor de duración determinada y 10 % permanente (otras).

Se desprende que el mayor porcentaje de los titulados de la escuela de Ciencias de la educación de la UTPL, tuvieron o tienen una relación laboral de carácter indefinido, un pequeño porcentaje tiene o tenía una relación de duración determinada y otro porcentaje igual al anterior se hallaban o tienen relación laboral en otras situaciones.

**Tabla 12**

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

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	8	80,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	10,0
Otras	1	10,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

La relación laboral es/era a tiempo completo el 80 %, por horas un 10 % y a 10 % permanente (comercio), esto nos indica que siendo el sector particular privado, las instituciones donde desarrollan la actividad prevalece una jornada como cualquier otro empleado es decir las ocho horas diarias, el porcentaje de pago por horas clase es mínimo, lo que no sucede en la actualidad en el sector del Magisterio (docente sector público) en el que prevalece su labor por horas.

**Tabla 13**

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

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 5	2	20,0
5,1 - 10	4	40,0
10,1 - 15	0	0,0
15,1 - 20	1	10,0
No contesta	3	30,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>


*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

El 20 % afirma que laboran en el puesto actual o tiempo del último empleo como no docente de los investigados titulados en la UTPL, es 20% de 0,1 hasta 5 años el 40 % de 5,1 hasta 10 años, el 10 %, entre 15,1 y 20 años y 30 % no responden, por lo tanto hasta la actualidad se considera que los sueldos no son buenos por lo que se busca un mejor u otro ingreso en desmedro de su preparación profesional y académica en Ciencias de la Educación.

### Tablas 1, 2, 3, 4, 5.

- Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas.
- Unidad Educativa Salesiana Cardenal Spellman. (Rector)

	DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO													
	(RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)													
	Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		Unidad Educativa Salesiana Spellman											
	Cargo que ocupa el encuestado:		Rector											
Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [ 1 ]													
	Particular [ 2 ]		2											
	Fiscomisional [ 3 ]													
PREGUNTAS	SI 1	NO 2	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )										
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?				Competencia profesional de acuerdo con el área requerida ( título 3er nivel mínimo) Compromiso con los principios y objetivos de la educación salesiana Capacidad para establecer buenas relaciones humanas										
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	1			<b>En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?</b> Cuatro										
3. ¿Requiere de más personal docente?	1			<table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>ÁMBITO DE CONOCIMIENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Docentes, Educación Básica</td> <td>General 2do. Hasta 7mo.</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO	Docentes, Educación Básica	General 2do. Hasta 7mo.						
NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO													
Docentes, Educación Básica	General 2do. Hasta 7mo.													
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				<table border="1"> <thead> <tr> <th>CON EXPERIENCIA</th> <th>DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aportan al proceso de orientación</td> <td>Actualizados</td> </tr> <tr> <td>Sentido de pertenencia</td> <td>Colaboradores</td> </tr> <tr> <td>Testimonio de vida cristiana, personal y familiar</td> <td>Dispuestos a ganar experiencia</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN	Aportan al proceso de orientación	Actualizados	Sentido de pertenencia	Colaboradores	Testimonio de vida cristiana, personal y familiar	Dispuestos a ganar experiencia		
CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN													
Aportan al proceso de orientación	Actualizados													
Sentido de pertenencia	Colaboradores													
Testimonio de vida cristiana, personal y familiar	Dispuestos a ganar experiencia													
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1			<b>a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</b> Actualización Curricular de la Educación General Básica Sobre proyectos específicos tales como: Inforpedagogía, Computación Básica, Formación familiar, etc( Todos y todas involucrados/as)										

**Fuente:** Encuesta a autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas.

**Autor:** Helio Guerra

Los requisitos que las autoridades educativas exigen para postular al cargo de docente es, título de 3er. Nivel competencia profesional conforme al área requerida, compromiso con


los principios y objetivos de la educación salesiana, capacidad para establecer buenas relaciones humanas.

