



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

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

TRABAJO DE FIN DE CARRERA  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO(A) EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**AUTOR:**  
DÁVILA CHACÓN VÍCTOR HUGO

**MENCIÓN:**  
FÍSICO – MATEMÁTICAS

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**  
Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

**DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:**  
Mgs. Alicia Capa Alvarado.

**CENTRO UNIVERSITARIO SAN GABRIEL**

**2011**

## **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Alicia Capa Alvarado.**

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

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

### **C E R T I F I C A:**

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

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

## **ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Dávila Chacón Víctor Hugo, 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/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

(f) \_\_\_\_\_  
Dávila Chacón Víctor Hugo  
C.I. 040079709-8

## **AUTORÍA:**

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

(f) \_\_\_\_\_  
Dávila Chacón Víctor Hugo  
C.I. 040079709-8

# DEDICATORIA

El amor es un don de Dios al hombre, es el amor donde encontramos nuestra propia esencia, en su nombre se alcanzan los más sublimes ideales, es por ello que todo el esfuerzo desplegado en la realización de este proyecto de investigación, se lo dedico de forma especial:

A Dios,  
fuente de toda sabiduría,  
quien a través de su palabra ha sabido conducirme,  
por el camino correcto durante este largo trayecto recorrido.

A mi madre, padre y hermanos,  
quienes con su apoyo moral y su preocupación,  
me acompañaron en todo momento.

A mi amada esposa,  
que con su amor y paciencia,  
me apoyó en los momentos más difíciles,

Víctor Hugo Dávila Chacón

# AGRADECIMIENTO

La Gratitude, es el sentimiento más noble, que existe en el corazón humano, de ella emanan todas las virtudes espirituales y materiales que dan sentido a la vida. Hoy deseamos hacerla expresiva a la Universidad Técnica Particular de Loja, por abrirnos sus puertas, brindándonos la oportunidad de una formación cristiana, íntegra en todos los aspectos de la educación, la ciencia y la cultura. A nuestros docentes que en toda nuestra etapa estudiantil nos brindaron sus conocimientos y sabiduría para enriquecer nuestra formación. A la Directora de Tesis, Mgs. Alicia Capa Alvarado, quien con su calidez y conocimientos científicos, supo guiarnos en la búsqueda de una tesis de calidad.

**Tesista: Víctor Hugo Dávila Chacón**

## ÍNDICE

Portada .....	i
Certificación .....	ii
Acta de cesión de derechos .....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Índice .....	vii
<b>1. RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE</b>	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua .....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional .....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje .....	14
3.1.4 El género y la profesión docente .....	20
3.1.5 Síntesis .....	23
<b>3.2 CONTEXTO LABORAL</b>	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa .....	26
3.2.2 La demanda de educación de calidad .....	28
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional .....	31
3.2.3.1 Carta Magna .....	31
3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo .....	32

3.2.3.3 Ley de Educación .....	32
3.2.3.4 Plan Decenal de Educación .....	34
3.2.3.5 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional .....	35
3.2.4 Políticas micro: institucionales .....	36
3.2.5 Síntesis .....	39
<b>3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE</b>	
3.3.1 Definición .....	41
3.3.2 Competencias profesionales .....	41
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI .....	43
3.3.3.1 Aprender a conocer .....	43
3.3.3.2 Aprender a hacer .....	44
3.3.3.3 Aprender a vivir juntos .....	44
3.3.3.4 Aprender a ser .....	44
3.3.4 Competencias profesionales docentes .....	45
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador .....	47
3.3.6 Síntesis .....	49
<b>4. METODOLOGÍA .....</b>	<b>51</b>
4.1 Diseño de la investigación .....	51
4.2 Participantes de la investigación .....	51
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación .....	52
4.3.1 Técnicas .....	52
4.3.2 Instrumentos .....	53
4.4 Recursos .....	53
4.4.1 Humanos .....	53
4.4.2 Institucionales .....	54
4.4.3 Materiales .....	54
4.4.4 Económicos .....	55
4.5 Procedimiento .....	56

<b>5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	
<b>DE LOS RESULTADOS</b>	59
5.1 Caracterización sociodemográfica	59
5.2 Situación laboral	63
5.3 Contexto Laboral	73
5.4 Necesidades de formación	80
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	83
6.1 Conclusiones	83
6.2 Recomendaciones	84
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	87
<b>8. ANEXOS</b>	90

## **1. RESUMEN**

Para 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 “ Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, la cual 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 de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Además de permitirnos contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académico-administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores.

Los participantes de la investigación lo constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas. El tipo de investigación es mixta, la técnica encuesta personal, en base a dos cuestionarios, dirigidos a titulados y empleadores.

La investigación, fue realizada en las ciudades de Tulcán, San Gabriel y El Ángel, el número de egresados/titulados a investigarse fue de nueve, de los cuales ocho fueron encuestados, obteniendo la mayor cantidad de información posible. Se entrevistó a dos empleadores. La colaboración de titulados, empleadores y tutores hicieron factible que la investigación llegara a cumplir sus objetivos. Como producto general en torno a los resultados del presente estudio se destaca la existencia de un alto grado de coincidencia entre la formación académica y el campo ocupacional de los egresados/titulados.

## **2. INTRODUCCIÓN**

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), fue fundada por la Comunidad Marista Ecuatoriana (AME) el 3 de mayo de 1971 y administrada por la misma hasta octubre de 1997. Desde ese momento hasta la actualidad se encuentra regentada por la Comunidad de Misioneros y Misioneras Identitas. (Rubio, 2008)

La UTPL cuya visión es el Humanismo Cristiano, que escogiendo por maestro al Cristo Histórico y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la Iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como “Hijo de Dios”, que hace que la universidad acoja, defienda y promueva en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana.

Necesitamos de cambios urgentes en educación, coordinar las políticas educativas juntamente con las ofertas académicas de las universidades para satisfacer las demandas que la sociedad ecuatoriana requiere; es motivo de preocupación de nuestra Universidad, la formación del estudiante de forma integral.

Anteriormente en la UTPL se han realizado otras investigaciones que han enfocado diversos ámbitos de igual importancia que el tema que hoy nos convoca “ Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”.

Como parte de un proyecto de investigación a nivel nacional y a través de la mencionada Escuela, se pretende realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación durante el periodo 2005-2010, para definir el perfil general de los investigados/titulados y determinar las competencias profesionales docentes, que a nivel de la institución ponen en práctica, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

La presente investigación nos permitirá identificar las necesidades del mercado laboral nacional y las demandas exigidas por las instituciones educativas para que el docente titulado conozca a fondo sobre el ingreso al magisterio.

El objetivo general de este proyecto de investigación es: Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL; y se proponen como objetivos específicos: Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados de la mencionada Escuela; Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral; Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados; e Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Se utilizará el método descriptivo cuyo universo serán los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación 2005-2010 en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas, quienes además poseen las siguientes características: Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja ( menciones vigentes), Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia y Docentes egresados en el periodo 2005-2010.

El ámbito geográfico el territorio nacional (Ecuador), el tipo de investigación mixta, para llevar a cabo el proceso de la recogida de información se partirá de la técnica de encuesta personal, a través de dos cuestionarios, No. 1 para Titulados, y No. 2 para Empleadores.

El enfoque metodológico, será complementado con el análisis descriptivo-explicativo, que permitirá acceder a la propia fuente de la investigación utilizando procesos de investigación y poder recabar datos cuantitativos y cualitativos para luego describir y

explicar el comportamiento de las variables a investigar; y así poder deducir conclusiones y recomendaciones válidas

Los medios empleados son: guía didáctica, revistas del Ministerio de Educación, libros de colección REDES y Magisterio, guía telefónica, teléfono convencional/celular, computador, internet, cámara fotográfica, Cd.

Dentro de las motivaciones que hacen posible el desarrollo de la investigación constituyen el apoyo moral brindado por tutores que se han educado en la UTPL, y de forma especial nuestro deseo de superación que nos permitirá crecer profesionalmente, ofrecer un mejor servicio y mejorar nuestro nivel de vida.

Para lograr los objetivos propuestos debemos conocer la situación laboral de la mayoría de los egresados/titulados en forma individual y personal, salvo excepciones donde se dificulte la ubicación de alguno de los encuestados que integran la muestra.

Es así como la UTPL, con el afán de seguir brindando un educación de calidad desde un enfoque humanístico, se proyecta hacia adelante, a través de un proyecto de investigación, como una de las bases fundamentales que nos permitirán revelar los aciertos y falencias como universidad católica, comprometida con el ser humano desde su visión de fe, así como las exigencias que nuestra sociedad busca mediante una educación de calidad conceptual y procesual, que a su vez se traduce en la búsqueda de profesionales al nivel de los avances que experimentamos y a los cuales no podemos permanecer inmóviles, e indiferentes.

### **3. MARCO TEÓRICO**

*“La práctica competente de un profesional ético descansa esencialmente en una capacidad para trasladar reflexivamente los principios éticos que son apropiados a prácticas concretas”.*  
Elliot.

#### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

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

La enseñanza era considerada como una actividad estrictamente técnica, comprendía de cómo instruir a los educandos; hoy es entendida como una habilidad cognitiva compleja de resolución de problemas. Este conjunto de habilidades pedagógicas constituye la base teórica que lleva al docente a su práctica diaria; la cual debe ser ideada como una práctica creativa, autónoma y profesionalizadora

El ser maestro constituye un profesional de la educación, quien posee un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores. Al definir el concepto de profesionalidad en cuanto al docente, no es tan fácil.

*“La discusión de la profesionalidad del docente es parte del debate de los fines y prácticas del sistema escolar dentro de un sistema social, porque es la discusión del tipo de desempeño que han de cumplir dentro del mismo. Además, integra o se implica en la polémica sobre la entidad y forma en que el conocimiento apropiado puede sustentar y cambiar la ciencia profesional”* (Gimeno, 1997)

Nos refiere que el concepto de profesionalidad docente está en constante cambio, de acuerdo al momento histórico y a la evolución del conocimiento.

Para Medina y Domínguez (1989) consideran que:

*“La Formación del profesorado permite una emancipación profesional para conseguir elaborar un estilo de enseñanza de forma crítica y reflexiva que*

*permita una mejora en la enseñanza que imparte, además de poder desarrollar un proyecto común mediante el trabajo en equipo”.* (Moral, 2000)

Según este autor la preparación del docente le permitirá actuar con libertad en el ejercicio diario, dando oportunidad a que desarrolle su talento y creatividad y creando en él un propio estilo de enseñanza.

Sacristán en su obra *Docencia y Cultura Escolar*, realiza una propuesta esencialmente importante, manifiesta que es necesario ampliar el sentido y contenido de la profesión docente:

*“El profesionalismo del docente implica destrezas, procesos de reflexión, realización de juicios y actuaciones en el ámbito escolar y en la esfera pública”* (Lawn, 1989) (Gimeno, 1997).

Al respecto (Gimeno, 1997) apunta que:

*“El docente, de cara a su emancipación y desarrollo profesional tiene, pues, que intervenir en todos aquellos ámbitos que determinen su práctica, que no son simplemente los estrictamente escolares (...) La imagen liberadora del docente-investigador debe aplicarse a todos aquellos ámbitos que regulan su trabajo y no sólo al escenario más inmediato de la clase”*

El docente debe intervenir en todo tipo de ámbito de la localidad a la que pertenece; según la nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe (2011), exige especialmente al nuevo profesional permanezca en el lugar de trabajo, además laborar las ocho horas diarias; este periodo de tiempo le permitirá participar de temas, problemas y espacios dentro del contexto educativo, al cual pertenece.

El profesorado, considerado de forma individual, y muy especialmente como colectivo, constituye uno de los ejes principales sobre el que gravita la calidad de la enseñanza, su evaluación se convierte tan necesaria para la formación y perfeccionamiento docente.

La actividad de formación y perfeccionamiento docente requiere que el profesor asista a cursos, congresos y eventos sobre formación pedagógica, de la participación en grupos de

trabajo; también como resultado de su formación académica y profesional esté en condiciones de publicar textos o documentos sobre aspectos relacionados con la enseñanza.

El paradigma del pensamiento del profesor para Marcelo (1987) concibe al profesor como:

*“un sujeto reflexivo, que tiene concepciones, emite juicios, toma decisiones y genera rutinas y conocimiento práctico propias, de su desarrollo profesional. En estos últimos enfoques, los estudios de caso de profesores y profesoras han cobrado una notable importancia en la investigación sobre formación del profesorado”* (Mellado, 2001)

La profesión docente, se la puede considerar como una semiprofesión, porque depende de la política administrativa que regula el sistema educativo y las condiciones del puesto de trabajo. La profesión misma se ha configurado a medida de la organización burocrática de los sistemas.

Dentro de la coordinación de la enseñanza a nivel institucional, parte de formación constituye las actividades de coordinación de la docencia, las responsabilidades que tiene en su institución y la participación activa en programas orientados a la mejora de la actividad docente.

La evaluación del profesorado resulta obvia que no se trata de evaluar al maestro o profesor como persona, sino como profesional docente, resultaría injusto derivar la evaluación del profesorado responsabilizándole de la calidad de la enseñanza en las instituciones. En nuestro país se está ejecutando un sistema ambicioso que permite el desarrollo integral como profesionales, llevándolo al maestro hacia una cultura evaluativa para la mejora de la educación

Precisamente, se entiende que la justificación del proceso evaluativo, desde la perspectiva social, es la mejora de la calidad de la enseñanza, claro que en ésta se

reconocen distintos propósitos, como el desarrollo profesional del docente, tanto individual como colectivamente.

El SíProfe cumple con tres tipos de acciones formativas, que tratan de optimizar la calidad de la formación inicial, de diseñar e implementar procesos de inducción y de brindar formación continua a los cuatro tipos de actores del sistema educativo

En el caso específico de la evaluación del profesorado, se reconocen los siguientes propósitos: (Andrés, s/f)

- Mejora de la calidad de la enseñanza.
- Desarrollo profesional del docente.
- Reconocimiento social y económico.
- Control y petición de responsabilidades.
- Selección de profesores.

Es muy necesaria que la labor del docente sea reconocida social y económicamente, para que logre su carrera profesional con éxito y se cristalicen todas sus aspiraciones. No hay desarrollo profesional si no se produce simultáneamente un crecimiento de la persona como individuo y de la cultura grupal del colectivo institucional al que se pertenece.

SíProfe es un sistema ambicioso que permite el desarrollo integral como profesionales, llevándolo al maestro hacia una cultura evaluativa para la mejora de la educación.

En el boletín informativo Pizarra da énfasis acerca de:

*“El Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores -SíProfe- del Ministerio de Educación combina diversos tipos de intervención para mejorar la formación de los actores centrales del proceso educativo como lo son docentes, directivos de establecimientos, especialistas educativos y educadores no profesionalizados” (Ministerio de Educación, 2010)*

El Ministerio del ramo, mediante este sistema, atiende esencialmente a la formación inicial y continua de los diferentes actores de la educación; y garantiza un verdadero crecimiento en el desempeño profesional. Esta formación es impartida por instituciones de educación superior.

Las acciones formativas son permanentes y se combinan con procesos de evaluación del desempeño docente, el Sistema de Evaluación y Rendición Social de Cuentas es el encargado de estos procesos. Se ha conformado diferentes rutas para todo profesional que ingresa al magisterio fiscal, estas son: la ruta pedagógica, la ruta de gestión institucional, la ruta alternativa y la ruta de especialistas educativos.

Se configura la evaluación de las funciones de docente y directiva como uno de los elementos característicos del desarrollo profesional, conectado a la mejora de las expectativas profesionales y al reconocimiento social, basándose en los inventivos profesionales y los procesos de perfeccionamiento personal.

El Ministerio de Educación (2010) ha estructurado un programa de formación continua a través de cursos intensivos, los cuales se relacionan con las necesidades pedagógicas y didácticas que demanda la educación actual. Los temas que se han dictado tratan de Didácticas de la Matemática, Ciencias Sociales, Biología, Física, Química, Lenguaje; sobre los procesos de Lectura crítica, Inclusión educativa, Pensamiento Crítico; además temas muy interesantes como Pedagogía y Didáctica, TIC Aplicadas a la Educación, Actualización y Fortalecimiento Curricular y otros más.

Mellado (2001) al referirse sobre la formación permanente del profesorado, considera:

*“Si a los docentes en ejercicio se les considera consumidores de conocimiento y la formación se basa únicamente en cursos en los que prima la transmisión de conocimiento externo, en lugar de atender sus necesidades profesionales y personales, reales y diarias, es muy posible que consideren la formación como irrelevante, que no pongan en práctica las innovaciones curriculares que se les propongan, y que acaben perdiendo la confianza en los programas de formación” (Mellado, 2001).*

La eficacia de la formación docente, es muy cuestionada, a nivel de la sociedad ecuatoriana, esto parte en todo caso, de unas bases sociales seleccionadas que acuden ante ella, más cuando esa formación no tiene un estatus demasiado próspero ni es lo suficientemente prolongada.

Los cambios en los programas de formación y perfeccionamiento docente tienen una incidencia en los aspectos técnicos de la profesión, pero seguramente es poco eficaz en la transformación de las profundas claves culturales que condicionan su práctica. El nivel y prestigio académico de la formación docente explica el lugar real que se asigna a la experiencia de socialización profesional en el curso de la formación.

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

Es necesario apuntar en esta temática, cómo se venía realizando el ingreso de profesionales a la carrera docente. El magisterio fiscal estaba regido por la Ley Orgánica de Educación, según el Registro Oficial del 15 de abril de 1983, siendo Presidente del Ecuador el Dr. Oswaldo Hurtado Larrea; el Reglamento de esta Ley fue expedido el 10 de julio de 1985 con la presidencia del Ing. León Febres Cordero, y actuando como Ministro de Educación el Dr. Camilo Gallegos Domínguez. El 2 de agosto de 1990 fue aprobada la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, como una conquista lograda por el gremio del magisterio ecuatoriano (UNE)

El Ministerio de Educación, a través de las Direcciones Provinciales de Educación, contrataba al personal docente mediante concurso de merecimientos y oposición, para lo cual se requería poseer título únicamente docente como: Bachiller en Ciencias de la Educación, Profesor de Educación Pre-primaria, Primaria, de Segunda Enseñanza, de Educación Especial, Licenciado en Ciencias de la Educación, Doctor en Ciencias de la Educación.

El Gobierno del Presidente Rafael Correa presentó a la Asamblea Nacional su proyecto de nueva Ley de Educación, este proyecto fue aprobado en segundo y definitivo debate por la Asamblea el 4 de enero de 2011; hoy se encuentra en manos del Ejecutivo para su aprobación.

El proyecto de ley contempla varios cambios revolucionarios del Sistema Educativo, entre estos, desconcentra las acciones administrativas, descentraliza las funciones y facilita los trámites; trata de redefinir la carrera docente e introducir un estricto esquema de meritocracia y remuneración variable por desempeño, con el fin de mejorar las condiciones de vida de los maestros.

Observamos con buenos ojos la iniciativa del Gobierno actual de preocuparse por mejorar la vida de los maestros y la calidad de la educación. Estos cambios sustanciales que se están dando, compromete a todos los ecuatorianos y de manera especial a los actores del sistema educativo por una calidad y calidez de la educación; propone la dignificación del salario y de las pensiones jubilares, a través de la unificación y la homologación.

Hoy en día, a pesar que falta su aprobación, la Ley de Educación Intercultural Bilingüe (2011) ya se encuentra en aplicación; por lo tanto cabe señalar lo que manifiesta en esta Ley, acerca del ámbito de la carrera educativa concerniente al Capítulo uno, Título V:

*“Art. 93.- La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fiscomisionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo” (Ministerio de Educación, 2011)*

Como requisitos para ingresar a la carrera educativa (señala el Art. 94 de esta Ley) se requiere:

- a) *“Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía;*
- b) *Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley;*
- c) *Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos*

- que fuere pertinente;*
- d) *Constar en el registro de candidatos elegibles;*
  - e) *Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y,*
  - f) *En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.” (Ministerio de Educación, 2011)*

En esta nueva ley existe un cambio en cuanto al título que se requiere, y se da oportunidad a cualquier profesional que tenga título no docente, inclusive se toma en cuenta a bachilleres.

Anteriormente para ingresar al magisterio fiscal, se consideraba obligatorio iniciar la carrera en el medio rural y que por lo menos labore tres años en aquel sector, hoy se cambió, implementándose el servicio rural obligatorio de un año, como lo señala el literal c, del presente artículo; esta situación afecta a muchos maestros que se encuentran laborando en sectores muy alejados y que han solicitado su cambio por mejorar su condición de vida; al hacer esta observación noto que las aspiraciones de estos docentes se verán truncadas, ya que se dará la oportunidad a un docente novato de estar inmediatamente en el medio urbano

Señala el Art. 96 de la Ley de Educación (2011) para ingresar a la carrera educativa, se reconocerán los títulos de:

- a) *“Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades;*
- b) *Sicólogo educativo o infantil;*
- c) *Profesional o tecnólogo del área de educación especial;*
- d) *Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia.*
- e) *Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación” (Ministerio de Educación, 2011).*

Además consta en la presente Ley, en cuanto al Título III, la Décima Cuarta Disposición transitoria, indica que los bachilleres tienen derecho de ingresar a la carrera educativa pública, en el que se les concede un nombramiento provisional por seis años, dándoles la oportunidad a que se preparen y obtengan un título docente, quien no lo haga se revocará su nombramiento.

Para cubrir las necesidades y demandas del Sistema Nacional de Educación, los institutos y universidades del país producen profesionales especialmente relacionados a la docencia escolar y en número considerable, que actualmente no tienen trabajo, para el cual se han preparado; pues de esta manera, critico al Gobierno actual y a su propuesta en este aspecto del ingreso al magisterio, si queremos una educación de calidad exija a los propios profesionales de la educación que sean más competentes, tanto a los que se encuentran en el ejercicio como a los que están en el proceso de formación.

Los maestros del sector público pueden ser nombrados o contratados. Para obtener sus nombramientos, e ingresar a la carrera docente se postulan mediante concursos de méritos y oposición. Entre las iniciativas, el Ministerio de Educación trata de la ampliación de la cobertura educativa mediante la contratación de maestros a nivel nacional *“se han creado 16.316 partidas docentes, docentes para Educación Inicial, Básica, Bachillerato y Especial, (...) Y se mantienen contratados a favor de 44.956 maestros en todo el país; (...)”* ( Ministerio de Educación, 2010)

Se crea el Instituto Nacional de Evaluación con la finalidad de evaluar y calificar a los docentes aspirantes. Anteriormente en el sector privado, los mecanismos de contratación eran libres estaban a cargo del director de la institución, la evaluación y determinación del profesorado. En el sector fiscal existía mayor estabilidad laboral que en el privado.

El Gobierno Nacional propone un nuevo escalafón, el cual contempla diez categorías, a las cuales se puede acceder según las funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación; las categorías a las cuales accede el docente estarán determinadas de acuerdo a los procesos de evaluación que sigan,

estos procesos son implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, “(...) *entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación*” (Ministerio de Educación, 2011)

Es muy necesario que la labor del docente sea reconocida social y económicamente para lograr su carrera profesional con éxito y se cristalicen todas sus aspiraciones de formar generaciones que respondan siempre, que no hay un desarrollo profesional, sino hay un crecimiento de la persona; que entiendan que la educación, la ciencia y la técnica son los caminos dialécticos, que el mundo ha señalado como los adecuados para alcanzar sus metas.

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

Tomando en cuenta que el desarrollo humano, no sólo es desarrollo cognitivo, sino el desarrollo de la personalidad integral del individuo que comprende las dimensiones cognitiva y emocional. Desde esta perspectiva, las últimas tendencias educativas apuestan a llevar a la práctica el concepto de aprehender aprender. Desde esa consideración, distinguimos la concepción constructivista, como la teoría base para mejorar las condiciones del proceso enseñanza - aprendizaje, por su carácter integrador y su orientación a la educación.

El constructivismo es el enfoque que está teniendo importante repunte en el ámbito educativo en los últimos años, en especial el pensamiento Jean Piaget, Lev.S. Vigotski, y D. Ausubel; criterios integrados por César Coll (2003), por considerarlos coincidentes y complementarios, los tres coordinan dinámicamente en el proceso de construcción del conocimiento, en virtud del desarrollo tanto a las estructuras internas como externas.

Durante la década de los sesentas y setentas en la universidad de Barcelona, el Grupo de Investigaciones Psicopedagógicas, desarrolló el proceso de construcción de un paradigma teórico-pedagógico que tiene como objetivo la conformación de un marco psicológico global de referencia para la educación escolar. La cabeza visible de este

movimiento es Salvador César Coll, discípulo directo de Piaget; toma como base los principios derivados de la epistemología genética, manteniendo como postura metodológica un carácter flexible y abierto, que le ha permitido integrar los aportes de otras aproximaciones teóricas a la concepción constructivista.

Dentro del enfoque constructivista, el punto de mayor interés, es que el aprendizaje y el conocimiento no se adquieren de manera sencilla ni pasiva, como diría Lucio:

*“No se trata simplemente de la acción como recurso didáctico, tal como se la concibe en las pedagogías activas (mantener al niño activo para que no se distraiga), es algo más, es la acción que le permite al sujeto establecer, construir los nexos entre los objetos, y que, al interiorizarse, al reflexionarse y abstraerse, configura el conocimiento del sujeto”* (Lucio, 1994)

Desde este punto de vista el papel del maestro en el constructivismo no es ya el de transmitir el conocimiento, dado ya de manera elaborada o como receta, sino el de propiciar los instrumentos y medios requeridos para que el alumno lo construya, a partir de su saber previo.

Visto básicamente desde Piaget, el constructivismo defiende la concepción del aprendizaje como despliegue de las estructuras internas, mediante procesos de equilibración y relega a un segundo plano, el papel de la instrucción en el aprendizaje; por cuanto en el constructivismo el sujeto que aprende tiene un papel más protagónico.

El conocimiento se obtiene de la interacción con el ambiente, de modo que la acción del sujeto sobre la realidad es la fuente de conocimiento en el proceso de aprendizaje. Las teorías del procesamiento humano de la información aportan para la concepción constructivista, la noción de esquemas de conocimiento y la naturaleza simbólica y representacional de la mente humana, proporcionan una explicación del aprendizaje y la organización del conocimiento en la memoria; una de las derivaciones de estas teorías es el desarrollo de estrategias metacognitivas.

Cuando los impulsos, las necesidades o los deseos de un ser humano no se pueden lograr, porque los medios con que cuenta (esquemas de acción) no son eficaces, cuando

aparece una barrera u obstáculo, entre el sujeto motivado (necesidad sentida) y la meta capaz de satisfacer su motivación, se produce una reestructuración de la conducta general, por la incorporación de una nueva pauta de acción. Este proceso es el aprendizaje.

En la obra Psicología de la Educación, Coll (2003) destaca la teoría de Piaget sobre:

*“los esquemas de acción corresponden al aspecto organizativo de una actuación, es decir la estructura que permite que la acción se pueda repetir; estos esquemas de acción van aumentando y haciéndose más complejos hasta convertirse en esquemas representativos. La modificación progresiva de los esquemas de acción depende del equilibrio constante entre la asimilación y la acomodación. El individuo por tanto - y este es el punto esencial del constructivismo – no percibe la realidad tal cual es, sino que la modifica, atribuyéndole nuevos significados (...). El procesamiento de la información aporta la noción de esquema de conocimiento y la naturaleza simbólica (...)”*  
(Coll, 2003)

Las pautas para la acción son algo así como la caja de herramientas con que contamos para encarar los problemas que se nos presentan. Cuanto mayor sea la cantidad de herramientas que tenemos en nuestra caja, tanto más equipados estaremos para enfrentar la problemática con que nos desafíe la realidad. Cada aprendizaje funciona como una herramienta más, que incorporamos a nuestra caja (esquema de acción). Si nosotros contamos sólo con martillo y tenazas sólo podremos responder eficazmente las demandas para martillar y sacar un clavo. Cuando incorporamos el destornillador, el serrucho, las pinzas, cada vez estamos mejor equipados para encarar las problemáticas, cada vez contamos con mejores medios para operar, hemos ampliado nuestros esquemas de acción.,

Al respecto César Coll (1990), señala:

*“Es necesario que el nuevo material de aprendizaje sea potencialmente significativo, es decir, sea susceptible de dar lugar a la construcción de significados”* (Boggino, 2006)

Para Ausubel, el aprendizaje se sitúa en los modelos de procesamiento de la información, presentado como un proceso de formación y desarrollo de estructuras

cognitivas y éste es uno de los importantes puntos del constructivismo, dichas estructuras cognitivas las define Ausubel como construcciones hipotéticas.

Ausubel sostiene que la estructura cognitiva de una persona es el factor que decide acerca de la significación del material nuevo y de su adquisición y retención. Las ideas nuevas sólo pueden aprenderse y retenerse útilmente si se refieren a conceptos o proposiciones ya disponibles, que proporcionan las anclas conceptuales.

Ausubel considera al aprendizaje significativo muy eficaz, el alumno aprende significativamente cuando es capaz de relacionar las nuevas ideas con algún aspecto esencial de su estructura cognitiva

Reconoce Ausubel, en la obra Manual de la Educación (2001) “tres condiciones básicas para que se produzca el aprendizaje significativo:

- *“Que lo que se aprende, tenga una estructura y organización internas*
- *Que el estudiante disponga de conocimientos, que le permitan afrontar los nuevos contenidos*
- *Que el estudiante muestre interés y motivación”* (Chevallard,C., s/f)

La potenciación de la estructura cognitiva del alumno facilita la adquisición y retención de los conocimientos nuevos. La clave del aprendizaje significativo está en relacionar el nuevo material con las ideas ya existentes en la estructura cognitiva del alumno.

La categoría del aprendizaje significativo hace énfasis en los conocimientos previos del sujeto. César Coll (2003) subraya la importancia de la competencia intelectual del alumno directamente relacionada al desarrollo cognoscitivo como condición necesaria para el aprendizaje.

Sobre la Teoría de Asimilación de Ausubel, Coll (2003) pone énfasis en los organizadores previos y las condiciones para un aprendizaje significativo, *“el alumno aprende cuando es capaz de atribuir significado al contenido de lo que está estudiando;*

*es decir cuando es capaz de construir un esquema de conocimiento relativo a este contenido” (Coll, 2003)*

Según Ausubel, se puede considerar que se ha logrado un aprendizaje cuando el alumno le puede atribuir al contenido un significado y esto solamente sucede si el alumno consigue establecer relaciones sustantivas y no arbitrarias entre el nuevo material de aprendizaje y sus conocimientos previos.

Para dar espacio a la construcción del conocimiento, es necesario considerar el triángulo interactivo conformado por la actividad mental constructiva del alumno, los contenidos de aprendizaje que representan los saberes culturales construidos socialmente y la función del maestro orientada a vincular el aprendizaje del alumno con el conocimiento culturalmente conocido.

Mediante un triángulo interactivo, la relación alumno-contenido de aprendizaje se constituye en el eje rector para explicar el fenómeno del aprendizaje; para tal efecto, César Coll (2003) utiliza las categorías de constructivismo, aprendizaje significativo y esquema de conocimiento.

Coll (2003) toma como referencia la dimensión social del aprendizaje de Vigotski, señala que: *"es un aspecto esencial, la construcción del conocimiento es un acto individual, pero individual no se opone al social"* (Coll, Psicología de la Educación, 2003)

Los alumnos construyen el conocimiento individualmente, pero al mismo tiempo juntamente con otros; la ayuda que los otros, principalmente el profesor, pero también padres, hermanos y otros familiares, amigos están inmersos en este proceso, es esencial para el aprendizaje. Estos otros actúan en la ZDP (zona del desarrollo próximo).

En el proceso de aprendizaje, el profesor debe desempeñar una función de orientación, guiándole al alumno de tal manera que la construcción del conocimiento se acerque lo

máximo posible a lo que se considera como conocimiento verdadero, en donde el alumno da un significado a las informaciones que recibe; que le permiten llegar a niveles más complejos. De este modo, la capacidad del sujeto para organizar la experiencia y el conocimiento aumenta, al mismo tiempo que desarrolla un protagonismo activo.

Si el aprendizaje es responsabilidad última del alumno ¿qué incidencia tiene la metodología utilizada por el docente? Para ofrecer una respuesta a esta pregunta es necesario distinguir lo que un alumno puede aprender por sí mismo y lo que es capaz de aprender con la ayuda de otra persona, la distancia entre los dos aprendizajes es lo que se considerará como zona de desarrollo próximo; este concepto es rescatado de la obra de Vigotski.

En este sentido cabe precisar que en aprendizaje no se puede hablar de zona de desarrollo próximo en singular, sino en plural, ya que no existe una, sino múltiples que estarán en función del tipo de tarea a la que se enfrente el alumno y de las características del contenido de aprendizaje sujeto a construcción.

Vigotski plantea que en el desarrollo humano toda función psicológica superior aparece primero a nivel social (interpersonal) y más tarde a nivel individual (intrapersonal), lo que destaca la importancia de las relaciones interpersonales.

Al incorporar esta categoría, la actividad mental constructiva del alumno se inscribe en el marco de la interacción o interactividad, entre la relación profesor-alumno y alumno-alumno. Es necesario reconocer que la concepción constructivista promueve la naturaleza social de la educación y al mismo tiempo ejerce una función socializadora del alumnado. La educación es una práctica social, en este marco se desarrollan procesos de socialización y de construcción de la identidad personal. El proceso de desarrollo personal, mediante el cual el individuo se llega a constituir como persona.

En este marco, se desarrollan procesos de socialización y de construcción de la identidad personal, Coll insiste en el sentido como componente activo, motivador, y relacional del aprendizaje. En este contexto educativo, la participación del profesor es fundamental para que motive y consiga el aporte del alumno en el acto de aprender

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

La práctica docente la realiza un grupo social que maneja ciertas condiciones para la actividad profesional; esta práctica no se puede separar de quienes la ejecutan, cuando *“decimos que la actividad pedagógica queda muy mediatizada por las condiciones de cada maestro o profesor, sino también referida al colectivo profesional”* (Sacristán, 1997). La realidad práctica que define un colectivo está en relación con las condiciones de dicho grupo.

La enseñanza es una práctica social, porque los actores de la misma, reflejan la cultura social que hay detrás de cada uno de ellos y su conducta es manifestada por los contextos sociales al cual pertenecen.

La distinción teórica entre sexo y género fue introducida en la década de los 70, que situó las peculiaridades de lo femenino en el sistema educativo e inició con ello un nuevo debate acerca de las desigualdades entre hombres y mujeres, y el rol que cumplían en la función docente.