En el último han recibido solicitudes de empleo en la institución afirma que si, cuatro. Requieren de más personal docente si, docentes en Educación Básica, cuyo ámbito de conocimiento sea general de 2do hasta 7mo de Básica.

Los docentes con experiencia, aportan al proceso de orientación, tienen un sentido de pertenencia y además disponen de Testimonio de vida cristiana, personal y familiar. En cambio los docentes que recién ingresan se hallan actualizados son colaboradores y se encuentra dispuestos a ganara experiencia.

Además en la institución en los dos últimos años se han planificado y realizado cursos de Actualización Curricular de Educación General Básica, Proyectos Específicos como Infopedagogía, Computación, Formación Básica y Familiar.

➤ Unidad Educativa Fiscomisional Don Bosco. (Rector)

 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <small>La Universidad Católica de Loja</small>	DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)										
	Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		Unidad Educativa Salesiana Don Bosco								
	Cargo que ocupa el encuestado:		Rector								
	Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [ 1 ] Particular [ 2 ] Fiscomisional [ 3 ]	3								
PREGUNTAS	SI 1	NO 2	NC - 3								
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?			<b>ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS</b> (resume en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> ) Que haya la vacante Título profesional 3er nivel Católico comprometido								
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	1		<b>En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?</b> ( Más o menos 50 aproximadamente)								
3. ¿Requiere de más personal docente?	1		<table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>ÁMBITO DE CONOCIMIENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO						
NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO										
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?			<table border="1"> <thead> <tr> <th>CON EXPERIENCIA</th> <th>DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bueno</td> <td>Muy Bueno</td> </tr> <tr> <td>Eficaz</td> <td>Eficaz</td> </tr> <tr> <td>Muy comprometidos</td> <td>Entusiastas</td> </tr> </tbody> </table>	CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN	Bueno	Muy Bueno	Eficaz	Eficaz	Muy comprometidos	Entusiastas
CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN										
Bueno	Muy Bueno										
Eficaz	Eficaz										
Muy comprometidos	Entusiastas										
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1		<b>a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</b> Cursos de formación de seglares Reformas curriculares en Educación media Informática aplicada								

**Fuente:** Encuesta a autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas.  
**Autor:** Helio Guerra

Los requisitos que las autoridades educativas exigen para postular al cargo de docente es, título de 3er. Nivel competencia profesional conforme al área requerida, compromiso con los principios y objetivos de la educación salesiana, capacidad para establecer buenas relaciones humanas.

En el último han recibido solicitudes de empleo en la institución afirma que si, cuatro. Requieren de más personal docente si, docentes en Educación Básica, cuyo ámbito de conocimiento sea general de 2do hasta 7mo de Básica.

Los docentes con experiencia, aportan al proceso de orientación, tienen un sentido de pertenencia y además disponen de Testimonio de vida cristiana, personal y familiar.

En cambio los docentes que recién ingresan se hallan actualizados son colaboradores y se encuentra dispuestos a ganara experiencia.

Además en la institución en los dos últimos años se han planificado y realizado cursos de actualización Curricular de Educación General Básica, Proyectos Específicos como Infopedagogía, Computación, Formación Básica y Familiar.

#### **5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN**

En este ítem se realizará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de la preguntas 18, 19, 20, del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación 7, 9, del cuestionario a las autoridades y/o empleadores de centros educativos.

**Tabla 18**

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

<b>SEGUNDA LENGUA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua	0	0,0
Inglés	6	60,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	4	40,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

Los titulados de la UTPL 2005 – 2010 se comunican en una segunda lengua afirma un 60% en Inglés y el 40 % no se comunican con soltura en una segunda lengua, considerando que la actualidad con la globalización una segunda lengua especialmente el inglés le permite tener una herramienta más para el crecimiento personal y profesional.

**Tabla 19**

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

<b>MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si (Word, Excel, Power Point, Aces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	10	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.*

*Autor: Helio Guerra*

El 100 % manejan la informática a nivel de usuario, esto es: Word ,Excel, Power point, Aces, Paint del Internet, correo electrónico, buscadores como: yahoo, gmail,google, facebook, twitter, esto refleja que es necesario, sin embargo como las NTIC se hallan evolucionando permanentemente se cree prudente que los docentes se hallen a la par.