Los estudios de género aportaron referentes acerca de las desigualdades sociales, provenientes de la distinción entre lo femenino y lo masculino. Al referirnos a esta temática, es necesario definir como lo expone Lamas (1999):

*“El género es el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los hombres y lo que es propio de las mujeres”* (Umaña, 2004)

El profesorado, tiene definido un cierto estatus, como colectivo social, que indica la valoración social que de ellos se tiene y se diferencia en función del nivel escolar en el que ejercen, en este contexto *“los factores que configuran el estatus del grupo profesional son complejos y variados en cada contexto social”* (Sacristán, 1997)

La imagen de una profesión en el contexto social y su estatus real, actúan de criterio selectivo de los postulantes que acuden y forman parte del colectivo profesional. Así como estamos, ante una profesión que constantemente se está feminizando, podemos determinar el sesgo social que este tipo de trabajo conlleva. Entre algunos factores, que determinan el prestigio relativo de la profesión docente en comparación con otras, Hoyle (1987) considera que la *“proporción de mujeres formando parte del colectivo, manifestación de la selección indirecta, en la medida en que las mujeres son un colectivo socialmente discriminado”* (Sacristán, 1997)

Podemos atribuir que en el campo educativo, sucede que:

*“La distribución de géneros en la educación superior varía en relación con las diferentes carreras y, aunque la presencia femenina aumenta sin parar en estudios antes realizados mayoritariamente por hombres, aún está clara la desproporción de géneros que se da en los distintos niveles de las áreas educativas y sanitarias”* (Menéndez, 2006).

Además Hoyle (1987) señala que este tipo de crédito que mantiene el profesional docente, influyen otros factores como el tamaño del grupo profesional, un colectivo numeroso dificulta la mejora salarial; la cualificación académica de ingreso, el estatus de sus clientes, la relación con los clientes, que no es voluntaria sino basada en la obligatoriedad.

Debido a la existencia de los estereotipos y roles de género, es difícil determinar si las diferencias en la conducta de hombres y mujeres se deben a las diferencias biológicas entre ellos o al impacto de esos estereotipos y roles.

Existe una tendencia equivocada de relacionar al género solo con las mujeres y de presumir que hacer estudios con perspectiva de género, pretende sin otra cosa la inclusión y distinción de la variable sexo. Este tipo de desigualdades deben permitir a que las mujeres se reconozcan como sujetas de derecho y en mejores condiciones para el desarrollo de sus propios proyectos de vida. Demarcamos que *“la perspectiva de género es, entonces, un compromiso teórico y político cuya consecuencia es la superación de las asimetrías entre los sexos”* (Umaña, 2004)

Los cambios ocurridos en las últimas décadas a nivel mundial y específicamente en nuestro país, expresados principalmente, en la promoción de leyes y en la eliminación de los elementos discriminatorios de carácter formal (acceso a la educación), al sufragio electoral y a la propiedad son reconocidos en niveles moderados. Esta asimetría, existente en la actualidad, todo tipo de profesional que desempeña una función, no se ha permitido llegar a las condiciones igualitarias de género.

A lo largo de la carrera profesional experimentamos cambios que influyen en el propio modo nuestro hacer el trabajo y la valoración que damos al mismo; en muchas ocasiones, decimos cada persona es un mundo, de ahí las diferencias en los sentimientos, valoraciones y estados de salud laboral; a pesar de que experimentamos las mismas condiciones laborales externas.

En nuestro país, la desigualdad del mercado laboral actual, hace pensar la importancia que puede tener la distribución de hombres y mujeres en el sistema educativo y las posibilidades de incorporación de un modo más equilibrado. En educación infantil, la presencia de más hombres daría unas condiciones de trabajo interesantes, tanto para los profesionales como para el alumnado.

### 3.1.5 Síntesis

En la etapa de iniciación a la docencia de los maestros, continúa realizándose la transición de estudiantes a docentes y es una etapa decisiva por las tensiones a las que los profesores y profesoras principiantes se ven sometidos. En esta etapa los profesores principiantes siguen teniendo contradicciones entre su preparación y la práctica docente, así como dificultades para transferir al aula los conocimientos adquiridos en la carrera. Por tal razón, es fundamental articular programas de formación que ayuden al profesorado principiante en los numerosos problemas de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan en el aula de clase. Las aspiraciones de los niños y de los jóvenes de las escuelas y colegios de nuestra Patria, junto con las responsabilidades y conocimientos de los profesores, son los actores de la educación. Los profesores son los encargados de extraer de la mente de niños y de jóvenes, las virtualidades creadoras que en ellos se encuentran, estas virtualidades deben estar orientadas a los procesos de perfeccionamiento profesional.

El ser maestro constituye una profesión de la educación, quien posee un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y valores que tienen que estar al servicio de los demás; la evaluación del profesorado, resulta obvia porque no se trata de evaluar al profesor como persona, sino como profesional docente. En nuestro país se está ejecutando un sistema ambicioso, que permite el desarrollo integral como profesionales, llevándolo al maestro hacia una cultura evaluativa que le permita mejorar la calidad de educación

En lo que corresponde a la contratación de la carrera educativa incluye a los profesionales que se les permita desempeñar en las diferentes funciones del Sistema Nacional Educativo. En lo particular, en lo que se refiere a la función docente, quienes tengan su nombramiento, laboren por contrato o bajo cualquier forma se sujetarán a las nuevas leyes y reglamentos (Ley de Educación Intercultural Bilingüe, 2011), considerando los establecimientos tanto públicos (antes fiscales) como fiscomisionales; quienes trabajen en el sector privado serán amparados por el Código del Trabajo

Para ingresar a la carrera educativa pública participan aspirantes mediante concurso de méritos y oposición, quienes llenan las vacantes o puestos de trabajo en las diferentes instituciones; las partidas se crean a partir del desdoblamiento de partidas docentes o incrementos presupuestarios. El profesorado interesado deberá conformar el registro de candidatos elegibles para llenar las vacantes, para tal efecto tendrá que aprobar las pruebas de ingreso al magisterio, esta evaluación es creada y organizada por el Instituto Nacional de Evaluación. En la página web del Ministerio de Educación y en los diferentes medios de comunicación se publicitarán los concursos para llenar las vacantes; tienen derecho a participar los docentes que deseen ingresar a la carrera educativa, como los que ya se encuentran en servicio y soliciten su cambio.

Los mecanismos de contratación en el sistema educativo, anteriormente, los maestros podían ser nombrados o contratados por las Direcciones Provinciales de Educación. Mediante la Ley de Carrera Docente y Escalafón se daba prioridad al profesional con título docente para el ingreso al magisterio fiscal; lo que no sucedía en el sector privado que los estándares de calidad del personal lo seleccionaba el director de la institución

Para mejorar las condiciones de la enseñanza y el aprendizaje, se ha tomado como modelo pedagógico al constructivismo, que se refiere a todo proceso en el que él o la estudiante elabora y construye nuevos conocimientos a partir de su experiencia y conocimiento previo y la interacción con el contexto. El aprendizaje mediante el enfoque constructivista, destaca la actividad del alumno que tiene la responsabilidad de construir su propio aprendizaje, además permite desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.

Para orientar y explicar los procesos de adquisición de destrezas por el alumno, el núcleo esencial es la concepción constructivista, asumida por C. Coll, el mismo que se nutre de otras teorías que se complementan al integrarse en un esquema de conjunto: La teoría genética del desarrollo intelectual de Piaget, las teorías del procesamiento humano de la información, la teoría de la asimilación de Ausubel y el aprendizaje significativo, la teoría sociocultural del desarrollo y del aprendizaje de Vigotski.

Según el procesamiento humano de la información, describe como un proceso de metacognición que debe incorporar a su aprendizaje y en su actividad; es decir que el alumno tenga conocimiento y control sobre su propio pensamiento, su funcionamiento cognitivo y el desarrollo de sus habilidades. El aprendizaje debe iniciar con la actividad del alumno, en este sentido es necesario destacar que él es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje, ya que éste surge de un proceso de construcción personal donde nadie puede sustituirlo. La actividad constructiva del alumno en el contexto escolar es mediatizada por las condiciones institucionales y tiene como finalidad última la construcción de significados que se derivan de los contenidos de aprendizaje.

Al referirnos al género tomamos en cuenta al tipo de prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla, determinando lo que es apropiado para las mujeres y lo que es característico de o para los hombres. La formación de la persona en sí, generación tras generación no ha dado el espacio correspondiente a la mujer en los diferentes campos de acción, en la que se desenvuelve una sociedad, tanto es así como en la política, la economía, la ciencia, el arte y otro tipo de manifestaciones las oportunidades de participación de la mujer ha sido relegada.

En nuestro contexto social, los estereotipos de género de alguna manera repercuten sobre la conducta de las personas, que no permite desarrollar a plenitud las potencialidades del ser humano. En nuestro país, estas asimetrías no se han superado, el desempeño de una función no ha permitido llegar a las condiciones igualitarias de género. En los momentos actuales, en pleno siglo XXI, aparecen nuevos cambios sociales en el que se da el rol protagónico que debieran cumplir tanto el hombre como la mujer; en realidad, se trata de conducir al individuo en un sentido social hacia una equidad de género como lo señala en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

## 3.2 CONTEXTO LABORAL

*“Vivir es convivir. Y convivir es un arte, al menos para los humanos. Si nos guardamos solo por el instinto, como los animales, si estuviéramos como ellos programados a través de nuestros genes, la convivencia entre nosotros sería infinitamente más fácil, sería más o menos automática”.*

Camps, V. Manual de Civismo.

### 3.2.1 Entorno Educativo, la comunidad educativa

La reestructuración de la educación pública refleja las limitaciones históricas que ha sufrido el sistema de educación en el Ecuador, limitaciones generadas por la ausencia de una política educativa; los centros educativos se ven obligados a aprender y responder a las demandas de un entorno incierto e inestable, sin esperar ni confiar en reformas estructurales. De este modo, se pretende favorecer, en lugar de estrategias burocráticas, la emergencia de dinámicas autónomas de cambio, que puedan devolver el protagonismo a los agentes y, por ello mismo, pudieran tener un mayor grado de permanencia.

Es momento para preguntarse en qué sentido es coherente pretender que los centros educativos sean organizaciones que aprenden, de modo que impida recaer en errores cometidos con anteriores transferencias de estrategias del ámbito empresarial.

Para Hargreaves (1998: 23) citado por (Bolívar, 2001) plantea una reconstrucción educativa de modelo: *"tenemos que renovar el mismo concepto de aprendizaje de la organización de manera que se ajuste mejor a la realidad de la escuela pública"*. La condición de saber reconstruir educativamente la idea y el modelo, convirtiéndose en una comunidad profesional de aprendizaje, tomando las debidas preocupaciones para que pueda contribuir a potenciar el desarrollo organizativo de los centros.

Miguel Ángel Santos (2000), (Bolívar, 2001) adopta un enfoque particular: *"(...) La escuela, como comunidad crítica de aprendizaje, es un proyecto conjunto de acción, en*

*un ambiente de deliberación práctica y colaboración, lo que no excluye el disenso o el conflicto”.*

La imagen de un centro educativo como organización que aprende, estaba presente al concebir los centros como unidades básicas de formación mediante la acción cooperativa de los estudiantes. Al respecto Dalin y Rolff (1993) (Correa, 1999) resaltan *“una visión sistémica del cambio, autoevaluación institucional como base del proceso de mejora, importancia de trabajar de modo conjunto, aprender en el proceso de trabajo, el cambio como aprendizaje, movilizar la energía interna de la organización, etc.”*; son ideas comunes en los movimientos de cambio educativo para volver a las escuelas más eficaces y mejora de las mismas.

La escuela es una institución peculiar, distinta a otras organizaciones; a su vez, cada escuela es diferente a cualquier otra porque cada una encarna las características generales de una manera peculiar y cambiante; por ejemplo hay escuelas numerosas en las que la convivencia se hace más difícil.

(Santos Guerra, 1994, 1995) *“La convivencia en la institución escolar está condicionada por un conjunto de variables que deben tenerse en cuenta cuando se analiza su potencial educativo”* (Boggino, 2006). Algunas de esas variables hacen muy difícil una convivencia auténticamente democrática.

La escuela debería ser una confluencia de culturas, pero se encuentra con el problema de que en ella se instala una cultura hegemónica. Debería ser una escuela para todos, pero son escuelas para atender a estudiantes de diferentes condiciones.

El currículum está confeccionado por conocimientos, pero también por sentimientos, por emociones y actitudes; al hablar de convivencia debemos tomar en cuenta la esfera emocional de las personas.

La adaptación curricular refiere la adecuación del currículo a un alumno determinado o a un grupo de alumnos con el fin de favorecer su proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta que el currículo es abierto y flexible y concede una notable autonomía al profesorado a la hora de concretar dicho currículo en función del contexto cultural y de las características personales del alumnado, cada profesor puede verse en la necesidad de adaptar los elementos básicos del currículo (objetivos, contenidos, metodología, evaluación, etc.) a cada grupo de alumnos con el fin de superar las dificultades de aprendizaje observadas.

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

Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes; la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones. Se promueven políticas educacionales para facilitar el acceso a la educación.

Nuestros principales desafíos en el Gobierno de la revolución ciudadana ahora son mejorar la cobertura y calidad de la educación inicial y de la educación inclusiva, introducir con fuerza la tecnología en las aulas, mejorar los estándares de reconstrucción de la infraestructura escolar y desarrollar el concepto del Buen Vivir a través de la educación. Este gobierno viene impulsando planes de ampliación de cobertura y desarrolla buenas iniciativas con alto impacto en la calidad

La producción masiva de información que caracteriza la era del conocimiento requiere de personas con capacidad para transformar información en conocimiento para avanzar las operaciones en forma sincrónica con la misión y los objetivos de la organización. La complejidad de las nuevas tareas requiere la participación proactiva de equipos multidisciplinarios para dar solución a problemas de distinta naturaleza.

Las características de la nueva organización imponen nuevas demandas y generan grandes desafíos a los sistemas educacionales, donde históricamente ha prevalecido el

énfasis en los procesos y la cantidad por encima de la calidad de la educación y la importancia de la persona.

En congruencia con los desarrollos de la Era industrial, los sistemas educacionales de todo el mundo establecieron una producción masiva de educación; las nuevas demandas de las organizaciones generan grandes desafíos sobre problemas de calidad en educación.

En tiempos de crisis expansiva y de escasez de recursos aparece la consigna de justificación de las reformas y de las políticas educativas, la sensibilidad hacia la calidad se deriva de la misma crisis de crecimiento de los sistemas escolares universalizados.

*“Como la calidad exige medios para mejorar un sistema que en la fase expansiva cubrió las mínimas exigencias materiales y de recursos humanos de la escolarización, en momentos de crisis en el gasto social el discurso sobre la calidad se restringe a unos significados más estrictamente eficientes y a argumentos técnicos que se presentan como la filosofía de un movimiento de reforma a emprender, que no llega fácilmente a los docentes, suplanta a los medios reales para cambiar los contenidos de la cultura escolar: la "reconversión" de la competencia cultural, científica y pedagógica de los docentes” (Sacristán, 1997)*

Se considera la evaluación del profesorado como un elemento clave para la mejora del sistema educativo; entre los docentes surge el temor de que, desde las administraciones educativas, se identifique calidad de la enseñanza con rendimiento escolar, y que se les quiera responsabilizar de forma exclusiva de la posible cadena de petición de responsabilidades en torno al funcionamiento global del sistema educativo, ignorando, por un lado, la amplitud conceptual que abarca el término calidad de la enseñanza, y por otro, lo erróneo de atribuir los resultados académicos a los docentes, olvidando que también se hallan determinados por la acción de otros factores.

Se trata de aplicar a la educación los principios productivistas de gestión de la empresa, en momentos de recesión en las políticas sociales. Se quiere justificar la relación entre

evaluación y calidad, como la supuesta capacidad de la evaluación para detectar a los malos docentes y de motivar a los mejores; además se obligará a los docentes a centrar sus esfuerzos con los alumnos en una serie de objetivos curriculares básicos que se imponen como criterios de calidad siendo esta última la de mayor validez y compromiso para los docentes.

El Ministerio de Educación (2011) continúa con importantes iniciativas como *“la ampliación de la cobertura educativa mediante la contratación de maestros, reconstrucción de la infraestructura escolar; y por la mejora de la calidad – capacitación docente, mejoramiento del currículo-, todo esto bajo el concepto de calidez, apuntando a conseguir el Buen Vivir”* ( Ministerio de Educación, 2010)

La mejora de la calidad de la enseñanza exige ampliar los límites de la evaluación, y esta pueda ser aplicada de modo efectivo al conjunto del sistema educativo. En la actualidad es un hecho aceptado que con la evaluación de la función docente del profesorado no se agotan las posibilidades de evaluarlo. Así observamos, que en nuestro país, desde hace unos años atrás se viene realizando la evaluación al magisterio ecuatoriano en diferentes etapas; esta exigencia tiene un amplio reconocimiento en la comunidad educativa.

En los sistemas educativos de países desarrollados se admite la importancia de la función directiva y su incidencia en el desarrollo y mejora del sistema escolar y educativo; por lo cual se hace necesario atender de manera preferencial los procesos de selección, formación y evaluación de los equipos directivos de los centros escolares.

La justificación de cualquier proceso evaluativo, desde la perspectiva social, es la mejora de la calidad de la enseñanza, tomando en consideración otros propósitos como el desarrollo profesional del docente, el control y petición de responsabilidades y además la selección de profesores.

### **3.2.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP**

#### **3.2.3.1 Carta Magna (Asamblea Nacional, 2008)**

La Legislación Educativa del Ecuador está formada por el conjunto de instrumentos legales que norman el desarrollo de la educación ecuatoriana, así como las leyes y reglamentos generales y especiales que protegen a los docentes y estudiantes en los diferentes subsistemas y niveles; partiendo de la nueva Constitución de la República, la finalidad de la legislación educativa, es promover el conocimiento y análisis, por parte de los docentes, de las diferentes normas jurídicas relacionadas con el quehacer educativo.