**Tabla 20**

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

<b>CURSOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	8	19,5
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información la Comunicación	5	12,2
Temas relacionados con su área de formación	6	14,6
Organización y Gestión de centros educativos	6	14,6
Diseño y planificación Curricular	7	17,1
Educación en valores	5	12,2
Otros	4	9,8
No me interesan	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL.


**Autor:** Helio Guerra

Los titulados de la UTPL período 2005 – 2010 ponen mucho énfasis en la capacitación continua y a fin a su especialidad así tenemos que el 19,5 % desea cursos de capacitación sobre Didáctica y Pedagogía, el 12,20 % desea sobre las NTIC, el 14 ,6 % dice requerir temas relacionadas con su área de formación, el 145,6 % sobre Organización y Gestión de Centros Educativos el 17,1% sobre Diseño y Planificación Curricular, el 12,2 % sobre Educación en Valores y otros temas abarca al 9,8 %, esta dispersión afirman que los temas son afines por eso se llega a concluir que todos requieren de una capacitación y actualización permanente y continua, a bajo costo.



## Tablas 7, 9.

- Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas.
- Unidad Educativa Salesiana Cardenal Spellman. (Rector)


 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <small>La Universidad Católica de Loja</small>		DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			
		Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		Unidad Educativa Salesiana Spellman	
		Cargo que ocupa el encuestado:		Rector	
		Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [ 1 ]		
			Particular [ 2 ]	2	
			Fiscomisional [ 3 ]		
PREGUNTAS		SI 1	NO 2	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?					Ambiente de armonía ( familiar ) Oportunidades de Capacitación Incentivos
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)					Se desempeñan como Maestros de Física y Matemáticas El Licenciado Fernando Sierra es actualmente Presidente de la Asociación de Empleados

**Fuente:** Encuesta a autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas.

**Autor:** Helio Guerra

Según las autoridades los factores que favorecen un buen desempeño laboral son: buen ambiente, buen sueldo y confianza de las autoridades. Las tareas o actividades que ejecuta el docente graduado en la UTPL, son: clases, Inspección y otras asignadas temporales.

- Unidad Educativa Fiscomisional Don Bosco. (Rector)

 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <small>La Universidad Católica de Loja</small>		DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			
		Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		Unidad Educativa Salesiana Don Bosco	
		Cargo que ocupa el encuestado:		Rector	
		Tipo de establecimiento educativo:	Fiscal [ 1 ]		
			Particular [ 2 ]		
			Fiscomisional [ 3 ]	3	
PREGUNTAS		SI 1	NO 2	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?					Buen ambiente Buen sueldo Confianza de las autoridades
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)					Clases Inspección Otras

**Fuente:** Encuesta a autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas.

**Autor:** Helio Guerra

Conforme a las autoridades los factores que favorecen un buen desempeño laboral son: ambiente de armonía familiar, oportunidades de Capacitación e incentivos.

Las tareas o actividades que ejecuta el docente graduado en la UTPL, son: maestros de Física y Matemáticas, el Licenciado Fernando Sierra es actualmente Presidente de la Asociación de Empleados del Spellman.

### **Análisis de la entrevista a los directivos**

Se realizó las entrevistas a dos rectores: Rector de la Unidad Educativa Salesiana Cardenal Spellman, Lic. José Pazmiño y Rector de la Unidad Educativa Salesiana Fiscomisional Don Bosco, se puede concluir así:

Las dos instituciones exigen título de 3er nivel, siempre que exista la vacante, competencia profesional en el área, compromiso con los principios y objetivos de la educación salesiana, católico comprometido, capacidad para establecer buenas relaciones humanas, existen solicitudes en el último año, para lo cual si requieren de personal docente con los requisitos exigidos anteriormente, especialmente en educación inicial y básica cuyo ámbito de conocimiento sea de 2do hasta 7mo, aquellos que disponen de experiencia deben ser buenos, eficaces, muy comprometidos, que aporten al proceso de orientación, tengan sentido de pertenencia especialmente que disponga de testimonio de vida cristiana, personal y familiar. Aquellos docentes sin experiencia que se encuentren actualizados, sean colaboradores y dispuestos a ganar experiencia.