A continuación señalamos los artículos pertinentes que constan en el Capítulo II, sobre los derechos del Buen Vivir:

*“Art. 66.- la educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia.*

*Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente.*

*Art. 68.- Es Estado garantizará el sistema de educación intercultural bilingüe; en él se utilizará como lengua principal la de la cultura respectiva, y el castellano como idioma de relación intercultural.*

*Art. 71.- En el presupuesto general del Estado se asignará no menos del treinta por ciento de los ingresos corrientes totales del gobierno central, para la educación y la erradicación del analfabetismo.*

*Art. 73.- La Ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de y desempeño.*

*Art. 77.- El Estado garantizará la igualdad de oportunidad de acceso a la educación superior.*

*Art.79.- Para asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación, que funcionará de forma independiente, en cooperación y coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior.” (Asamblea Nacional, 2008)*

### **3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo** (Ministerio de Educación, 2010)

El Plan Nacional de Desarrollo es una propuesta de cambio definida en el periodo 2007-2010, propuesto por el Gobierno del Presidente Rafael Correa. El Plan Nacional del Buen Vivir contempla cambios revolucionarios en base a la construcción de un Estado plurinacional y multiétnico, en donde atiende de manera preferencial la igualdad y justicia social de las y los ecuatorianos. Estos cambios se centran en: Revolución constitucional y democrática; Revolución ética; Revolución económica; Revolución social y Revolución por la dignidad, soberanía e integración latinoamericana

Las propuestas plantean importantes desafíos técnicos y políticos, entre estos: Edificar una sociedad que reconozca la unidad en la diversidad; Reconocer al ser humano que desea vivir en sociedad; Suscitar la igualdad, la integración y la cohesión social como modelo de convivencia; Garantizar los derechos universales y potenciar las capacidades humanas; Instaurar relaciones sociales y económica; Cimentar una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa; Fortalecer relaciones de trabajo; Promover una democracia representativa, participativa y deliberativa y Consolidar un Estado democrático, pluralista y laico.

### **3.2.3.3 Ley de educación** (Ministerio de Educación, 2011)

Durante el actual gobierno del Presidente Rafael Correa se presentó a la Asamblea Nacional un proyecto de nueva Ley de Educación, que fue aprobado en segundo y definitivo debate por la Asamblea el 4 de enero de 2011; y que hoy se encuentra en manos del Ejecutivo para su definitiva aprobación.

Esta nueva Ley garantiza entre algunos aspectos: maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia; descentralización de funciones que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las escuelas; regulación de la educación particular;

reforma del bachillerato; redefine la carrera docente e introduce un estricto esquema de meritocracia y remuneración de acuerdo al desempeño.

Otros cambios radicales que se introducirán con la nueva Ley de Educación son los siguientes:

- Creación de gobiernos escolares ciudadano; juntas de resolución de conflictos distritales y regionales que permitan atender a todos los componentes del sistema educativo (padres y madres de familia, y aspirantes a docentes y directivos).
- Se fortalecerán los concursos de méritos y oposición para el Sistema Educativo, con esquemas de selección ágil y transparente.
- Se implementará la jornada completa para los maestros de colegios; así después de la hora clase los maestros se dedicarán a atender a los padres y madres de familia, y a otras actividades académicas en la institución.
- El proceso de evaluación lo asumirá el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Creación de una universidad para brindar educación superior de calidad para los maestros y directivos.
- Se implantará el Instituto de Lenguas Ancestrales bajo la rectoría del Ministerio de Educación sobre la Educación Intercultural Bilingüe.
- Todas las escuelas extenderán su oferta hasta Décimo de Educación General Básica.

Todo el sistema está bajo la rectoría del Ministerio de Educación, los municipios contribuirán con la planificación y ejecución de obras escolares, conforme determina la Constitución.

Si bien es cierto, no solo en nuestro país, a lo largo de algunos años, se han estudiado y promulgado políticas educativas que no han tenido mayor acogida. La Nueva Ley de Educación, busca una verdadera revolución educativa, que integre a todos los clientes directos e indirectos de la educación. Los cambios que propone afectan a todos los estamentos que intervienen en el hecho educativo, y sus cambios son profundos. Para que estos se realicen requieren la participación activa y comprometida de uno de los sectores más importantes del hecho educativo, “Los Docentes”, quienes serán los responsables de llevar este proyecto macroeducativo al aula, por lo tanto el que los objetivos de la Nueva Ley de Educación sean una realidad, requiere en gran parte su participación.

La Nueva Ley de Educación posee una mirada real y contextualizada de las verdaderas necesidades del sistema educativo actual, lo demuestran las propuestas que plantea, esperemos que quienes estamos involucrados directa e indirectamente con su aplicación, tomemos conciencia de dicha responsabilidad y aunemos esfuerzos, para que lo propuesto por la Nueva Ley de Educación sea una realidad.

### **3.2.3.4 Plan Decenal de Educación 2006-2015**

El Plan Decenal de Educación, aprobado en Consulta Popular el 26 de noviembre de 2006, apunta a lograr una educación de calidad y calidez. Contiene ocho políticas educativas:

- a. “Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.*
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.*
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.*
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.*

*e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.*

*f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.*

*g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.*

*h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB". (Ministerio de Educación)*

El Gobierno del Presidente Rafael Correa, llamado de la Revolución Ciudadana ejecuta el Plan Decenal a favor de la ampliación de servicios y beneficiarios de la educación, es una de las respuestas del Gobierno a la sociedad ecuatoriana (mandantes), buscando un mismo objetivo: "Educación de calidad, para todos".

### **3.2.3.5 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (Ministerio de Educación)**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), departamento encargado del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo fiscal, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio

Entre las funciones, que obligadamente tiene que cumplir esta Dirección, corresponde:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial, capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y su ejecución dentro de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Realizar convenios de cooperación para ejecución de proyectos de formación inicial, capacitación y perfeccionamiento docente

- Plantear innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y transmitir material científico, pedagógico y tecnológico
- Orientar, Planear, Vigilar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semi-presencial y a distancia

Este departamento, que corresponde al Ministerio de Educación, asume una gran responsabilidad frente a la demanda de la calidad educativa en las diferentes instituciones educativas, considero que el fiel cumplimiento de estas funciones encargadas a esta Dirección, debería obtener mejores resultados para poner al país en un nivel más alto, en cuanto a educación se refiere

#### **3.2.4 Políticas Micro: Institucionales**

La eficiencia y eficacia del funcionamiento de las instituciones educativas se constituyen en tareas prioritarias de la organización y la administración, tales tareas corresponden a la acción política, de quienes conforman la comunidad educativa

Las políticas institucionales se refieren a la acción de visión prospectiva, lo que el centro intenta desarrollar a futuro y formula como propósitos. Todo esto se contempla en el proyecto educativo institucional (PEI), que explica los ámbitos de gestión o áreas de actividad del centro educativo, los aspectos que incluyen son: las características de dirección, organización, gestión de los servicios escolares, la gestión de la enseñanza - aprendizaje, las formas de convivencia y participación interna y las relaciones externas con el entorno y con otras instituciones.

Antunez y otros (2001) sugieren que por proyecto educativo institucional es *"el primer paso teórico en la planificación de un centro educativo, es el eje vertebrador y la*

*referencia básica de toda la vida de la comunidad educativa del centro" (Sánchez, 2009).*

Es una propuesta integral que busca dirigir y orientar los procesos de la intervención educativa, esto se explica porque es el instrumento en donde se describen las acciones a emprender, determina las orientaciones generales para agrupar las acciones de de los diferentes estamentos del centro educativo.

Es un documento que *“define y caracteriza la personalidad del centro de enseñanza. Sintetiza un conjunto de aspiraciones y prioridades de acción educativa, cohesiona el esfuerzo institucional e integral y el esfuerzo individual como aporte para cambiar la realidad educativa con proyección de futuro”.* (Villarroel, 2007)

Es el ideario propio, la misión educativa de la institución con intencionalidad política y pedagógica. El P.E.I. es un proceso que se construye entre los distintos actores y entre éstos con el contexto escolar, con miras a la consecución de logros y resultados educativos, que requieren inicialmente de una identificación colectiva, articulada siempre a la política educativa del país.

El director tiene que incluir espacios de debate y participación conjunta para que el proyecto sea para todos y nazca de ellos mismos, de sus propias necesidades, y que no sea para cumplirle meramente al “director”; contaremos entre los actores con: Maestros, Alumnos, Directivos, Personal no docente, Padres, y otros, que a juicio de la escuela sean necesarios para determinarla

Los componentes para la elaboración del P.E.I. son los siguientes:

- **Presentación.-** Antecedentes o Marco situacional de la institución (breve narración de datos históricos y descripción de su infraestructura) Justificación de la planificación estratégica. (Señala el porqué de lo planificación estratégica)

- **Misión Institucional.**-También se le denomina ideario, que es el conjunto doctrinal de hechos, principios filosóficos que fundamenta una teoría pedagógica y engendran un quehacer educativo. En él se exponen los principios ideológicos que autodefinen un centro educativo. Es todo aquello que le da un sello y le hace altamente diferente de otras instituciones educativas. Denominación o identidad de la institución y Bases legales
- **Visión Institucional.**-Teniendo como punto de partida la misión como esperamos que vean y reconozcan a la institución según el tiempo previsto (3, 4, 5 años) en el futuro. Es necesario plantear la visión en una definición amplia y clara o donde se quiere ir. Cómo se quiere que sea institución.
- **Objetivos Globales.**-Puede ser un solo objetivo general si en él engloba el fin que pretende alcanzar la institución.
- **Metas.**-Es plantear objetivos definidos en forma cualitativa, cuantitativa; va en plazos definidos.
- **Estrategias.**-Son acciones operativas que deben realizarse para alcanzar los objetivos y de esta manera, hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos.
- **Políticas.**-Guía de pensamiento y de acción que orienta al administrador, a los integrantes de la institución.
- **Matriz de propuesta estratégica.**-El PEI diseñado para un mínimo de cinco años deberá ejecutar cada año y reajustarse: del respectivo seguimiento y evaluación permanente. Para asegurar el cumplimiento de actividades es conveniente elaborar planes operativos a alcanzar progresivamente los objetivos propuestos y obtener

resultados. Corresponde gestión proponer planes de corto plazo durante la elaboración del PEI y planes anuales durante la ejecución.

### **3.2.5 Síntesis**

Los centros educativos puedan convertirse en organizaciones inteligentes, en organizaciones que aprenden no como una mera estrategia de gestión, debemos entenderla como un marco orientativo para el desarrollo de las mismas.

No debe olvidarse que más allá de la utilización de medios motivantes para los padres, ha que considerar que lo que la familia necesita es sentirse parte de un sistema, en el que en general no participó en su planificación, sentirse parte que requiere fortalecer su rol, valorarlo y devolverle su responsabilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cada uno en lo suyo, desde sus distintos roles socializadores, pueden contribuir a que un niño logre mejores resultados se comprometa en su propio proceso de aprendizaje.

Una educación con calidad debe estar acorde con las necesidades sociales de los estudiantes; un currículo adecuado al contexto de las personas que actúan; buscar la eficacia con correspondencia entre los objetivos y los resultados; una educación en donde exista la igualdad respetando las diferencias.

La calidad es un concepto que mide la pertinencia, relevancia y eficacia de la educación que se imparte a un grupo de estudiantes. La sociedad requiere personas que puedan utilizar su pensamiento y emplear la información para transformar la sociedad. Como factores para conseguir la calidad se necesita maestros más numerosos y mejor formados, evaluados y remunerados; una interacción efectiva entre alumnos y maestros en las aulas, el clima emocional adecuado y la manera cómo profesores y alumnos sacan provecho de los materiales pedagógicos, además se necesita autonomía de las escuelas para que puedan generar sus propios cambios. Toda la comunidad educativa,

maestros, padres de familia, alumnos, autoridades y ciudadanos en general debemos estar comprometidos con la educación y el progreso social y económico del país.

El 15 de septiembre de 2009, el Gobierno de la Revolución Ciudadana presentó a la Asamblea su proyecto de nueva Ley Orgánica de Educación General, que permitirá profundizar la Revolución Educativa. Esta Ley ya se encuentra aprobada por el seno de la asamblea nacional.

La propuesta contempla cambios revolucionarios como un nuevo modelo de gestión del sistema educativo, desconcentrado, que garantiza la correcta administración del sistema educativo y facilita los trámites, a través de circuitos y de los distritos. El Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el Gobierno Nacional, sintetiza, la búsqueda de igualdad y respeto para todos, es decir, vivir dignamente.

La sociedad no se hace esperar y confirma con su decisión el deseo de que la educación integral garantizada llegue a sus hijos y jóvenes, lo demostró en la consulta popular del 26 de septiembre del 2006, en donde la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado, dando un paso importante en la historia ecuatoriana.

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

El P.E.I. es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva que corresponde a las políticas de una institución educativa. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento educativo, además requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de los recursos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

### **3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

*“El próximo siglo ya está aquí; de hecho hemos avanzado ya bastante en él. No conocemos todas las respuestas, pero sí conocemos los interrogantes. Es posible discernir los campos de acción que se abren ante nosotros. Vivimos uno de esos grandes períodos históricos que se dan cada doscientos o trescientos años, cuando la gente ya no entiende al mundo, y el pasado no basta para explicar el futuro. Estamos entrando a una era pos capitalista, en la que las instituciones tendrán que innovar rápidamente y ser de carácter mundial”.*

Peter Drucker

#### **3.3.1. Definición**

Los nuevos procesos que orientan la modernización del sistema educativo, promueven políticas de cambios profundos, con el propósito de mejorar la calidad de educación. Para ofrecer educación de calidad, el aspecto primordial es la formación docente, quien esté capacitado para el desarrollo de su práctica docente, y tenga las garantías necesarias de trabajo, estabilidad laboral, ajustada a las nuevas legislaciones

Se pretende instaurar cambios importantísimos en nuestro país, que constituyen una verdadera revolución educativa. De esta manera estaríamos cumpliendo con los objetivos propuestos en la Conferencia Mundial de Educación para Todos.

*“(…) define como necesidades básicas de aprendizaje a la alfabetización, la expresión oral y la resolución de problemas matemáticos, así como los conocimientos, capacidades, valores y actitudes. Estos aprendizajes permiten a los individuos sobrevivir, desarrollar plenamente sus posibilidades, vivir y trabajar dignamente, participar en el desarrollo, mejorar la calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y ser capaces de seguir aprendiendo el resto de sus vidas” (Lasso, 2011) .*

#### **3.3.2. Competencias Profesionales**

Esencialmente lo que experimentamos de alguna manera, está afectado por la globalización y la educación, concebida y desarrollada desde las instituciones prestadoras de estos servicios, no escapan al influjo: La apertura económica

desmesurada, sin disciplina social ni pedagógica, ha tendido sus tentáculos hasta las instituciones educativas, los organismos estatales reguladores de su funcionamiento, han sido inferiores a las demandas del fenómeno y es así como los efectos de la mundialización globalización sobre nuestra cultura, se hacen supremamente evidentes.

A pesar de sus alcances es muy ambiguo desde el punto de vista conceptual, el término globalización, su tratamiento es propio de las organizaciones productivas y de servicios de alta eficiencia y competitividad regional nacional e internacional.

Es tanta su trascendencia que algunos la ven como un hecho de vida, porque la competencia ya no es sólo entre personas y empresas conocidas y cuyo progreso podemos seguir desde la empresa a la que pertenecemos. Hoy la competencia es contra todas las personas y entidades en todo el mundo, el tratar de superar y mostrarse mejor ante los demás de una manera egoísta hace que crezca una competencia mal sana.

Entre algunas definiciones de competencia laboral tenemos:

*“Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.”* (Rodríguez y Feliú, 1996). (Gonzales, 2002)

*“Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo.”* (Boyatzis 1982) (González, 2002)

*“Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”.* INEM (1995) (González, 2002)

Tanto estudiantes como profesionales, se constituyen en los artífices de construcción de su competencia profesional, proceso que se adquiere sustentado en una metodología participativa de enseñanza-aprendizaje, en una comunicación dialógica entre docentes y estudiantes, entre tutores y profesionales, como también a través de la autoevaluación y la heteroevaluación en el ejercicio de la profesión.

En educación, la teoría y la práctica deben ir de la mano en el proceso de formación del individuo para que sea un ente competente y productivo, capaz de resolver problemas y ofrecer soluciones a las dificultades que nuestra sociedad actual enfrenta. Los centros educativos en nuestro país deben estar acorde a la dinámica del mundo actual y nuestros estudiantes no se deben quedar relegados de una sociedad que avanza a pasos agigantados.

Social y culturalmente, se requieren nuevas destrezas para lograr una mayor y mejor participación de las personas dentro de una estructura social, institucional y familiar que no sea tan autoritaria, como lo que fue en el pasado y de alguna manera sigue siendo en el presente.

### **3.3.3. Los Cuatro Pilares de la Educación para el siglo XXI**

(Delors, 1996) afirma, el siglo XXI ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. La educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación.

El informe de la UNESCO: (Delors, 1996)

#### **3.3.3.1 Aprender a conocer**

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana.

El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio; aprender para conocer supone, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.

### **3.3.3.2 Aprender a hacer**

Aprender a conocer y aprender a hacer, son en gran medida, indisociables. Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

### **3.3.3.3 Aprender a vivir juntos (convivir)**

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. La violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás.

### **3.3.3.4 Aprender a ser**

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona, cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. El informe *Aprender a ser* manifestaba en su preámbulo el temor a una deshumanización del mundo vinculada a la evolución tecnológica. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos

y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

#### **3.3.4. Competencias Profesionales Docentes**

Los contextos pedagógicos y formas de aprendizaje flexibles, constituirán un aspecto sobresaliente en el tercer milenio, como también lo serán los escenarios interactivos y multiactivos. El aprendizaje está influenciado por la información de una forma considerable.