Con relación a curso de capacitación en los dos últimos años se han dictado cursos como: Cursos de formación de seglares y formación familiar, actualización curricular en educación general básica, proyectos como infopedagogía, computación básica.

Conforme cumpla estos aspectos las instituciones ofrecen estabilidad laboral, sueldos justos e incrementos en destacada labor, posibilidad de ascensos, además del reconocimiento de autoridades, padres de familia y alumnos.

Los rectores consideran que los factores que favorecen el buen desempeño laboral entre otros son: buen ambiente, armonía familiar, buen sueldo, oportunidades de capacitación confianza de las autoridades e incentivos permanentes.

Las instituciones demanda de los docentes: trabajo comprometido, testimonios de vida personal y profesional, puntualidad, sentido de pertenencia institucional, respeto a compañeros, alumnos, padres de familia, personal administrativo y conserjería, participación activa y responsable en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo.

Los graduados de la UTPL, se desempeñan como maestros en sus áreas, inspección en el caso del Lic. Fernando Sierra, maestro de la Unidad Educativa Cardenal Spellman, además hoy ostenta la Presidencia de la Asociación de Empleados.

Luego de cumplir con su labor específica realizan otras actividades como: tutorías de los estudiantes, pastoral, coordinadores de la participación estudiantil.

Si disponen de habilidades adicionales como valor agregado los titulados de la UTPL, participan con responsabilidad, honestidad, capacidad en campos como la música, deportes y dirigiendo a grupos pastorales.

Realmente si se cumple todo lo que se ha expresado en la encuesta creo yo que es hermoso ser maestro comprometido con los valores, tanto humanos como espirituales para que se enseñe con el ejemplo lo que se predica especialmente partiendo de valores cristianos desde el hogar, personal y profesional, nos permitirá crecer como persona cuyas recompensas a más del medio educativo en el aspecto económico por lo tanto tiene que demostrar, capacidad, honestidad, puntualidad, compromiso institucional, competencia y competitividad ya que el sector laboral así lo exige.

# **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 6.1. CONCLUSIONES

- Se cumplió con el objetivo general. La mayoría de los titulados encuestados, se encuentran ejerciendo la docencia en el área de su formación profesional o están vinculados en el sistema educativo.
  
- La mayoría de los titulados labora en el sector urbano de la Provincia de Pichincha, cantón Quito y un minúsculo porcentaje en el sector rural, Pedro Moncayo, La Esperanza, predominando el sexo femenino especialmente en educación inicial y básica, cuyo promedio de edad está en los cuarenta años, los mismos que se matricularon en la Regional Quito de la Alpallana y 6 de Diciembre, por encontrarse en un punto equidistante y céntrico.
  
- Se determinó que la mayoría de los titulados labora un promedio de 10 años como docentes en su especialidad, con un alto porcentaje en educación inicial y básica, algunos de ellos ya laboraban antes de ingresar a la UTPL, sin embargo una vez obtenido el título profesional el porcentaje es demasiado bajo en la formación profesional y continua en maestrías, postgrados, especialidades o diplomados, la mayoría encontró trabajo en su área máximo en un año cuando se propusieron, no cambiaron de residencia por el aspecto laboral un porcentaje mayor, sin embargo se halla dividido en un porcentaje casi igual entre aquellos que afirman que definitivamente si o probablemente si mejoraron sus condiciones de vida una vez obtenido la titulación en la UTPL.

- La mayoría de los titulados laboran en instituciones particulares privadas, cuyo mayor porcentaje son unidades educativas privadas o particulares, que disponen de bachillerato, con contratos indefinidos, a tiempo completo (8 horas), cuando ingresaron a estas instituciones no pedían título de tercer nivel un porcentaje del 50 %, sin embargo para ascender les exigieron el mismo, cuya relación laboral es indefinida en un alto porcentaje, promedio que se hallan laborando es aproximadamente 10 años.
  