La situación actual es dinámica y variada, los desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos. Por tanto todos estamos llamados a actualizarnos, si no queremos quedar relegados o ineficaces en nuestro trabajo, por tal razón así como cualquier otro profesional, el docente, está obligado por ética a ser coherente y veraz. Pues su misión es mucho más compleja que cualquier otra., formar personas, no es una tarea fácil, requiere compromiso, responsabilidad, entrega, vocación, etc. Un maestro competente, no es aquel que solo domina la teoría, o unas cuantas estrategias, en realidad, el docente, es el artífice del conocimiento.

El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes. Estamos viendo que nuestra sociedad tiene un crecimiento de forma vertiginosa, derivado por el apareamiento de nuevas tecnologías, y medios de comunicación; es tal el internet que su uso está en manos niños, jóvenes y adultos, lo importante que este medio se lo utilice convenientemente.

La UNESCO afirma que:

*"para vivir y trabajar con éxito en una sociedad más compleja, rica en información y basada en el conocimiento, los estudiantes y los docentes deben utilizar la tecnología digital con eficacia". (Lasso, 2011)*

Esta declaración significa que debemos adquirir destrezas para utilizar las tecnologías de la información; ser competentes en analizar y evaluar la información.

En los últimos años, las escuelas han utilizado las TIC de manera parcial y modesta; las instituciones educativas deben pasar de un rol informativo al rol formativo, tienen la responsabilidad de formar personas que enfrenten a las demandas de una nueva sociedad.

Senge hace un planteamiento muy claro:

*“Al crecer la interconexión en el mundo y la competitividad, el trabajo se vincula cada vez más con el aprendizaje”* (Correa, 1999)

El profesor Marqués (2002; pp.310-321) (Muñoz, 2003), resume las importantes funciones que los profesores deben realizar hoy en día:

- Planificar cursos, diseñar estrategias de enseñanza-aprendizaje, buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Proporcionar información a los alumnos sobre los objetivos de la enseñanza.
- Fomentar la participación del alumnado.
- Coherencia en el actuar.
- Ser guía del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Evaluar todos los procesos y fomentar la autoevaluación
- Promover actitudes positivas y pensamiento reflexivo
- Trabajar en mutua cooperación con el resto de la comunidad.
- Fortalecer y procurar la formación continua y el conocimiento del contexto laboral al que accederán los estudiantes, es decir, mirar hacia el futuro, desde el presente.

Tenemos que adentrarnos a interactuar en el siglo XXI, ser muy conocedores tanto en teoría como en la práctica, de las estructuras informativas, como lo está en otros menesteres de la vida cotidiana.

### 3.3.5. Necesidades de Formación Docente en el Ecuador

En primer lugar, conviene definir qué se entiende por necesidad, habitualmente se distinguen dos tipos de necesidades:

- *“Necesidades del sistema. Se entienden actualmente como la formación que el profesorado necesita para poder implantar la reforma, tanto desde el punto de vista organizativo, como desde el punto de vista curricular. En resumen, estarían englobadas en este apartado aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros y que no necesariamente son compartidas por los profesores y profesoras.*
- *Necesidades del profesorado. Entendidas como las demandas que generan sus propios intereses. Estas demandas pueden provenir de intereses individuales (deficiencias derivadas de una formación insuficiente, conocimiento de nuevos recursos didácticos, metodológicos o tecnológicos, actualización de contenidos, acreditación de méritos, etc.)” (Colén, 2001)*

La problemática de la formación docente, ha permanecido en un debate continuo, sobre todo por el grado de heterogeneidad y segmentación que muestra. La importancia que se da al proceso de formación es tan imperiosa, es así que organismos de socorro como la UNESCO, prestan atención especial a dicho problema. Por tanto su importancia en los actuales momentos significa progreso e igualdad social.

La Necesidad de Formación docente, es ya una demanda actual, la sociedad a lo largo de muchos años, ha demostrado su insatisfacción de forma generalizada. Tras un estudio realizado por (Cardelli, 2001) se han encontrado algunos aspectos críticos acerca de la formación docente:

- a) “Se promueve un trabajo aislado y fragmentario*
- b) Escasa integración entre la formación docente inicial y los procesos de capacitación, perfeccionamiento y actualización que se desarrollan a partir de la misma.*
- c) Sistemas de gobierno institucionales, basados en prácticas autoritarias.*
- d) Políticas educativas economicistas.*
- e) Organización curricular donde las disciplinas siguen siendo el eje del currículo.*

*g) Contradicciones entre los discursos innovadores y progresistas en relación con los métodos verbalistas y expositivos”. (Cardelli, 2001)*

En el discurso de la planificación de la formación (Imbernón, 1991), se habla principalmente de las necesidades percibidas y expresadas por el profesorado, pero en el instante de establecer prioridades, a menudo la opinión utilizada es el de la necesidad normativa o del sistema.

Para Montero (1987) las necesidades formativas del profesorado es un término de uso muy generalizado, *“suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza. Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores. Según cual sea la génesis de la necesidad, las consecuencias en el diagnóstico de la situación de partida y, por tanto, en el diseño de la formación, habrían de ser diferentes”* (Colén, 2001)

Los docentes de las instituciones desarrollan un quehacer pedagógico lleno de privaciones que comparten con estudiantes y padres de familias y con una gran incertidumbre, porque sobre sus humildes escritorios, reposan cúmulos de normatividades emanadas del gobierno central, mismas que no son leídas porque resulta difícil su aplicabilidad, esto sucede por la falta de recursos y preparación.

Según (Gimeno y Pérez, 1985) señalan:

*“los nuevos enfoques curriculares de la reforma exigen un perfil del profesorado mucho más implicado en el desarrollo curricular que en los existentes anteriormente, los cuales, desde un enfoque tecnológico, reducían la profesión docente a la de técnicos eficaces capaces de aplicar correctamente las propuestas de la Administración”* (Colén, 2001)

El diagnóstico realizado por (Cardelli, 2001), se lo ha intentado por varias ocasiones y a través de políticas estratégicas, sobresalir del modelo tradicional que ha hecho botín en algunas esferas del sistema educativo. En primer lugar, el Ministerio de Educación, tiene la obligación y responsabilidad de revisar y analizar, si el currículo para formación docente, está ajustado a la realidad y necesidad de la sociedad actual, capaz de brindar las herramientas necesarias que permitan al profesional de la docencia, desenvolverse de manera competente. Si el docente, depositario de tan noble misión de educar a la niñez y juventud de nuestro país, no está capacitado de acuerdo a las demandas que hoy exige nuestra cultura, marchará a un fracaso inevitable y consigo lamentablemente llevará a muchos.

### **3.3.6. Síntesis**

La formación docente, se ha constituido en uno de los principales obstáculos para su transformación ya que, por un lado, se desconocen las capacidades de los docentes para proponer reformas de la realidad circundante y por otro, se producen serias brechas entre los docentes ideales que se planean en las reformas y el docente real, con sus particularidades y diferencias, que cotidianamente produce el fenómeno educativo.

De la misma manera el eco de permanecer actual y dinámico ante los cambios vertiginosos que contemplamos avanzar, nos obliga a dar pasos importantes que nos permitan estar al nivel de lo que se exige, también se nos brindan las estrategias que admitan desarrollar este proceso, los cuatro pilares de la educación del siglo XXI, que propone Delors, encierran en sí, la clave del tesoro a descubrir. Estamos llamados a aplicar estos principios fundamentales de vida y trasmitirlo, para que a su vez sea integrado y comunicado a los demás: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás, aprender a ser, aprender a emprender; que en resumen, sintetizan, la utopía de un sistema educativo que nunca termina de concluir.

El entorno tan cambiante, sugiere una institución educativa y un docente más perceptivo y orientado hacia la investigación, el aprendizaje, las alianzas estratégicas y la adaptabilidad.

En la educación actual y futura, hay menos suposiciones especulativas y mucho más que debe descubrirse. Los nuevos escenarios pedagógicos y estilos de aprendizaje, influenciarán notablemente el estilo con el que las personas quieren ser gobernadas.

El Ministerio de Educación, tiene la obligación y responsabilidad de revisar y analizar, si el currículo para formación docente, está ajustado a la realidad y necesidad de la sociedad, capaz de brindar las herramientas necesarias que permitan al profesional de la docencia, desenvolverse de manera competente.

La Nueva Ley de Educación, y otras políticas gubernamentales del Ecuador constituyen el eje vertebrador, mediante el cual se pretende dar respuesta a muchas necesidades que el sistema educativo actual requiere.

#### **4. METODOLOGÍA**

La presente investigación se realizó gracias a la participación activa de egresados/titulados de la UTPL, en el periodo 2005-2010, cuyos estudios fueron realizados en el Centro Asociado de San Gabriel y Tulcán y asesores como: El Director del Proyecto de Investigación Nacional, Fabián Jaramillo Serrano, la Coordinadora Académica, Lcda. Tania Valdivieso y Mgs. Alicia Capa.

El tema de investigación “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación” este tema constituirá un primer indicador que nos permita contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académicos –administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a las demandas de los mismos docentes y de los empleadores.

##### **4.1 Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación es mixto, ya que es un proceso de recolección de datos, mediante la encuesta directa, y a su vez permite analizar y relacionar variables de forma cualitativa y cuantitativa. El enfoque metodológico será integrado con el análisis descriptivo – explicativo, es decir, medir y recolectar datos sobre diversas variables del fenómeno a investigar.

Las Dimensiones de la Investigación comprende: Caracterización sociodemográfica, Situación Laboral Docente, Contexto laboral y Necesidades de formación.

##### **4.2 Participantes de la investigación**

En el presente trabajo la población a investigar básicamente la constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y,

Ciencias Humanas y Religiosas. La muestra la constituyen ocho encuestados y dos autoridades educativas; los mismos que se encuentran localizados en la provincia del Carchi, específicamente en las ciudades de San Gabriel, El Ángel y Tulcán; y en la vecina República de Colombia, en la ciudad de Ipiales.

El segmento a investigar fue asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL; de los nueve titulados establecidos, se localizó a ocho, los cuales según mi caso, son a quienes tengo que realizar la aplicación de las encuestas, para el desarrollo de la presente investigación.

Los participantes investigados poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja ( menciones vigentes)
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el periodo 2005-2010

### **4.3 Técnicas e Instrumentos de investigación**

#### **4.3.1 Técnicas**

La Técnica de investigación es la Encuesta Personal, aplicada a través del cuestionario, y la entrevista, formulados de forma precisa, permitiendo esclarecer el sentido y orientación de la investigación.

### **4.3.2 Instrumentos**

El instrumento a utilizar en la investigación es el cuestionario, mismo que fue tomado de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Los cuestionarios (instrumentos de investigación) que utilizaremos en esta investigación son dos:

- Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA 2005).
- Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar), adaptado de la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA 2005).

Se entregó además una ficha inicial de contactos, una solicitud de autorización para los empleadores y una ficha para el ingreso de datos actualizados de los titulados.

## **4.4 Recursos**

### **4.4.1 Humanos**

Los recursos humanos necesarios para el desarrollo de la investigación, constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Básica, Lengua y Literatura, Químico Biológicas. Estas menciones corresponden a los investigados de la provincia del Carchi, en las ciudades de Tulcán, San Gabriel y el Ángel, como también de la ciudad de Ipiales.

#### **4.4.2 Institucionales**

Los recursos institucionales a los cuales hemos acudido son: Centros Asociados de San Gabriel; Centros Asociados de Tulcán; Dirección Provincial de Educación, Registro Civil y Subsecretaría de Educación de Nariño.

#### **4.4.3 Materiales**

- Ficha inicial de contactos, instrumento que fue proporcionado por la UTPL, para proceder a localizar y contactar a los titulados a quienes se les realizó el cuestionario.
- Oficio dirigido al Rector/Director del Centro Educativo para solicitar autorización y realizar el respectivo cuestionario a titulados y empleador.
- Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, este cuestionario recopila información para evaluar la Situación Laboral de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Cuestionario para Empleadores, este cuestionario tiene 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.
- Formato para llenar datos generales de los titulados, este formulario tiene la finalidad de actualizar los datos de los titulados a investigarse con relación a: Apellidos y nombres completos, Institución/empresa en la que trabaja, Dirección domiciliaria, Teléfono (trabajo y Empresa) y el Email correspondiente
- Formato para ingreso de datos con la finalidad de ingresar los datos de las dos encuestas realizadas, para su posterior análisis.

- Tablas de tabulación para consolidar los resultados de la investigación
- Cámara fotográfica, utilizada para respaldar la investigación y formar el documento anexo, también una laptop, impresora

#### 4.4.4 Económicos

Para la realización de la presente investigación se utilizo recursos económicos que a continuación se detallan:

<b>DETALLE</b>	<b>VALOR (USD)</b>
• Costo llamadas teléfono convencional	20.00
• Costo llamadas teléfono celular	40.00
• Movilización Transporte	60.00
• Internet	50.00
• Material Bibliográfico	250.00
• Impresiones y Anillados	60.00
• Copias	25.00
• Empastados 1 original	50.00
• Dos copias de tesis	36.00
• Cd (con el informe final)	2.50
<b>Total</b>	<b>\$ 593.50</b>

## **4.5 Procedimiento**

El tema de tesis, “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación” constituye un tema de importancia, no sólo por el significado personal como egresados de la UTPL, sino para la Universidad como institución en continua búsqueda de mejores caminos que le permitan llevar a cabalidad su misión y visión y finalmente de servicio a la sociedad en la que vivimos. Ya que le permite contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académicos–administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a las demandas de los mismos docentes y de los empleadores.

Tras la primera asesoría del programa de investigación realizada el 13 de noviembre de 2010, en Loja, se dio a conocer el tema de tesis. Además se entregó una guía, en donde de forma concreta se especifican las directrices para realizar el trabajo de investigación. Se nos indicó además el universo investigativo, el mismo que sería asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, en los primeros días de diciembre 2010, de acuerdo a nuestro lugar de residencia y publicados a través del Eva, página que a su vez nos mantendría informados en relación al programa de egresados, y facilitaría la comunicación con tutores y compañeros de Tesis.

Se nos sugirió, mientras esperábamos la lista asignada avancemos en la elaboración de la Introducción y el Capítulo I del Marco Teórico, para lo cual deberíamos de forma independiente buscar bibliografía.

En el avance del mismo en un principio no entendíamos como desarrollarlo, recurrimos entonces al EVA, en busca de información a través de la guía de asesores y compañeros tesistas, lo mismo sucedió en el desarrollo del segundo y tercer capítulo, para completar la información recibida en base a sugerencias acudimos a sitios como: internet, bibliotecas locales y bibliotecas particulares.

Una vez culminada la asesoría los egresados volvieron a sus lugares de residencia, en espera de recibir la nómina de titulados a investigar, lamentablemente ésta llegó tiempo después de lo acordado, dificultando poder localizar a los titulados y aplicar los cuestionarios en el tiempo programado por la Universidad. Sin embargo ya con la lista de titulados asignados así como los formatos de cuestionarios, se procedió inmediatamente a localizar a los encuestados a través de correo electrónico y llamadas telefónicas, fijar una cita, para poder visitarlos en sus hogares o lugares de trabajo, según fuera el caso, y explicarles personalmente el motivo por el cual necesitamos su colaboración.

Este proceso en primera instancia se dificultó, ya que los datos proporcionados por la Universidad estaban desactualizados, o simplemente no existían, razón por la cual recurrimos a entidades como: Centro Asociado San Gabriel, Centro Asociado de Tulcán, Centro Asociado El Ángel, Registro Civil, Dirección Provincial de Educación y Subsecretaría de Educación de Nariño, instituciones que muy gentilmente colaboraron con la investigación.

Entre otras dificultades que se encontraron en el camino se debió a que algunos titulados residen en el hermano país de Colombia. Sin embargo y a pesar de ello, la tenacidad dio sus frutos. De los nueve titulados asignados, y tras muchos intentos, se localizó a ocho. Ya en el proceso de encuesta, señalamos que algunos de los encuestados, no tuvieron la disposición para colaborar con la investigación, mostrándose indiferentes y molestos. Sin duda que fueron momentos difíciles y desalentadores. Este particular no fue generalizado, pues hubo titulados interesados con la temática y predispuestos a realizar el cuestionario. Con relación a las autoridades del centro educativo a quienes fue dirigido el cuestionario, solo nos queda agradecimiento, pues su colaboración desinteresada nos brindó luces para el desarrollo de la investigación.

Una vez aplicados los cuestionarios se procedió a su tabulación según el Anexo N° 9 de la Guía Didáctica, y posterior envió a la sede de la UTPL, a través del EVA. A continuación y siguiendo el cronograma establecido se comenzó a realizar el análisis respectivo según las directrices de la Universidad enviadas a través del EVA.

La presente investigación se la realizó gracias al apoyo moral y participativo de titulados de la UTPL, asesores y tutores, cuyos estudios fueron realizados en el Centro Asociado San Gabriel, Centro Asociado de Tulcán, Centro Asociado El Ángel.

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

### 5.1 Caracterización sociodemográfica

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

Los aspectos que contiene la tabla son a nivel de pregrado, de postgrado en cuanto a maestría y diplomado. La mención de estudios se refiere a la especialización que el estudiante obtiene luego de haber culminado sus estudios. El término Phd y maestría constituyen un grado académico más alto y exigente; el Diplomado es un programa de estudios de especialización. De acuerdo a la información que nos proporciona la tabla se identifica las especialidades encontradas en el momento de la investigación correspondientes a la pregunta P.1.

*Tabla No. 1*

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	5	62,5
Lengua y Literatura	2	25,0
Químico Biológicas	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)</b>		
En otra universidad	1	12,5
No contesta	7	87,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)</b>		
Especialidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	8	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaboración:** Víctor Hugo Dávila

Según Medina y Domínguez (1989) nos hablan sobre la formación del profesorado y la mejora en la enseñanza haciendo relación con los datos recogidos, podemos manifestar que en los docentes investigados no existe continuidad en su formación ya que hay un porcentaje elevado de egresados que no se han interesado en la obtención de un título de cuarto nivel con el 87,5 % en lo que a maestría se refiere, y con el 100% en cuanto a estudios de Diplomado. Del total de titulados encuestados solo uno de ellos realizó una maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en otra universidad, que corresponde al 12,5%. Así mismo podemos manifestar que la mención de Educación Básica es escogida en un 62,5 %, le sigue Lengua y Literatura con el 25%, y finalmente Químico Biológicas con el 12,5%; entre las razones que dieron los encuestados para decidirse por dichas menciones, fue el hecho de querer obtener un título universitario pues ya trabajaban en la docencia. Es importante señalar que la carrera que está en auge es la mención de Educación Básica, respondiendo a las exigencias del Ministerio de Educación, contempladas en la nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe (2011), exige especialmente al nuevo profesional continúe su preparación académica para ascenso de categoría y somete a evaluaciones permanentes para ubicarlo económicamente, tomando en consideración el título obtenido.

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

Esta tabla responde a la pregunta P.2a. de la encuesta aplicada para determinar el medio geográfico donde labora el investigado/titulado

**Tabla No. 2a.**

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	5	41,7
Rural	2	16,7
No contesta	5	41,7
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Según los datos que nos proporciona la tabla podemos obtener el siguiente análisis: El 41,7 % de los investigados/titulados que trabajan como docentes, se encuentran laborando en el medio urbano y con un porcentaje menor del 16,7 % en medio rural; esto sucede ya que generalmente en las zonas urbanas se encuentran la mayor parte de instituciones particulares y además públicas; y un porcentaje mínimo en zonas rurales, los titulados que trabajan en zonas rurales lo hacen en instituciones fiscales.

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

En la siguiente tabla consta el aspecto demográfico sobre el género y años cumplidos de los encuestados. De acuerdo a la información recabada nos proporciona datos con la frecuencia y porcentajes respectivos de acuerdo al género y la edad comprendida de los investigados/titulados; los referentes cuantitativos corresponden a los datos de clasificación A1 y A2

**Tabla No. 22.**

Edad (en años cumplidos)	Género		Género		TOTAL	%
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO		
	f	%	f	%		
21 - 30	1	12,5	0	0,0	1	12,5
31 - 40	3	37,5	1	12,5	4	50,0
41 - 50	2	25,0	0	0,0	2	25,0
51 - 60	1	12,5	0	0,0	1	12,5
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>87,5</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaboración: Víctor Hugo Dávila

Encontramos que hay un porcentaje mayor de mujeres tituladas, observamos que las mujeres no admiten continuar cumpliendo únicamente el rol de madre de familia, sino el de profesional también, pues son perfectamente capaces de vivir un mundo competente que se hizo en un principio sólo para hombres. Concordamos la feminización de esta profesión; según como lo concibe (Menéndez, 2006).

Con relación a la edad promedio de los titulados investigados, la mayoría están dentro de la categoría 31 a 40 años con un porcentaje del 50%, seguido en menor número por titulados de entre 41 a 50 años (25%), y relativamente menor de 51 a 60 años juntamente con los de 21 a 30 años con el 12,5%, finalmente no hay titulados mayores de 60 años. Esto nos indica que la edad promedio en la cual los estudiantes empiezan aproximadamente una carrera en la UTPL, tanto en hombres como mujeres estaría dentro del rango 30 a 55 años, es decir, son personas no tan jóvenes, la mayor parte profesional y que trabajan.

#### **5.1.4 Centro Universitario Asociado y provincia de residencia donde estuvieron matriculados los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

En la siguiente tabla constan los datos de clasificación A3 y A4; esta tabla nos proporciona datos que indican el lugar de residencia, específicamente la provincia a la que pertenecen y el centro universitario en el que estuvieron matriculados.

**Tabla No. 23.**

<b>PROVINCIA DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Carchi	6	75,0
Imbabura	1	12,5
Nariño	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 24.**

<b>CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tulcán	4	50,0
San Gabriel	3	37,5
El Ángel	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

El 75% de egresados/titulados investigados, pertenecen a la Provincia del Carchi, solo uno de los titulados, cambió su residencia por motivos de trabajo, y actualmente pertenece a la Provincia de Imbabura, que corresponde al 12,5 %. Con excepción de uno

de los titulados que vive en la actualidad en Colombia, con el del 12 % respectivamente. Al comparar estas dos tablas podemos inferir que los egresados/titulados han sabido utilizar el centro asociado más cercano al lugar de su residencia y una vez terminado sus estudios aprovecharon las fuentes de trabajo existentes, atendiendo de manera preferencial a su propio contexto, con el cual se identifican,

## 5.2 Situación Laboral

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

Esta tabla responde a la pregunta P.2; señala la situación en la que se encuentra laborando el investigado/titulado, indica su condición o el puesto de trabajo con el que se relaciona en la actualidad.

**Tabla No. 2**

<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	4	50,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	4	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Según los datos recogidos, el 50 % de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están actualmente laborando como docentes, respondiendo de manera preferencial a su formación académica y profesional; con el mismo dato porcentual del 50% corresponde a los titulados que trabajan en un puesto no relacionado con la docencia; en la tabla se observan los porcentajes de la situación laboral de los titulados que se encuentran en iguales condiciones. Algo importante cabe mencionar es el hecho de que los profesionales que se encuentran ejerciendo la docencia, lo hacen en

instituciones de buen renombre de distintas ciudades de nuestra provincia; una vez más se reconoce la eficiencia y prestigio de la universidad.

### **5.2.2 Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes**

Mediante esta tabla queremos averiguar si anteriormente estuvo el investigado/titulado trabajando en un puesto docente, corresponde a la pregunta P.2b

**Tabla No. 2b**

<b>HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	8	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

De acuerdo a los datos que se recogieron, podemos realizar el siguiente análisis: conocemos que casi el total de titulados sea que estén ejerciendo la docencia o no, han trabajado en algún momento de su vida como docentes en un 100%, esto significa que, en su mayoría los titulados continuaron sus estudios y tratar de conseguir un título universitario.

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

Esta tabla responde a la pregunta P.2c; mediante la cual queremos investigar si el investigado/titulado está actualmente trabajando en un puesto profesional que no corresponda a la docencia.

**Tabla No. 2c**

<b>TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	0	0,0
No	5	62,5
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Según los datos que nos proporciona la tabla, podemos determinar que de todos los titulados que se encuentran ejerciendo la docencia, el 62,5% no trabaja en otro lugar realizando trabajos no relacionados con la docencia, pues el tiempo no lo permite.

**Observaciones:** En la pregunta 2.d no se hizo constar la tabla respectiva, ya que en la encuesta no arrojó ningún dato estadístico, en razón de que los encuestados se encuentran con empleo

### **Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente**

#### **5.2.4 Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

Esta tabla responde a las preguntas P. 4 y P 4a; nos refleja si el investigador/titulado trabaja o estuvo trabajando en el ámbito de su especialidad, para lo cual se preparó; señala la situación en la que se encuentra laborando, indica su condición o el puesto de trabajo con el que se relaciona

**Tabla No. 4**

<b>TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	5	62,5
No	0	0,0
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 4a**

<b>ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	4	50,0
Lengua y Literatura	1	12,5
Químico Biológicas	1	12,5
No contesta	4	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaboración:** Víctor Hugo Dávila

Del total de titulados encuestados el 62,5% trabajó o trabaja en el área de su especialidad, es decir, de acuerdo a los datos obtenidos, todos los encuestados trabajan o trabajaron en lo que deseaban, esto también habla de la organización de la institución, que aplica estrategias positivas para mejorar la calidad educativa. No contestan a esta pregunta el 37,5% respectivamente. Cabe contrastar este dato estadístico con la aplicación de una de las ocho políticas del Plan Decenal (Ministerio de Educación):

*“f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”.*

De acuerdo a los datos obtenidos de la pregunta No. 4a, podemos manifestar que los titulados que trabajan o han trabajado, ejercieron la docencia en la mención de Educación Básica (50%), seguida de Lengua y Literatura (12,5%), y Químico Biológicas (12,5%). Como podemos ver las menciones con mayor porcentaje constituyen actualmente con mayor posibilidad de demanda laboral, la mención de Educación Básica.

### 5.2.5 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

Esta tabla responde a la pregunta P.7; mediante la cual especifica el tiempo de duración del último empleo que estuvo como docente.

**Tabla No. 7.**

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 5	2	25,0
5,1 - 10	1	12,5
10,1 - 15	0	0,0
15,1 +	2	25,0
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

De acuerdo a los datos obtenidos podemos determinar que están en iguales condiciones los titulados encuestados en un 25%, ya que trabajan o han trabajado ejerciendo la docencia en periodos de uno a cinco años, en comparación con los que se encuentran en el periodo de 15 a más años, lo que nos da como resultado docentes jóvenes en experiencia, y docentes con mucha más experiencia de trabajo. En cuanto al período de cinco a diez años corresponde el 12,5% de profesionales que estuvieron laborando en este tiempo

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

En esta tabla consta la pregunta 8 en la que señala, si los investigados/titulados estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la U.T.P.L.

**Tabla No. 8**

<b>ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	5	62,5
No	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Según datos obtenidos es evidente que la mayoría de los titulados investigados, cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, ya se encontraban trabajando, esto nos demuestra en un 62.5 %; la modalidad a distancia les permitió las facilidades para que cumplan con sus actividades laborales y al mismo tiempo atender a las necesidades de formación profesional; de esta manera nos permite señalar que por causas laborales y la demanda de tiempo no podían acceder a una educación presencial. Señalamos de parte del ministerio del ramo: *“El Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores -SíProfe- del Ministerio de Educación combina diversos tipos de intervención para mejorar la formación de los actores centrales del proceso educativo”* (Ministerio de Educación, 2010)

**5.2.7 Tiempo en el que encontraron trabajo tanto docente como no docente 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**

Esta tabla responde a las preguntas P. 8a y P 14; una vez que los estudiantes obtuvieron su titulación en la UTPL queremos investigar el tiempo en el que encontraron trabajo; esta tabla comprende los meses que tuvieron que esperar para obtener una oportunidad de trabajo.

**Tabla No. 8a**

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 12	1	12,5
13 - 24	1	12,5
25 - 36	0	0,0
No contesta	6	75,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 14**

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
Ya trabajaba	2	25,0
No contesta	4	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Según los resultados que nos arroja la tabla, podemos señalar que el 12.5 % no pudo encontrar trabajo como docente en el lapso de un año; con el mismo porcentaje corresponde al lapso de dos años respectivamente. Mientras que el 75% de los encuestados no contestó ésta pregunta, posibles razones es que ya se encontraban trabajando cuando empezaron sus estudios en la UTPL. El 25% de los encuestados tienen un trabajo no docente, se dedicaron a buscar trabajo, y en corto tiempo lo adquirieron. Aquí se da valor al título que se posee y que proviene de una universidad de reconocimiento y aprobación.

### 5.2.8 Tiempo total de trabajo desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Esta tabla responde a las preguntas P. 15 y P 16; la primera pregunta detalla el tiempo en el que estuvieron laborando los docentes desde que obtuvieron la titulación; lo mismo sucede con la segunda pregunta hace referencia a los no docentes. Al unir estas dos preguntas en una sola tabla nos permite realizar un estudio comparativo

**Tabla No. 15**

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 1,5	1	12,5
1,6 - 3,0	0	0,0
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 +	4	50,0
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 16**

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1,6 - 3,0	2	25,0
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 - 6	3	37,5
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Del total de titulados investigados, el 50% trabajan o han trabajado como docentes desde que obtuvieron la titulación un periodo máximo de cinco años, y con un porcentaje menor correspondiente al 12.5% en el lapso de un año, tomando en consideración que la investigación que se realizó comprende el periodo 2005-2010, nos da como resultado que el 50% de los investigados cuando obtuvieron la titulación ya estaban trabajando, y que luego de obtener la misma continuaron con su carrera profesional. Sumados estos dos grupos podemos determinar que el 72.5 % se inclinan al campo de la docencia, haciendo prevalecer su título y su formación académica.

En cuanto se refiere al trabajo como no docente del total de investigados el 37.5% se dedican en este campo laboral, desde que obtuvieron la titulación en un periodo máximo de cuatro a seis años; y en el lapso de un año y medio hasta tres corresponde al 25 %; cabe señalar que el 37.5% de titulados no contestaron esta pregunta, una de las razones es que este grupo trabaja ejerciendo la docencia, desde que se titularon. En esta sección podemos determinar que al sumar los 2 periodos el porcentaje del 62.5% nos da un indicativo en cuanto al trabajo no docente; pues este brinda buenas oportunidades de empleo.

### **5.2.9 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**

Mediante esta tabla que responde a la pregunta 17 nos indica que por motivo de trabajo el investigado titulado tuvo que cambiar de residencia, se indica la frecuencia y el porcentaje respectivo, conforme a la respuesta de la pregunta señalada

**Tabla No. 17**

<b>CAMBIO DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	4	50,0
No	4	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaboración:** Víctor Hugo Dávila

Como podemos observar en la tabla los porcentajes se manifiestan en iguales condiciones con el 50% para cada sección, ya que un grupo de titulados/investigados tuvieron que cambiar de lugar de residencia para trabajar, y otros no tuvieron que hacerlo. Entre las razones que expusieron los titulados que si tuvieron que cambiar de lugar de residencia, fue que decidieron trabajar en escuela o colegio sea este particular o fiscal, Es importante para quienes trabajan en educación fiscal, los beneficios que de

ella se reciben, que han intentado buscar posibilidades de aceptación y calificación a su trabajo como lo señala tanto en la Ley de Educación anterior como la actual.

### **5.2.10 Mejoró la condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

Esta tabla responde a la pregunta P. 21; nos manifiesta la condición de vida del investigado/titulado, es decir cómo se encuentra económicamente para su sustento necesario

**Tabla No. 21**

<b>MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	5	62,5
Probablemente si	1	12,5
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	2	25,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

De todos los titulados encuestados, el porcentaje más alto (62,5 %) afirmó que su vida personal y profesional, posterior a la titulación, mejoró notablemente, por un lado sienten la satisfacción del deber cumplido, tras años de esfuerzo y dedicación, y por otra parte, reconocen como premio a sus esfuerzos, la dignificación social y económica a través de mejoras salariales y condiciones de vida. Apenas con el 12,5 % manifiestan que probablemente si mejoró su calidad de vida.

Un porcentaje menor (25 %), opina que su vida después de la titulación probablemente no mejoró, esto en base a las apreciaciones dentro del campo laboral, pues se siguen manteniendo las mismas condiciones laborales que antes de la titulación. Al respecto señalamos lo que contempla en la Constitución acerca de la carrera docente:

*“Art. 73.- La Ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de y desempeño.” (Asamblea Nacional, 2008)*

### 5.3 Contexto laboral

#### 5.3.1 Tipo y nivel de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

##### Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

Mediante el estudio de esta tabla podemos averiguar el tipo de institución educativa en el que el investigado/titulado está trabajando actualmente o estuvo trabajando anteriormente; las preguntas P. 3 y P 3a refieren a la clase y el nivel de institución docente en la que desempeña su trabajo

**Tabla No. 3**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Fiscal	6	75,0
Municipal	0	0,0
Particular	2	25,0
Fiscomisional	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>Tabla No. 3a</b>		
<b>NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	0	0,0
Básico	6	75,0
Bachillerato	1	12,5
Superior	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaboración:** Víctor Hugo Dávila

Gran parte de los titulados con un porcentaje del 75 % trabajan o han trabajado como docentes en instituciones fiscales. Mientras que otro sector de titulados (25 %) trabajan o trabajaban en instituciones particulares.

Al comparar estas dos tablas podemos determinar, que los titulados han tenido la oportunidad de laborar en el medio fiscal, y atendiendo preferentemente al nivel básico (25 %), para el cual se prepararon. Tanto el bachillerato como el superior tienen porcentajes del 12,5 % de participación en el ejercicio de la docencia.

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

Esta tabla responde a las preguntas P. 5 y P 6; nos muestra la relación laboral bajo las condiciones de trabajo y el tiempo al que está sujeto en su empleo

**Tabla No. 5**

<b>RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	1	12,5
Contrato indefinido	1	12,5
Contrato ocasional	5	62,5
Reemplazo	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 6**

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	6	75,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	2	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Se establece con el 12,5 % para cada una de las formas de relación laboral en cuanto a nombramiento, contrato indefinido y reemplazo. Como vemos esta situación es crítica a nivel de relación laboral, apenas el 12,5% de los de titulados tiene su nombramiento, mientras que el 62,5 % corresponde a los docentes que laboran mediante contrato, y siendo este de forma ocasional. Al respecto podemos juzgar y culpar al Ministerio de Educación y al Gobierno Nacional, que pregona de: “*la revolución educativa y la tarea de la reconstrucción de la educación pública*”, claro que su iniciativa ha sido la “*creación de 16.316 partidas docentes para Educación Inicial, Básica, Bachillerato y Especial*” ( Ministerio de Educación, 2010); sin embargo bajo esta modalidad de contrato ocasional, los resultados de nuestra investigación no son tan alegadores, que muestran lo contrario, de cómo debería ser atendida nuestra niñez y juventud de manera especial en una educación de calidad.

De acuerdo a los datos obtenidos podemos determinar que el 75% de titulados encuestados manifiestan que su relación laboral en el campo docente fue a tiempo completo. Se establece el 25% a quienes trabajan o han trabajado por horas; los cuales ejercen en los últimos años en los niveles de básico y bachillerato, entre las razones que expusieron para comprometerse al trabajo por horas, señalan que están complementando las tareas educativas de otros profesores de la institución a la que pertenecen.