- La minoría no habla otra lengua con soltura (40%), es necesario reforzar y capacitar en ésta área (inglés). La mayoría contestó a esta pregunta con mucho interés afirmando que se requiere de capacitación permanente, continua y actualizada en: didáctica y pedagogía, NTIC, temas de especialización de las respectivas áreas de formación, organización y gestión de centros educativos, diseño y planificación curricular, reafirmar la educación en valores, religiosos, humanísticos. Además se llegó a determinar las necesidades de formación profesional continua en base al mercado laboral desde los directivos y o empleadores de los titulados, como exigencia título de 3er nivel, en educación básica un mayor porcentaje, existen vacantes, buenos sueldos, ofrecen incentivos, armonía familiar, capacitación permanente y desarrollo integral del docente.
  
- La mayoría de las autoridades encuestadas afirman que se requiere docentes con ciertas características y requisitos mínimos para ingresar al campo laboral educativo: título de 3er nivel, capacidad, competencia en sus áreas, competitividad, valores y testimonios de vida cristiana, pastoral, seculares, compromiso institucional, sentido de pertenencia,

responsabilidad, puntualidad, manejo informático (NTIC), que ganen experiencia (juventud), respeto en general, que se involucren en la reforma curricular, planificación, acción y evaluación del proceso educativo, mantener interna y externamente buenas relaciones humanas.

## ➤ **6.2. RECOMENDACIONES**

- De la muestra sugerida se hace necesario realizar un trabajo de campo posterior verificando los datos obtenidos en la provincia de Pichincha y a nivel nacional para que sea validada la información recabada en la presente investigación.
  
- Realizar un seguimiento permanente y continuo sin desligarlos de la universidad a los titulados de la UTPL, una vez que han concluido la carrera, con el fin ofrecer la capacitación permanente y continua con maestrías y postgrados especializaciones, diplomados, acorde al avance tecnológico, procesos educativos contemporáneos, con énfasis en las especializaciones por ellos así expresados, a costos razonables y accesibles, además se difunda , promocióne el ingreso a la UTPL a la escuela de Ciencias de la Educación a estudiantes cuya edad sea la más temprana una vez graduados del colegio especialmente de sexo masculino, buscando que a futuro exista igual porcentaje de docentes ( ambos sexos) en educación inicial y básica.

- Reafirmar en los titulados de la UTPL, por medio de estrategias, medios y mecanismos de enseñanza – aprendizaje, difundiendo, promocionando, motivando, valores humanísticos que la UTPL brinda a sus alumnos desde la universidad hacia la familia, el cristianismo, la pastoral, compromiso y testimonios de vida ejemplar, los mismos que cada vez se hacen indispensables en los docentes para que con estos elementos fundamentales en las personas eduquemos y formemos a la juventud. Motivar por todos los medios (NTIC) a los jóvenes de ambos sexos, especialmente masculino para que ingresen a la UTPL especialmente en la escuela de Ciencias de la Educación para que el personal docente en el futuro tenga un promedio de edad relativamente joven, con experiencia, capacidad, competencia y competitivo y puedan insertarse inmediatamente en el mercado laboral.
  
- Establecer proyectos y programas de capacitación y actualización de conocimientos continuos a nivel particular como estatal en: suficiencia de inglés, didáctica y pedagogía, NTIC, temas de especialización de las respectivas áreas, relaciones humanas, jornadas pedagógicas, psicología educativa, organización y gestión de centros educativos, diseño y planificación curricular, reafirmar la educación en valores, informática con sus aplicaciones, además relaciones humanas, jornadas pedagógicas, psicología educativa, cuidado y protección del medio ambiente.



# **7. BIBLIOGRAFÍA**

## **Libros:**

Asamblea Nacional Constituyente, Montecristi. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. p. 27-28.

Barraza, Macias A. (2003). *Estudio para mejorar mi desempeño profesional. Investigación y Formación Docente*.