### **5.3.3 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**

#### **Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente**

La siguiente tabla responde a la pregunta P.9; mediante la cual queremos investigar el tipo de institución o empresa en la que está actualmente trabajando o ha trabajado antes

**Tabla No. 9**

<b>TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	3	37,5
Empresa privada	2	25,0
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Es necesario reconocer quienes no contestan esta pregunta son docentes; por lo tanto deducimos que: El mayor porcentaje de titulados se encuentran trabajando, equitativamente tanto en lo educativo (37,5 %) como en el sector público (37,5 %); sucede que el 25 % se encuentra laborando en la empresa privada; esto nos permite señalar que los titulados se desempeñan en funciones afines a su formación académica. Es necesario ampliar el sentido y contenido de la profesión docente, así lo refiere Lawn (1989): *“El profesionalismo del docente implica destrezas, procesos de reflexión, realización de juicios y actuaciones en el ámbito escolar y en la esfera pública”*

#### **5.3.4 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**

De acuerdo a la información que nos proporciona la tabla se identifica las titulaciones exigidas por la institución o empresa en la que laboran o lo han hecho antes, corresponde a la pregunta P.10

**Tabla No. 10**

<b>TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	12,5
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	4	50,0
Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Del total de titulados investigados, el 50 % afirmaron que en las instituciones donde laboraban les exigieron un título de tercer nivel (licenciatura), corresponde al 12,5 % quien labora en la empresa privada y requería del título de cuarto nivel, una nota interesante vale mencionar, que el titulado siendo joven y recién ingresado a su nuevo trabajo, ya busca las especialidades de acuerdo a su interés de estudio, para la obtención de una Maestría, respondiendo así, a las exigencias de las empresas para su contratación. Entre las razones principales que les impulsaron a estudiar, fue el deseo de superación y mejoramiento profesional, característica de forma intrínseca; además se trata de mejorar la calidad educativa de la institución, participando de diferentes formas, dentro del contexto en el que se desarrolla; precisamente (Gimeno, 1997) lo manifiesta: *“La imagen liberadora del docente-investigador debe aplicarse a todos aquellos ámbitos que regulan su trabajo y no sólo al escenario más inmediato de la clase”*

### **5.3.5 Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

Esta tabla responde a las preguntas P. 11 y P 12; nos permite investigar las distintas formas de relación laboral y el tiempo que dedican en un puesto no docente

**Tabla No. 11**

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida	4	50,0
Laboral de duración determinada	0	0,0
Otras situaciones	1	12,5
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 12**

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	3	37,5
A tiempo parcial	2	25,0
Por horas	0	0,0
No contesta	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL  
**Elaboración:** Víctor Hugo Dávila

Establecemos que existe un porcentaje aceptable de titulados con el 50 %, expresan que su situación laboral fue de forma indefinida, ocupa el 12,5 % quienes señalan que el trabajo no docente lo realizaron bajo otras formas de situación laboral; el 37,5% no responde a esta pregunta, debido a que trabajan como docentes y no tuvieron la oportunidad de trabajar en otros sectores relacionados con la educación. Observamos que el c les ha dado la oportunidad de laborar indefinidamente, asegurando su situación mediante nombramientos o contratos. Quienes trabajan parcialmente, tienen el deseo de superación, de crecer profesionalmente y tener un puesto de trabajo, que le asegure su estabilidad, mediante un trabajo eficiente y competitivo, toma en consideración (Gonzales, 2002): *“Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo”*

De los encuestados, quienes tienen un trabajo no docente el 37,5 % lo a tiempo completo, mientras que el 25% lo cumple parcialmente; el primer grupo indicado realiza diferentes funciones como un buen competente profesional y gozando de la confianza

de su gerente o patrono. Al respecto (Rodríguez y Feliú, 1996). “*Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.*” (Gonzales, 2002). De quien trabaja o estuvo trabajando a tiempo parcial, lo relacionamos con las oportunidades de trabajo que son escasas, ya que en nuestro país contamos con el problema del desempleo

### 5.3.6 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

Esta tabla responde a la pregunta P. 13; detalla el tiempo en el que están laborando quienes tienen un trabajo no docente

**Tabla No. 13**

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 - 5	2	25,0
5,1 - 10	2	25,0
10,1 - 15	0	0,0
15,1 - 20	0	0,0
No contesta	4	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

El 25% de egresados/titulados llevan trabajando en el puesto actual en el lapso de uno y cinco años, de la misma manera se manifiesta con el 25% para quienes trabajan entre cinco a diez años; los demás titulados no contestaron la pregunta, de hecho de este sector la mayor parte ejerce la docencia que constituyen el 50 %. Vemos que se reparte equitativamente el porcentaje en un 25% entre los investigados que tienen un empleo no docente, esto nos permite señalar su permanencia en el trabajo hasta cinco y diez años respectivamente; estos datos obtenidos del trabajo en la empresa pública y privada aseguran su estabilidad en aquellos puestos laborales.

## 5.4 Necesidades de formación

### 5.4.1. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español y manejan la informática a nivel de usuario

#### PARA TODOS

La siguiente tabla responde a las preguntas P.18 y P19; mediante la cual queremos indagar si los investigados/titulados manejan con facilidad una segunda lengua, como también la informática a nivel de usuario

**Tabla No. 18**

MANEJAN UNA SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	1	12,5
No	7	87,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 19**

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, goggle)), face book, twitter	8	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

*Elaboración:* Víctor Hugo Dávila

Un porcentaje alto de titulados encuestados, no manejan una segunda lengua distinta al español, que corresponden al 87,5 %; apenas el 12,5% restante domina el Inglés, atendiendo a las necesidades actuales de la sociedad moderna, que hoy exige. Una de las razones que expusieron fue que en la formación inicial recibida en la UTPL no recibieron el Inglés u otro idioma en particular, sumado a esto el hecho de trabajar y estudiar, razón por la que escogieran estudiar a distancia, no les dejó tiempo para completar de mejor manera su profesionalización a través de un segundo idioma.

El 100% de titulados/investigados manejan: Word, Excel, Power Point, Access. Sin embargo ellos han manifestado que les falta más capacitación en lo que corresponde a Paint e internet. La mayor parte de titulados que si manejan la informática a nivel de usuario, manifestaron que habían aprendido a manejarlo desde el bachillerato o al ingresar a la universidad, por tener que presentar tareas que ameritaban el uso de estos elementos y a su vez por la necesidad de hoy en día mantenerse actualizado con las nuevas tecnologías, que avanzan a pasos agigantados y al cual no podemos permanecer indiferentes. Señalamos que: *“Estos aprendizajes permiten a los individuos sobrevivir, desarrollar plenamente sus posibilidades, vivir y trabajar dignamente, participar en el desarrollo, mejorar la calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y ser capaces de seguir aprendiendo el resto de sus vidas”* (Lasso, 2011)

#### **5.4.2. Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

Esta tabla responde a la pregunta P. 20, mediante la cual nos permite averiguar las distintas especialidades que escogen los investigadores/titulados respondiendo a sus requerimientos en el campo educativo y su formación profesional

**Tabla No. 20**

<b>CURSOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	6	75,0
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	4	50,0
Temas relacionados con su área de formación	3	37,5
Organización y Gestión de centros educativos	1	12,5
Diseño y planificación Curricular	3	37,5
Educación en valores	3	37,5
Otros	0	0,0
No me interesan	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>En base a la frecuencia (8) los datos corresponden al 100 %</b>		

**Fuente:** Encuesta directa a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaboración:** Víctor Hugo Dávila

De la encuesta realizada sobre los cursos de actualización, uno de los porcentajes más altos fue para Didáctica y Pedagogía con un 75%, seguido de Manejo de herramientas relacionadas con TIC en un 50%, un porcentaje menor Organización y Gestión de centros educativos correspondiente al 12,5%. También son precisos en señalar que necesitan más capacitación en sus áreas de formación con un 37,5%; este mismo valor corresponde para Diseño y Planificación Curricular y Educación en valores, por el hecho de que se encuentran en la práctica educativa y hoy están recibiendo cursos de capacitación acerca de la Actualización y Fortalecimiento Curricular, y más temas relacionados como lo señala, La revista Pizarra (Ministerio de Educación, 2010)

Con respecto al manejo de herramientas relacionadas con TIC, un porcentaje alto de docentes, señalan la necesidad de adaptarse a las demandas y exigencias de la sociedad actual, el docente es el actor principal en buscar vías de desarrollo e integración de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

Luego de realizar el análisis de la información recabada mediante la aplicación de encuestas, podemos determinar las conclusiones, señalando las características individuales que con mayor frecuencia se presentaron.

- Según la variable de la titulación lograda por los investigados de la UTPL, determinamos que la mención más requerida constituye Educación Básica con el 62,5 %; debido a que el mercado laboral en esta especialidad, tiene mayor demanda.
- El sector femenino en un 87,5 %, tiene mayor participación en el campo educativo, demostrándose de esta manera, que el trabajo de la mujer es valioso, que la profesión obtenida con sacrificio y esmero merece todo el reconocimiento de la sociedad.
- Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, expresado en un 50 % están actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional; de esta manera están respondiendo a sus intereses y saberes adquiridos, esto demuestra que las condiciones de enseñanza y aprendizaje en la práctica diaria resultarán óptimas, respondiendo a una educación de calidad.
- Para postular a un cargo docente, los empleadores exigen como requisitos poseer el Título de tercer nivel, experiencia laboral y estar como aspirante o ingresado en la página web del Ministerio de Educación.

- En relación al contexto laboral, los egresados/titulados trabajan especialmente en instituciones fiscales en un 75 %; una de las razones para que nuestros titulados se desempeñen en el sector fiscal, es debido a su estabilidad y permanencia en el oficio docente.
- La mayoría de los titulados investigados laboran mediante contrato, ya sea ocasional con el 62,5 % o contrato indefinido con un 12,5%; esta situación es crítica a nivel de relación laboral, como podemos apreciar, existe dificultad para ingresar a la carrera pública docente.
- Del total de titulados el 87,5 % no manejan una segunda lengua, en especial el Inglés, la nota común en el Siglo XXI responde a una sociedad del conocimiento, por lo cual en este mundo globalizado nos sentimos obligados a participar en diferentes campos; el conocimiento de una lengua se vuelve indispensable en los actuales momentos.
- Todos los titulados en un 100% manejan la informática a nivel de usuario, conocen y manejan adecuadamente los medios de la Tecnología de la Información y de la Comunicación; vemos que los egresados de nuestra Universidad, se desenvuelven competitivamente en espacios que se utiliza la tecnología digital.

## **6.2 Recomendaciones**

- La obtención de un título de cuarto nivel les resulta difícil, debido a muchas factores; para subsanar esta debilidad, la universidad debería implementar nuevos mecanismos, que motiven a los titulados a continuar sus estudios de perfeccionamiento profesional, de modo que tengan mejores posibilidades laborales, que se aproveche el talento humano y se atienda a las necesidades educativas de nuestra sociedad.

- Fortalecer estrategias que promuevan la participación femenina dentro del campo educativo, con miras a enriquecer las relaciones personales e interpersonales del centro, que a su vez propicien una educación basada en la igualdad de derechos y condiciones, reconociendo en la mujer su papel insustituible en la construcción de una sociedad más humana, justa y equitativa
- La labor del docente debe ser reconocida social y económicamente, para que logre su carrera profesional con éxito y se cristalicen todas sus aspiraciones. El desarrollo profesional simultáneamente se produce con el crecimiento de la persona y de la cultura grupal del contexto educativo institucional al que se pertenece.
- Es importante y necesario, que el maestro esté mejor preparado, considerando aspectos como el cumplimiento real de su trabajo, colaboración e integración en actividades, la innovación y la mejora continua. De esta manera las instituciones educativas seleccionan a un personal altamente calificado, reconociendo la formación académica del profesor.
- El profesorado requiere de continuidad en la formación y perfeccionamiento docente, de manera especial nuestros egresados de la UTPL, para que tengan las oportunidades de presentar la carpeta y rindan eficazmente las pruebas de ingreso al magisterio; y así, logren conseguir su nombramiento
- La actividad de formación y perfeccionamiento docente requiere que el profesor asista a cursos de capacitación, congresos y eventos sobre formación pedagógica, de la participación en grupos de trabajo; también como resultado de su formación académica y profesional esté en condiciones de producir y publicar textos.
- El área de Inglés constituye una de las claves que nos abre las puertas al conocimiento en una sociedad que avanza a pasos agigantados; el manejar una

segunda lengua, en la actualidad no debería ser opcional, sino más bien una necesidad, pues esta nos permite ejercer de mejor manera nuestra profesión, su aprendizaje debe ser fortalecido a través de la Universidad.

- En esta generación digital, es necesario incorporar a la formación del profesorado las herramientas para capacitarlo, que posean destrezas para utilizar las tecnologías de la información y sea capaz de diseñar espacios virtuales de aprendizaje, en donde sea autor de su propia formación

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### a) Textos:

1. Andrés, J. (s/f). *Manual de Educación*. España: Grupo Oceano.
2. Asamblea Nacional. (2008). *Constitución Política de la República dell Ecuador*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
3. Boggino, N. (2006). *Aprendizaje y nuevas perspectivas didácticas en el aula*. Argentina: Homo Sapiens.
4. Chevallard, Y. (s/f). *Manual de la Educación*. España: Grupo Oceano.
5. Colén, M. (2001). *La formación del profesorado*. España: GRAÓ.
6. Coll, C. (2003). *Psicología de la Educación*. España: Grupo Oceano.
7. Correa, C. (1999). *Aprender y Enseñar en el siglo XXI*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
8. Gimeno, S. (1997). *Docencia y Cultura Escolar - Reformas y modelo educativo*. Argentina - Buenos Aires: Lugar Editorial S.A.
9. Lasso, M. E. (2011). El modelo pedagógico. En M. E. Lasso, *Guía de aplicación curricular* (pág. 8). Quito: Grupo El Comercio.
10. Lucio, R. (1994). *Enfoque constructivista en la educación*. Bogotá: Colección Magisterio.
11. Mellado, V. (2001). *La formación del profesorado*. España: GRAÓ.
12. Menéndez, C. (2006). *Ergonomía para docentes*. España: GRAÓ.
13. Rubio, M. (2008). *Guía General de Educación a Distancia*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
14. Sánchez, V. B. (2009). *Diseño y Evaluación de Proyectos*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
15. Villarroel, C. (2007). *Orientaciones Didácticas para el Trabajo Docente*. Quito: Su editora Offset.

**b) Revistas:**

16. Ministerio de Educación. (2010). La cobertura educativa se dispara. *La Pizarra*, 6.
17. Ministerio de Educación. (2010). Capacitación Docente: calidad educativa. *La Pizarra*, 6.

**c) Referencias de la web:**

18. Bolívar, A. (2001). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: una mirada crítica*. Recuperado el 11 de diciembre de 2010, de <http://contexto-educativo.com.ar/2001/4/nota-04.htm>
19. Cardelli, J. (2001). *Formación docente en América Latina. Una perspectiva político- pedagógica*. Recuperado el 6 de febrero de 2011, de [http://publicacioneseqv.com.ar/\\_paginas/archivos\\_texto/26.pdf](http://publicacioneseqv.com.ar/_paginas/archivos_texto/26.pdf)
20. Delors, J. (1996). *Los cuatro pilares de la educación*. Recuperado el 17 de febrero de 2011, de " La Educación encierra un tesoro": <http://148.202.105.241/biblioteca/bitstream/20020101/946/1/ los cuatro pilares de la educación.pdf>
21. Gonzales, M. (2002). *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica*. Recuperado el 12 de febrero de 2011, de [http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Cficha\\_51\\_Que%20Significa%20Ser%20Un%20Profesional%20Competente.pdf](http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Cficha_51_Que%20Significa%20Ser%20Un%20Profesional%20Competente.pdf)
22. Ministerio de Educación. (7 de enero de 2011). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 14 de enero de 2011, de [http://www.educacion.gob.ec/\\_upload/nueva\\_ley\\_educacion\\_intercultural.ppt](http://www.educacion.gob.ec/_upload/nueva_ley_educacion_intercultural.ppt)
23. Ministerio de Educación. (s.f.). *Plan Decenal de Educación*. Recuperado el 7 de enero de 2011, de <http://www.educación.gov.ec>
24. Ministerio de Educación. (2010). *Plan Nacional de Desarrollo*. Recuperado el 8 de enero de 2011, de <http://www.plan.senplades.gov.ec>

25. Ministerio de Educación. (2011). *Proyecto de Ley de Educación*. Recuperado el 5 de enero de 2011, de <http://www.educación.gov.ec>
26. Moral, C. (2000). *Formación para la profesión docente*. Recuperado el 22 de febrero de 2011, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=118065>
27. Muñoz, F. (2003). "*Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI*". Recuperado el 6 de marzo de 2011, de <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/Cursos/CompetenciaProfesionales.pdf>
28. Umaña, S. (2004). *Hacia una educación no sexista*. Recuperado el 23 de diciembre de 2011, de [http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1\\_ARTICULOS\\_Y\\_DOCUMENTOS\\_DE\\_REFERENCIA/D\\_EDUCACION/Hacia\\_una\\_educacion\\_no\\_sexista.pdf](http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/D_EDUCACION/Hacia_una_educacion_no_sexista.pdf)