Fernández, R. *Competencias Profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*.  
Extraído el 02 de mayo del 2011 de:  
<http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>

Jaramillo, F. Valdivieso, T (2010). *Guía Escuela de Ciencias de la Educación. Programa Nacional de Investigación UTPL 2010*.

Villaba, C (2010). *Metodología de la Investigación Científica*.

## **Leyes, artículos y revistas:**

Boletín mensual del Ministerio de Educación del Ecuador - N°24 - Septiembre 2009.  
Extraído el 28 de abril del 2011 de:  
<http://www.educacion.gov.ec/upload/PizarraNEW.pdf>

Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015. Revista Informativa del Ministerio de Educación. Quito – Ecuador. Extraído el 28 de abril del 2011 de: [http://www.educacion.gov.ec/\\_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf)

**Páginas de internet:**

Abrile de Vollmer, M. (1994). *Calidad de la Educación. Revista Iberoamericana de Educación Número 5*. Extraído el 30 de abril de: <http://www.oei.es/oeivirt/rie05a01.htm>

Barría, R. UNESCO. *Los cuatro pilares de la educación. Extraído el 18 de abril del 2011 de: <http://www.slideshare.net/dicb89/los-4-pilares-de-la-educacin>*

Tejada, F. (1999). *Competencias Profesionales*. Extraído el 24 de abril del 2011 de: <http://peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf>

## **8. ANEXOS**

# **ANEXO 1**

Oficios a los Rectores

Unidades Educativas Salesianas: Cardenal Spellman y  
Fiscomisional Don Bosco.



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor  
**RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

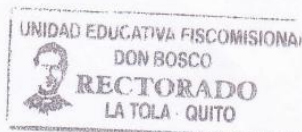
Mgs. Lucy Andrade Vargas  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



AUTORIZO AL SR. HELIO GOERRA  
A REALIZAR LAS ENCUESTAS.

Atts.

2011-04-26  
DR EDISON IBARRA  
RECTOR





ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor  
**RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

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

*Autorizo, al Dr. Helio Guerra egresado de la UTPL, realice las encuestas a los maestros graduados, titulados en tan prestigiosa Universidad*

*José A. Pajón*

RECTORADO

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



## **ANEXO 2**

Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias  
de la Educación.





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

Código titulado:  
\_\_\_\_\_

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA<sup>1</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Educación b...

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

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

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

▪ Trabaja como docente.....	1
▪ Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)....	2
▪ Trabaja en un puesto profesional <b>no relacionado</b> con la docencia.....	3
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes <b>como docente</b> .....	4
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto <b>relacionado con la docencia</b> .....	5
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como <b>no docente</b> .....	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 [2.1] trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?**

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

▪ Inicial .....	1
▪ Básico .....	2
▪ Bachillerato .....	3
▪ Superior .....	4

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

**P.6. ¿La relación laboral es/era...?**

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....años .....meses

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

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

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

**A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO**

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

**LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL**

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

A.1. Género:

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

A.3. Provincia de residencia: .....

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

*Gracias por su colaboración*

## **ANEXO 3**

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



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

Código del investigador:

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

El documento fue tomado de la ANECA<sup>2</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

SI  NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? \_\_\_\_\_

**3. ¿Requiere de más personal docente?**

SI  NO

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

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

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

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

**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 4**

Formato para ingreso de datos.






**TABLA DE DATOS (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN)**

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.1.													P.2.													
	PREGRADO									POSTGRADO (Maestría)				Diplomado / Especialidad													
	1	2	3	4	5	6	7	8	NC-9	1	2	3	4	5	NC-6	1	2	3	NC-4	1	2	3	4	5	6	7	NC-8
PIC-169	1																		4	1	1						
PIC-170	1																		4				4				
PIC-171																											
PIC-172																											
PIC-173	1													5					4	1	1						
PIC-174					5													2		1	1	2					
PIC-175	1										2								4	1	1						
PIC-176																											
PIC-177																											
PIC-178	1																1			1	2						
PIC-179	1																		4	1	1						
PIC180	1																		4						6	7	
PIC - A					5														4	1	1						
PIC - B					5									5					4	1	1						
<b>TOTALES</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## **ANEXO 5**

Formato para llenar datos de los empleadores.

		DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO			DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO		
		(RECTOR/DIRECTOR/VICERECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			(RECTOR/DIRECTOR/VICERECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)		
Nombre de la institución a la que pertenece el Encuestado:		Rector			Rector		
Cargo que ocupa el Encuestado:		Fiscal [ 1 ] Particular [ 2 ] Fiscosional [ 3 ]			Fiscal [ 1 ] Particular [ 2 ] Fiscosional [ 3 ]		
Tipo de establecimiento educativo:		2			3		
PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS			
				1	2	3	
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?				<p>(resume en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, una idea por cada fila)</p> <p>Competencia profesional de acuerdo con el área requerida ( título 3er nivel mínimo) Compromiso con los principios y objetivos de la educación salesiana Capacidad para establecer buenas relaciones humanas</p>			
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	1			<p>En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?</p> <p>Cuatro</p>			
3. ¿Requiere de más personal docente?	1			<p>NIVEL</p> <p>ÁMBITO DE CONOCIMIENTO</p> <p>Docentes, Educación Básica</p> <p>General 2do. Hasta 7mo.</p>			
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				<p>CON EXPERIENCIA</p> <p>Docentes que recién INGRESAN</p> <p>Aportan al proceso de orientación</p> <p>Actualizados</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Cobalaboradores</p> <p>Testimonio de vida cristiana, personal y familiar</p> <p>Dispuestos a ganar experiencia</p>			
5. En relación al mérito, ¿cómo cree que se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1			<p>a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</p> <p>Actualización Curricular de la Educación General Básica</p> <p>Sobre proyectos específicos tales como: Informática, Computación</p> <p>Básica, Formación familiar, etc/ Todas y todas involucradas/as)</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Incremento de sueldo (por destacada labor)</p> <p>Reconocimientos por autoridades, Estudiantes, padres de familia</p> <p>Ambiente de armonía ( familiar )</p> <p>Oportunidades de Capacitación</p> <p>Incentivos</p> <p>Testimonio de vida personal y profesional</p> <p>Demuestra un profundo sentido de pertenencia institucional</p> <p>Participación activa y responsable en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo</p> <p>Se desempeñan como Maestros de Física y Matemáticas</p> <p>El Licenciado Fernando Sierra es actualmente Presidente de la Asociación de Empleados</p> <p>Tutores de los estudiantes, Coordinador de participación estudiantil</p>			
6. ¿Que tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, describalos				<p>NIVEL</p> <p>ÁMBITO DE CONOCIMIENTO</p> <p>Docentes que recién INGRESAN</p> <p>Muy Bueno</p> <p>Bueno</p> <p>Eficaz</p> <p>Muy comprometidos</p> <p>Enthusiastas</p>			
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				<p>a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</p> <p>Cursos de formación de seguidores</p> <p>Reformas curriculares en Educación media</p> <p>Informática aplicada</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Sueldos particulares equiparados al fisco</p> <p>Posibilidad de ascensos</p> <p>Buen ambiente</p> <p>Buen sueldo</p> <p>Confianza de las autoridades</p> <p>Trabajo comprometido</p> <p>Puntualidad</p> <p>Respeto a los alumnos, compañeros y demás</p> <p>Clases</p> <p>Inspección</p> <p>Otras</p> <p>Tutorías</p> <p>Pastoral</p>			
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?				<p>a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</p> <p>Música</p> <p>Deportes</p> <p>Dirección de grupos pastorales</p>			
9. En torno a las tareas que ejerce el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTP)							
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alberización, comedor, servicio de enfermería, educación vial), instructor, etc/afiliación, graduados en la UTP)							
11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTP)	1			<p>a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</p> <p>Música</p> <p>Deportes</p> <p>Dirección de grupos pastorales</p>			