## 8. ANEXOS

### ANEXO 1



#### 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 Religiosa .....	.....	6
▪ Otra/s mención (especifique).....	.....	7
▪ En otra universidad (especifique).....	.....	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
▪ Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional.....	.....	1
▪ Maestría en Pedagogía.....	.....	2
▪ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	.....	3
▪ Otro postgrado (Especifique cuál).....	.....	4
▪ En otra universidad (Especifique).....	.....	5
Especialidad / diplomado (Contestar en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
▪ Especialidad (Especifique) .....	.....	1
▪ Diplomado (Especifique) .....	.....	2
▪ En otra universidad (Especifique) .....	.....	3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad .....	.....	4

<sup>1</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural .....	2

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**P.12. ¿La relación laboral es/era...?**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Sí .....	1
▪ No .....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

▪ Sí (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), face book, 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 .....	8

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

**A.2. Edad en años cumplidos:** .....

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

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

*Gracias por su colaboración*

## ANEXO 2



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

Código 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 del conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

<sup>2</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<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 3

## MATRIZ DE RESULTADOS

CONGO DE LOS TRILLADOS	P.1.										P.2.										P.3a.										P.3b.										P.3c.										P.3.										P.3a.										P.4.										P.4a.										P.4b.										P.4c.										P.4d.										P.4e.										P.4f.										P.4g.										P.4h.										P.4i.										P.4j.										P.4k.										P.4l.										P.4m.										P.4n.										P.4o.										P.4p.										P.4q.										P.4r.										P.4s.										P.4t.										P.4u.										P.4v.										P.4w.										P.4x.										P.4y.										P.4z.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	PREGADO					POSTGRADO (Maestría)					Diplomado / Especialidad					P.2a.					P.2b.					P.2c.					P.2d.					P.2e.					P.2f.					P.2g.					P.2h.					P.2i.					P.2j.					P.2k.					P.2l.					P.2m.					P.2n.					P.2o.					P.2p.					P.2q.					P.2r.					P.2s.					P.2t.					P.2u.					P.2v.					P.2w.					P.2x.					P.2y.					P.2z.					P.2aa.					P.2ab.					P.2ac.					P.2ad.					P.2ae.					P.2af.					P.2ag.					P.2ah.					P.2ai.					P.2aj.					P.2ak.					P.2al.					P.2am.					P.2an.					P.2ao.					P.2ap.					P.2aq.					P.2ar.					P.2as.					P.2at.					P.2au.					P.2av.					P.2aw.					P.2ax.					P.2ay.					P.2az.					P.2ba.					P.2bb.					P.2bc.					P.2bd.					P.2be.					P.2bf.					P.2bg.					P.2bh.					P.2bi.					P.2bj.					P.2bk.					P.2bl.					P.2bm.					P.2bn.					P.2bo.					P.2bp.					P.2bq.					P.2br.					P.2bs.					P.2bt.					P.2bu.					P.2bv.					P.2bw.					P.2bx.					P.2by.					P.2bz.					P.2ca.					P.2cb.					P.2cc.					P.2cd.					P.2ce.					P.2cf.					P.2cg.					P.2ch.					P.2ci.					P.2cj.					P.2ck.					P.2cl.					P.2cm.					P.2cn.					P.2co.					P.2cp.					P.2cq.					P.2cr.					P.2cs.					P.2ct.					P.2cu.					P.2cv.					P.2cw.					P.2cx.					P.2cy.					P.2cz.					P.2da.					P.2db.					P.2dc.					P.2dd.					P.2de.					P.2df.					P.2dg.					P.2dh.					P.2di.					P.2dj.					P.2dk.					P.2dl.					P.2dm.					P.2dn.					P.2do.					P.2dp.					P.2dq.					P.2dr.					P.2ds.					P.2dt.					P.2du.					P.2dv.					P.2dw.					P.2dx.					P.2dy.					P.2dz.					P.2ea.					P.2eb.					P.2ec.					P.2ed.					P.2ee.					P.2ef.					P.2eg.					P.2eh.					P.2ei.					P.2ej.					P.2ek.					P.2el.					P.2em.					P.2en.					P.2eo.					P.2ep.					P.2eq.					P.2er.					P.2es.					P.2et.					P.2eu.					P.2ev.					P.2ew.					P.2ex.					P.2ey.					P.2ez.					P.2fa.					P.2fb.					P.2fc.					P.2fd.					P.2fe.					P.2ff.					P.2fg.					P.2fh.					P.2fi.					P.2fj.					P.2fk.					P.2fl.					P.2fm.					P.2fn.					P.2fo.					P.2fp.					P.2fq.					P.2fr.					P.2fs.					P.2ft.					P.2fu.					P.2fv.					P.2fw.					P.2fx.					P.2fy.					P.2fz.					P.2ga.					P.2gb.					P.2gc.					P.2gd.					P.2ge.					P.2gf.					P.2gg.					P.2gh.					P.2gi.					P.2gj.					P.2gk.					P.2gl.					P.2gm.					P.2gn.					P.2go.					P.2gp.					P.2gq.					P.2gr.					P.2gs.					P.2gt.					P.2gu.					P.2gv.					P.2gw.					P.2gx.					P.2gy.					P.2gz.					P.2ha.					P.2hb.					P.2hc.					P.2hd.					P.2he.					P.2hf.					P.2hg.					P.2hi.					P.2hj.					P.2hk.					P.2hl.					P.2hm.					P.2hn.					P.2ho.					P.2hp.					P.2hq.					P.2hr.					P.2hs.					P.2ht.					P.2hu.					P.2hv.					P.2hw.					P.2hx.					P.2hy.					P.2hz.					P.2ia.					P.2ib.					P.2ic.					P.2id.					P.2ie.					P.2if.					P.2ig.					P.2ih.					P.2ii.					P.2ij.					P.2ik.					P.2il.					P.2im.					P.2in.					P.2io.					P.2ip.					P.2iq.					P.2ir.					P.2is.					P.2it.					P.2iu.					P.2iv.					P.2iw.					P.2ix.					P.2iy.					P.2iz.					P.2ja.					P.2jb.					P.2jc.					P.2jd.					P.2je.					P.2jf.					P.2jg.					P.2jh.					P.2ji.					P.2jj.					P.2jk.					P.2jl.					P.2jm.					P.2jn.					P.2jo.					P.2jp.					P.2jq.					P.2jr.					P.2js.					P.2jt.					P.2ju.					P.2jv.					P.2jw.					P.2jx.					P.2jy.					P.2jz.					P.2ka.					P.2kb.					P.2kc.					P.2kd.					P.2ke.					P.2kf.					P.2kg.					P.2kh.					P.2ki.					P.2kj.					P.2kk.					P.2kl.					P.2km.					P.2kn.					P.2ko.					P.2kp.					P.2kq.					P.2kr.					P.2ks.					P.2kt.					P.2ku.					P.2kv.					P.2kw.					P.2kx.					P.2ky.					P.2kz.					P.2la.					P.2lb.					P.2lc.					P.2ld.					P.2le.					P.2lf.					P.2lg.					P.2lh.					P.2li.					P.2lj.					P.2lk.					P.2ll.					P.2lm.					P.2ln.					P.2lo.					P.2lp.					P.2lq.					P.2lr.					P.2ls.					P.2lt.					P.2lu.					P.2lv.					P.2lw.					P.2lx.					P.2ly.					P.2lz.					P.2ma.					P.2mb.					P.2mc.					P.2md.					P.2me.					P.2mf.					P.2mg.					P.2mh.					P.2mi.					P.2mj.					P.2mk.					P.2ml.					P.2mm.					P.2mn.					P.2mo.					P.2mp.					P.2mq.					P.2mr.					P.2ms.					P.2mt.					P.2mu.					P.2mv.					P.2mw.					P.2mx.					P.2my.					P.2mz.					P.2na.					P.2nb.					P.2nc.					P.2nd.					P.2ne.					P.2nf.					P.2ng.					P.2nh.					P.2ni.					P.2nj.					P.2nk.					P.2nl.					P.2nm.					P.2nn.					P.2no.					P.2np.					P.2nq.					P.2nr.					P.2ns.					P.2nt.					P.2nu.					P.2nv.					P.2nw.					P.2nx.					P.2ny.					P.2nz.					P.2oa.					P.2ob.					P.2oc.					P.2od.					P.2oe.					P.2of.					P.2og.					P.2oh.					P.2oi.					P.2oj.					P.2ok.					P.2ol.					P.2om.					P.2on.					P.2oo.					P.2op.					P.2oq.					P.2or.					P.2os.					P.2ot.					P.2ou.					P.2ov.					P.2ow.					P.2ox.					P.2oy.					P.2oz.					P.2pa.					P.2pb.					P.2pc.					P.2pd.					P.2pe.					P.2pf.					P.2pg.					P.2ph.					P.2pi.					P.2pj.					P.2pk.					P.2pl.					P.2pm.					P.2pn.					P.2po.					P.2pp.					P.2pq.					P.2pr.					P.2ps.					P.2pt.					P.2pu.					P.2pv.					P.2pw.					P.2px.					P.2py.					P.2pz.					P.2qa.					P.2qb.					P.2qc.					P.2qd.					P.2qe.					P.2qf.					P.2qg.					P.2qh.					P.2qi.					P.2qj.					P.2qk.					P.2ql.					P.2qm.					P.2qn.					P.2qo.					P.2qp.					P.2qq.					P.2qr.					P.2qs.					P.2qt.					P.2qu.					P.2qv.					P.2qw.					P.2qx.					P.2qy.					P.2qz.					P.2ra.					P.2rb.					P.2rc.					P.2rd.					P.2re.					P.2rf.					P.2rg.					P.2rh.					P.2ri.					P.2rj.					P.2rk.					P.2rl.					P.2rm.					P.2rn.					P.2ro.					P.2rp.					P.2rq.					P.2rr.					P.2rs.					P.2rt.					P.2ru.					P.2rv.					P.2rw.					P.2rx.					P.2ry.					P.2rz.					P.2sa.					P.2sb.					P.2sc.					P.2sd.					P.2se.					P.2sf.					P.2sg.					P.2sh.					P.2si.					P.2sj.					P.2sk.					P.2sl.					P.2sm.					P.2sn.					P.2so.					P.2sp.					P.2sq.					P.2sr.					P.2ss.					P.2st.					P.2su.					P.2sv.					P.2sw.					P.2sx.					P.2sy.					P.2sz.					P.2ta.					P.2tb.					P.2tc.					P.2td.					P.2te.					P.2tf.					P.2tg.					P.2th.					P.2ti.					P.2tj.					P.2tk.					P.2tl.					P.2tm.					P.2tn.					P.2to.					P.2tp.					P.2tq.					P.2tr.					P.2ts.					P.2tt.					P.2tu.					P.2tv.					P.2tw.					P.2tx.					P.2ty.					P.2tz.					P.2ua.					P.2ub.					P.2uc.					P.2ud.					P.2ue.					P.2uf.					P.2ug.					P.2uh.					P.2ui.					P.2uj.					P.2uk.					P.2ul.					P.2um.					P.2un.					P.2uo.					P.2up.					P.2uq.					P.2ur.					P.2us.					P.2ut.					P.2uu.					P.2uv.					P.2uw.					P.2ux.					P.2uy.					P.2uz.					P.2va.					P.2vb.					P.2vc.					P.2vd.					P.2ve.					P.2vf.					P.2vg.					P.2vh.					P.2vi.					P.2vj.					P.2vk.					P.2vl.					P.2vm.					P.2vn.					P.2vo.					P.2vp.					P.2vq.					P.2vr.					P.2vs.					P.2vt.					P.2vu.					P.2vv.					P.2vw.					P.2vx.					P.2vy.					P.2vz.					P.2wa.					P.2wb.					P.2wc.					P.2wd.					P.2we.					P.2wf.					P.2wg.					P.2wh.					P.2wi.					P.2wj.					P.2wk.					P.2wl.					P.2wm.					P.2wn.					P.2wo.					P.2wp.					P.2wq.					P.2wr.					P.2ws.					P.2wt.					P.2wu.					P.2wv.					P.2wv.					P.2wx.					P.2wy.					P.2wz.					P.2xa.					P.2xb.					P.2xc.					P.2xd.					P.2xe.					P.2xf.					P.2xg.					P.2xh.					P.2xi.					P.2xj.					P.2xk.					P.2xl.					P.2xm.					P.2xn.					P.2xo.					P.2xp.					P.2xq.					P.2xr.					P.2xs.					P.2xt.					P.2xu.					P.2xv.					P.2xw.					P.2xx.					P.2xy.					P.2xz.					P.2ya.					P.2yb.					P.2yc.					P.2yd.					P.2ye.					P.2yf.					P.2yg.					P.2yh.					P.2yi.					P.2yj.					P.2yk.					P.2yl.					P.2ym.					P.2yn.					P.2yo.					P.2yp.					P.2yq.					P.2yr.					P.2ys.					P.2yt.					P.2yu.					P.2yv.					P.2yw.					P.2yx.					P.2yy.					P.2yz.					P.2za.					P.2zb.					P.2zc.					P.2zd.					P.2ze.					P.2zf.					P.2zg.					P.2zh.					P.2zi.					P.2zj.					P.2zk.					P.2zl.					P.2zm.					P.2zn.					P.2zo.					P.2zp.					P.2zq.					P.2zr.					P.2zs.					P.2zt.					P.2zu.					P.2zv.					P.2zw.					P.2zx.					P.2zy.					P.2zz.				
	P.1a.										P.1b.										P.1c.										P.1d.										P.1e.										P.1f.										P.1g.										P.1h.										P.1i.										P.1j.										P.1k.										P.1l.										P.1m.										P.1n.										P.1o.										P.1p.										P.1q.										P.1r.										P.1s.										P.1t.										P.1u.										P.1v.										P.1w.										P.1x.										P.1y.										P.1z.										P.1aa.										P.1ab.										P.1ac.										P.1ad.										P.1ae.										P.1af.										P.1ag.										P.1ah.										P.1ai.										P.1aj.										P.1ak.										P.1al.										P.1am.										P.1an.										P.1ao.										P.1ap.										P.1aq.										P.1ar.										P.1as.										P.1at.										P.1au.										P.1av.										P.1aw.										P.1ax.										P.1ay.										P.1az.										P.1ba.										P.1bb.										P.1bc.										P.1bd.										P.1be.										P.1bf.										P.1bg.										P.1bh.										P.1bi.										P.1bj.										P.1bk.										P.1bl.										P.1bm.										P.1bn.										P.1bo.										P.1bp.										P.1bq.										P.1br.										P.1bs.										P.1bt.										P.1bu.										P.1bv.										P.1bw.										P.1bx.										P.1by.										P.1bz.										P.1ca.										P.1cb.										P.1cc.										P.1cd.										P.1ce.										P.1cf.										P.1cg.										P.1ch.										P.1ci.										P.1cj.										P.1ck.										P.1cl.										P.1cm.										P.1cn.										P.1co.										P.1cp.										P.1cq.										P.1cr.										P.1cs.										P.1ct.										P.1cu.										P.1cv.										P.1cw.										P.1cx.										P.1cy.										P.1cz.										P.1da.										P.1db.										P.1dc.										P.1dd.										P.1de.										P.1df.										P.1dg.										P.1dh.										P.1di.										P.1dj.										P.1dk.										P.1dl.										P.1dm.										P.1dn.										P.1do.										P.1dp.										P.1dq.										P.1dr.										P.1ds.										P.1dt.										P.1du.										P.1dv.										P.1dw.										P.1dx.										P.1dy.										P.1dz.										P.1ea.										P.1eb.										P.1ec.										P.1ed.										P.1ee.										P.1ef.										P.1eg.										P.1eh.										P.1ei.										P.1ej.										P.1ek.										P.1el.										P.1em.										P.1en.										P.1eo.										P.1ep.										P.1eq.										P.1er.										P.1es.										P.1et.										P.1eu.										P.1ev.										P.1ew.										P.1ex.										P.1ey.										P.1ez.										P.1fa.										P.1fb.										P.1fc.										P.1fd.										P.1fe.										P.1ff.										P.1fg.										P.1fh.										P.1fi.										P.1fj.										P.1fk.										P.1fl.										P.1fm.										P.1fn.										P.1fo.										P.1fp.										P.1fq.										P.1fr.										P.1fs.										P.1ft.										P.1fu.										P.1fv.										P.1fw.										P.1fx.										P.1fy.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							

## ANEXO 4

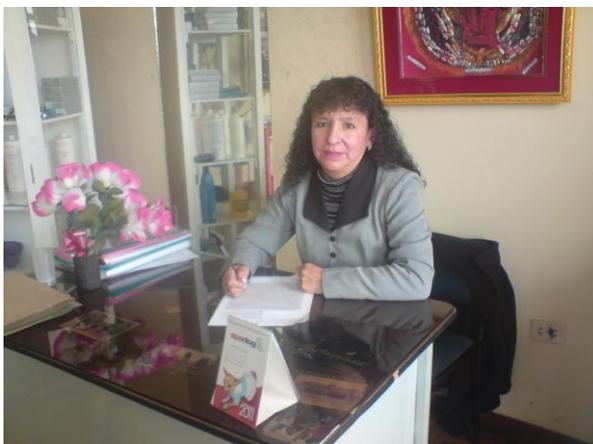
### Fotografías tomadas en el momento de la encuesta aplicada a los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación



Lic. Juan Jacobo Melo Fierro



Rector del Colegio Nacional "Tulcán", Lic. Edgar Cruz M.



Directora del Centro Artesanal de Belleza de la ciudad Tulcán, Lic. Ana Luisa Estrada



Lic. Ruth del Carmen Escobar Díaz



Lic. María Mercedes Hualpa Pinchao



Lic. María Jesús Pozo Chugá,  
bibliotecaria de la Escuela de  
Prácticas del ISPED

## **ANEXO 5**

A continuación adjuntamos los oficios dirigidos a las autoridades educativas, solicitando la autorización para realizar las encuestas a los titulados de la UTPL, que trabajan en la misma institución: