



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

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

***“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN”. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE IBARRA,  
PROVINCIA DE IMBABURA EN EL AÑO 2011***

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

**AUTOR:**

Carlos Daniel Estévez Ruiz

**MENCIÓN:**

FÍSICO MATEMÁTICAS

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:**

Mgs. Henry Quezada O.

**CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA**

**2011**

## **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Henry Quezada O.**

**DIRECTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

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

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

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

Loja, Junio del 2011

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

Yo, Carlos Daniel Estévez Ruiz, declaro ser autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y exijo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

C.I. 100292731 – 5

## **AUTORÍA:**

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

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

C.I. 100292731 – 5

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su estímulo y sacrificio incansable, que me ha permitido culminar con éxito la carrera y por su permanente preocupación por mi bienestar que siempre se verá reflejado en el progreso de mi vida.

**Carlos Daniel Estévez Ruiz**

## **AGRADECIMIENTO**

**A** mis maestros, por haberme impartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi formación académica, personal y profesional; en especial al Mgs. Henry Quezada O. quién ha sido guía en la elaboración de ésta investigación.

**A** la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme permitido estudiar y alcanzar mi formación profesional, por su seriedad y responsabilidad como Institución de Educación Superior.

**A** los titulados investigados y a las autoridades de los centros educativos en los cuales laboran, por brindar la información y las facilidades necesarias para la realización del presente trabajo de investigación.

**Carlos Daniel Estévez Ruiz**

# ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de declaración y 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>4</b>
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	9
3.1.4 El género y la profesión docente.....	10
3.1.5 <b>Síntesis</b> .....	10
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	12
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	12
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	12
3.2.3 Políticas educativas.....	14
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	20
3.2.5 <b>Síntesis</b> .....	22
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	24
3.3.1 Definición.....	24
3.3.2 Competencias profesionales.....	24

3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo xxi .....	25
3.3.4	Competencias profesionales docentes .....	27
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador .....	30
3.3.6	<b>Síntesis</b> .....	31
<b>4.</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>33</b>
4.1	Diseño de la investigación .....	33
4.2	Participantes de la investigación .....	33
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	35
4.3.1	Técnicas .....	35
4.3.2	Instrumentos.....	35
4.4	Recursos .....	36
4.4.1	Humanos .....	36
4.4.2	Institucionales .....	37
4.4.3	Materiales.....	37
4.4.4	Económicos.....	38
4.5	Procedimiento .....	38
<b>5.</b>	<b>INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	<b>40</b>
5.1	Caracterización sociodemográfica .....	40
5.2	Situación laboral .....	42
5.3	Contexto laboral.....	48
5.4	Necesidades de formación .....	52
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>54</b>
6.1	Conclusiones .....	54
6.2	Recomendaciones.....	55
<b>7.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>56</b>
<b>8.</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>59</b>



## **1. RESUMEN**

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad. Actualmente la Universidad Técnica Particular de Loja está consiente de este rol en el cual se inserta su misión formadora de docentes, por lo cual ha estado inmersa en un proceso de mejora continua, que permita alcanzar la calidad educativa.

Dentro de este proceso el equipo planificador del Programa Nacional de la UTPL, propone efectuar la presente investigación que se refiere a la Situación Laboral de los Titulados de la UTPL, Escuela de Ciencias de la Educación, con la finalidad de definir el perfil general del profesor ecuatoriano y cuáles son las necesidades de formación profesional que requiere el docente, de acuerdo a la demanda de los mismos y de los empleadores, así como del sistema educativo del Ecuador.

La investigación se realizó en la provincia de Imbabura, ciudad de Ibarra y demás sectores aledaños donde los titulados desempeñan sus labores como docentes o poseen su residencia habitual. Como participantes de este proceso investigativo se tiene a nueve titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, los cuales obtuvieron su titulación en el período comprendido entre 2005 – 2010, además se investigó a dos autoridades de dos centros educativos. Los instrumentos de investigación utilizados fueron dos cuestionarios de entrevista, los mismos que fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005) y adaptados al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

De los resultados obtenidos en la investigación se concluye que la mayoría de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL se encuentran laborando como docentes en el área de su especialidad, presentan un buen desempeño en el desarrollo de sus actividades, con notable estabilidad laboral y aceptación de la sociedad en general. Además fue posible concluir que los titulados de la UTPL desean capacitarse en didáctica y pedagogía, en el manejo de TICs, diseño y planificación curricular y educación en valores, atendiendo a las exigencias del actual sistema educativo del Ecuador.

## **2. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad la calidad de enseñanza que un centro universitario brinda a los futuros docentes se mide en función de su capacidad por alcanzar plenamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana, así como por satisfacer las necesidades presentes en los centros educativos, razón por la cual el rol la Universidad se enmarca en propender y vincularse con desarrollo nacional en los ámbitos: educativo, social, económico, cultural y moral.

Ante la búsqueda de afianzar los procesos académico-administrativos, la Universidad detecta que actualmente no está definido el perfil general del profesor ecuatoriano y cuáles son las necesidades de formación profesional que requiere el docente, de acuerdo a la demanda de los mismos y de los empleadores, así también del sistema educativo del Ecuador.

Con la finalidad de realizar ajustes en la calidad de educación superior, la Universidad Técnica Particular de Loja propone la presente investigación, la cual permitirá efectuar un diagnóstico de la situación laboral actual y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y de esta manera cubrir con los requerimientos del mercado laboral nacional en el campo de la docencia.

La razón de esta propuesta de investigación está basada fundamentalmente en determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, para lo cual se necesita caracterizar la situación sociodemográfica de los investigados, 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.

Para hacer posible la determinación de la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, se utilizó un diseño mixto de la investigación ya que se recolectó, vinculó datos cualitativos y cuantitativos obtenidos mediante el uso de la

técnica de la encuesta y se analizó en base a la triangulación de respuestas lo cual permitió dar respuesta a la pregunta de investigación ¿El titulado de la escuela de ciencias de la educación, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?

En la construcción de la investigación del trabajo de fin de carrera fue necesario desarrollar algunos apartados dentro de los distintos capítulos, el primero de ellos es el marco teórico que trata sobre las temáticas de la situación laboral docente, el contexto laboral del entorno educativo, las necesidades de formación docente en el Ecuador.

En el capítulo de metodología, se identifica el diseño de la investigación aplicada, el método descriptivo, las técnicas e instrumentos de investigación, los recursos empleados para la consecución de la investigación y el procedimiento de desarrollo.

Dentro del capítulo de interpretación, análisis y discusión de resultados que es la parte central del informe de investigación se definen los apartados de caracterización sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación. Posterior a este capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

Se considera que la importancia del tema de investigación en función de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL radica en tener una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia de niveles inicial, básica y bachillerato y saber si los titulados se encuentran laborando actualmente o no en el ámbito de su especialidad.

En un mundo globalizado y tecnificado, la sociedad ecuatoriana requiere una educación de calidad para impulsar su desarrollo socioeconómico, por ello se hace imprescindible establecer los aspectos en los cuales los docentes requieren actualizarse para de esta forma ser profesionales competitivos que entreguen una educación integral que promueva la capacidad crítica, el razonamiento, la resolución de conflictos, la identidad nacional y cultural, así como el emprendimiento científico y productivo con una sólida formación ética y humana.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

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

Dentro del contexto de la docencia, se define como *formación* al proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas tales como conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de la docencia (De Lella, 1999).

La formación docente debe contemplarse desde el punto de vista del aprendizaje y de quienes aprenden, es así que, las instituciones de formación docente y la formulación de políticas integradas toman un rol importante en la formación inicial y continua del docente.

La formación inicial y continua del docente deben ser vistas como parte de un mismo proceso, superando de este modo la tradicional separación e incluso disyuntiva entre una y otra, y reivindicando para la formación docente el concepto y los principios de la educación permanente (Soler Roca, 1991).

La formación docente arranca con la *formación inicial*, la cual es un conjunto de conocimientos básicos que le habilitará al docente para su desempeño profesional por el resto de su carrera.

Se entiende por formación inicial de docentes aquella que, en distintas universidades, imparten las carreras de pedagogía, destinada a preparar a los alumnos para su posterior ejercicio profesional como profesores (Ministerio de Educación, 2000).

En la formación inicial del docente se debe considerar todos los aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales para que de esta forma el docente pueda planificar y llevar

a la práctica actividades que favorezcan el desarrollo integral de los participantes del proceso educativo.

Avalos (2006) utilizando las categorías de Hargreaves propone las tareas y condiciones requeridas en la formación inicial docente:

<b>Metas profesionales</b>	<b>Competencias</b>	<b>Medios formativos</b>	<b>Contextos</b>
<b>Profundidad cognitiva</b>	Compresión Seguir aprendiendo Buscar, interpretar y elaborar información	Oportunidades de desarrollar habilidades cognitivas de alto nivel, metacognición, reconocimiento de inteligencias múltiples, desempeños de compresión.	Currículum integrador, centrado en conceptos claves y aprendizaje profundo. Desarrollo curricular compartido entre especialistas en contenido y pedagogos. Cursos de actualización situados/uso de plataformas tecnológicas.
<b>Creatividad</b>	Imaginar otros escenarios posibles.	Estrategias que inviten a diseñar situaciones de aprendizaje diferentes; enfoques constructivistas; uso de recursos tecnológicos.	Formadores y facilitadores que disponen de estrategias para el desarrollo creativo. Calidad de formadores.
<b>Flexibilidad</b>	Percibir en las situaciones profesionales la necesidad de cambio y ser capaz de cambiar.	Estrategias de formación docente que produzcan disonancia cognitiva y estimulen respuestas flexibles.	Formadores y facilitadores que disponen de estrategias para producir disonancia cognitiva y que exhiben flexibilidad en la interacción con docentes aprendices.

<b>Manejo emocional</b>	Expresar emociones; “sentir” el trabajo; comunicarse en lenguajes no cognitivos con otros.	Talleres de desarrollo personal, reflexión sobre la identidad profesional, inteligencia emocional.	Formadores con buen manejo emocional, y con confianza en su capacidad. Calidad de formadores.
<b>Resolución de problemas</b>	Diagnosticar y proponer salidas, ponerlas en práctica y verificar su efecto.	Estrategias de estudios de casos, observación y trabajo en el aula frente a situaciones de diversidad o conflicto. Enfoques constructivistas, investigación – acción.	Materiales, herramientas de evaluación de aula, oportunidades prácticas en lugares de trabajo. Formadores con conocimiento de manejo de diversidad. Círculos de estudio o comunidades de aprendizaje entre docentes.

**Fuente:** El oficio de docente

**Elaboración:** El autor

La *formación docente continua* es conocida como: formación en servicio, de desarrollo profesional o formación permanente. García (1995) señala que este tipo de formación es el apoyo que se otorga a los que se inician en la docencia.

La formación continua del profesorado en servicio, se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general.

Para De Lella (1999) la formación continua del docente es un proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para

el desarrollo y desempeño de la función docente. Los programas de formación en servicio adoptan contenidos y formas variadas en cuanto a duración, modalidades, objetivos y destinatarios (Torres, 1996).

Avalos (2006) propone las tareas y condiciones requeridas en la formación continua del docente:

<b>Metas profesionales</b>	<b>Competencias</b>	<b>Medios formativos</b>	<b>Contextos</b>
<b>Confianza profesional</b>	Valorar y confiar en la profesión y su importancia, confiar en forma comprometida con otros.	Talleres de desarrollo personal, reflexión sobre identidad profesional.	Tiempo y oportunidad para el desarrollo profesional docente situado y colaborativo. Círculos de estudio o comunidades de aprendizaje.
<b>Disposición al riesgo</b>	Atreverse a probar una nueva estrategia, a cambiar un modo de trabajo, a examinar y adoptar una idea distinta.	Estrategias que obliguen a jugarse la posibilidad de un resultado adverso.	Desarrollo profesional situado y colaborativo, situaciones de práctica de diversa complejidad para profesores en formación. Círculos de estudio o comunidades de aprendizaje.
<b>Mejoramiento continuo</b>	Comprender que se está siempre en camino y comprometerse en nuevo aprendizaje.	Supervisión formativa, mentorías para principiantes, oportunidades de mejoramiento post-evaluación. Reflexión sobre prácticas mediante portafolios.	Preparación de mentores y supervisores. Disponibilidad de instrumentos para ayudar a los profesores a ver su práctica. Conocimiento de necesidades de formación. Cursos y talleres de actualización situados.

<b>Aprendizaje distributivo</b>	Aprender con otros y de otros. Utilizar herramientas pedagógicas y tecnológicas.	Estrategias de aprendizaje cooperativo. Diseño de tareas y material pedagógico usando diversos instrumentos.	Organización curricular que incluye trabajo colaborativo. Círculos de estudio o comunidades de aprendizaje entre docentes.
---------------------------------	---	---	---

**Fuente:** El oficio de docente

**Elaboración:** El autor

### 3.1.2 La contratación y la carrera profesional

De acuerdo a la UNESCO (2006), los docentes pueden tener dos tipos de relaciones contractuales con la autoridad pública de la que depende el centro educativo: pueden tener un estatus de funcionario público o tener un régimen de contratado.

- *Estatus de funcionario público:* tener una contratación como servidores públicos, supone que la plaza de trabajo está garantizada por ley y que la seguridad en el puesto se tiene hasta la jubilación o retiro.
- *Régimen de contrato:* tener una relación contractual con la administración responsable del centro.

Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones (Ministerio de Educación, 1991).

La carrera docente señala la UNESCO (2006) aborda tres aspectos:

- *Procedimiento de acceso:* está relacionado con el método de selección de los candidatos, los requisitos de acceso, la autoridad encargada de la selección, la contratación, y las modalidades de contratación de los docentes.

- *Sistemas de promoción:* dentro de la carrera docente se tiene la promoción horizontal que se refiere al sistema de escalafón docente por el cual se establecen una serie de categorías profesionales para los profesores, además se tiene la promoción vertical la cual se rige a través del desempeño de otras tareas de mayor responsabilidad.
- *Jubilación y retiro:* es el cese de la actividad laboral docente por razones de edad o años de servicio, manteniendo unos ingresos como pensión de jubilación.

En nuestro país, según la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural aprobada el 31 de marzo de 2011; hace referencia en el Artículo 112 del capítulo tercero del Escalafón del Magisterio respecto al desarrollo profesional y considera como un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación.

Al hablar del desarrollo profesional se mira que se promueve a la formación continua del docente con incentivos académicos a través de becas de estudios de postgrados, el acceso a la profesionalización en las universidades del país, el docente al obtener los mejores puntajes en evaluación se hace acreedor a un estímulo económico que le asigna el Ministerio de Educación.

Se puede observar que el desarrollo profesional de los y las docentes del magisterio nacional fiscal contribuye al mejoramiento académico, desarrollo de habilidades y competencias dando paso a una educación de calidad.

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

Las principales condiciones de enseñabilidad y aprendizaje docente son las siguientes (Sector Matemática, 2005):

#### **Condiciones internas:**

- Capacidades y experiencias previas.
- Motivaciones.
- Intereses e inquietudes

**Condiciones externas:**

- Técnicas de enseñanza.
- Tipo de comunicación.
- Actividades de aprendizaje.
- Recursos auxiliares.

**3.1.4 El género y la profesión docente**

De acuerdo a Navarro (2002) el colectivo de docentes en América Latina es mayoritariamente femenino, sin embargo en los últimos años se ha incrementado la presencia del hombre en la profesión docente.

Tradicionalmente la posición de las mujeres en la profesión docente ha sido más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica.

**3.1.5 Síntesis**

La formación del docente es un proceso mediante el cual se nutre de conocimientos, habilidades y valores al docente, esta formación docente puede ser inicial y continua. La formación inicial la reciben los alumnos universitarios de las carreras de docencia, la cual está destinada a prepararlos para su posterior ejercicio profesional como docentes.

Por otro lado está la formación continua, la cual recibe el docente a lo largo de toda su vida profesional, ésta tiene el objetivo de mantener a los docentes capacitados y actualizados en las áreas del conocimiento, didáctica y pedagogía, con el fin de elevar la calidad de la educación y alcanzar un mejoramiento del sistema educativo en general.

Es importante resaltar que la educación debe estar enmarcada en las condiciones de enseñanza y aprendizaje, en principios éticos, humanísticos y científicos, donde se

promueva el respeto al ser humano y se brinde una educación que prepare a la ciudadanía para la producción del conocimiento y el trabajo con eficiencia y efectividad.

En educación la participación de las mujeres como docentes sigue siendo mayoritariamente en la educación infantil y básica; para ejercer la carrera docente se puede desempeñar bajo dos tipos de relaciones contractuales que pueden ser: servidor público, el cual tiene garantizada su estabilidad laboral por la Ley y como empleado privado mediante un régimen de contrato que tienen relación con la administración del centro educativo.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

### **3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa**

El entorno educativo es el ambiente en donde se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje y en el cual están presentes las condiciones necesarias tales como: circunstancias físicas, sociales, económicas, intelectuales o históricas que permitan el cumplimiento de los objetivos educativos (Varcelli, 2006).

La comunidad educativa según Martínez-Otero Pérez (2006) es una reunión dinámica y concertado de todas las personas que forman parte del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes; la comunidad educativa responde a la organización de necesidades de la vida académica.

De igual manera en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador se define a la comunidad educativa como un conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio. Los derechos y obligaciones de la comunidad educativa son los que corresponden a sus actores en forma individual y colectiva.

Existen dos tipos de comunidades educativas:

- *Comunidad educativa liberal*: cada docente se responsabiliza del proceso enseñanza aprendizaje al margen de los demás.
- *Comunidad educativa comunitaria*: lo más importante son los proyectos comunes.

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

En la actualidad es de gran importancia hablar sobre la calidad educativa donde todos estamos comprometidos a contribuir; las nuevas demandas para una educación de calidad según Abrile de Vollmer (1994) son:

- Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad.
- Formar talentos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica.
- Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida.

La Constitución Política del Ecuador establece en su Artículo 26 que la Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y que es de responsabilidad del Estado apoyar y en su Artículo 27 manifiesta que la educación debe ser de calidad. Se conoce que la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

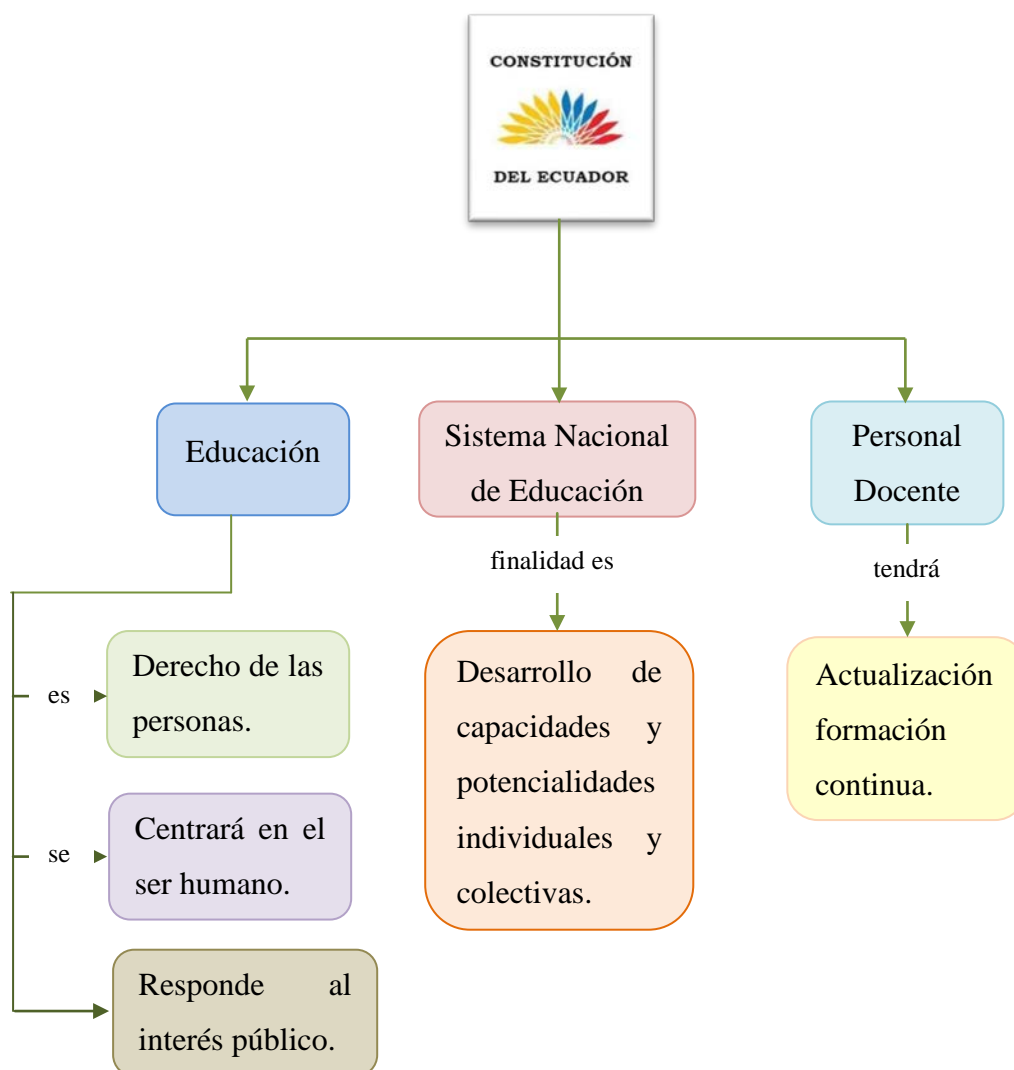
Si se desea conocer que es una educación de calidad, es importante identificar qué tipo de sociedad se quiere alcanzar, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que se contribuya a la consecución de esa meta. Si se aspira a contar con una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad donde se dé oportunidad al estudiante a desarrollar competencias necesarias para el cumplimiento de actividades de manera responsable.

En Ecuador según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad más justa, democrática, soberana, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con seres humanos libres, autónomos, solidarios, creativos, equilibrados, honestos, trabajadores y responsables, que piensen en alcanzar el desarrollo de una sociedad para el buen vivir.

Para que exista la calidad educativa es necesario que todas las personas tengan igual de oportunidades y puedan acceder a los servicios educativos, por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad si todos brindan apoyo.

### 3.2.3 Políticas educativas

#### ❖ Carta Magna



**Fuente:** Constitución Política del Ecuador.

**Elaboración:** El autor

La Constitución del Ecuador del año 2008, dentro de los principios de aplicación de derechos en Educación, en su Artículo 26 señala que la Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y el Estado debe considerar a la Educación como política prioritaria y de la inversión estatal y garantizar la igualdad e inclusión social.

Según Artículo 27 de la Constitución se establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; además la Educación será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

En el Artículo 28 la Constitución del Ecuador señala que la Educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. La Educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Según Artículo 343 se establece que, el Sistema Nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes artes, y cultura.

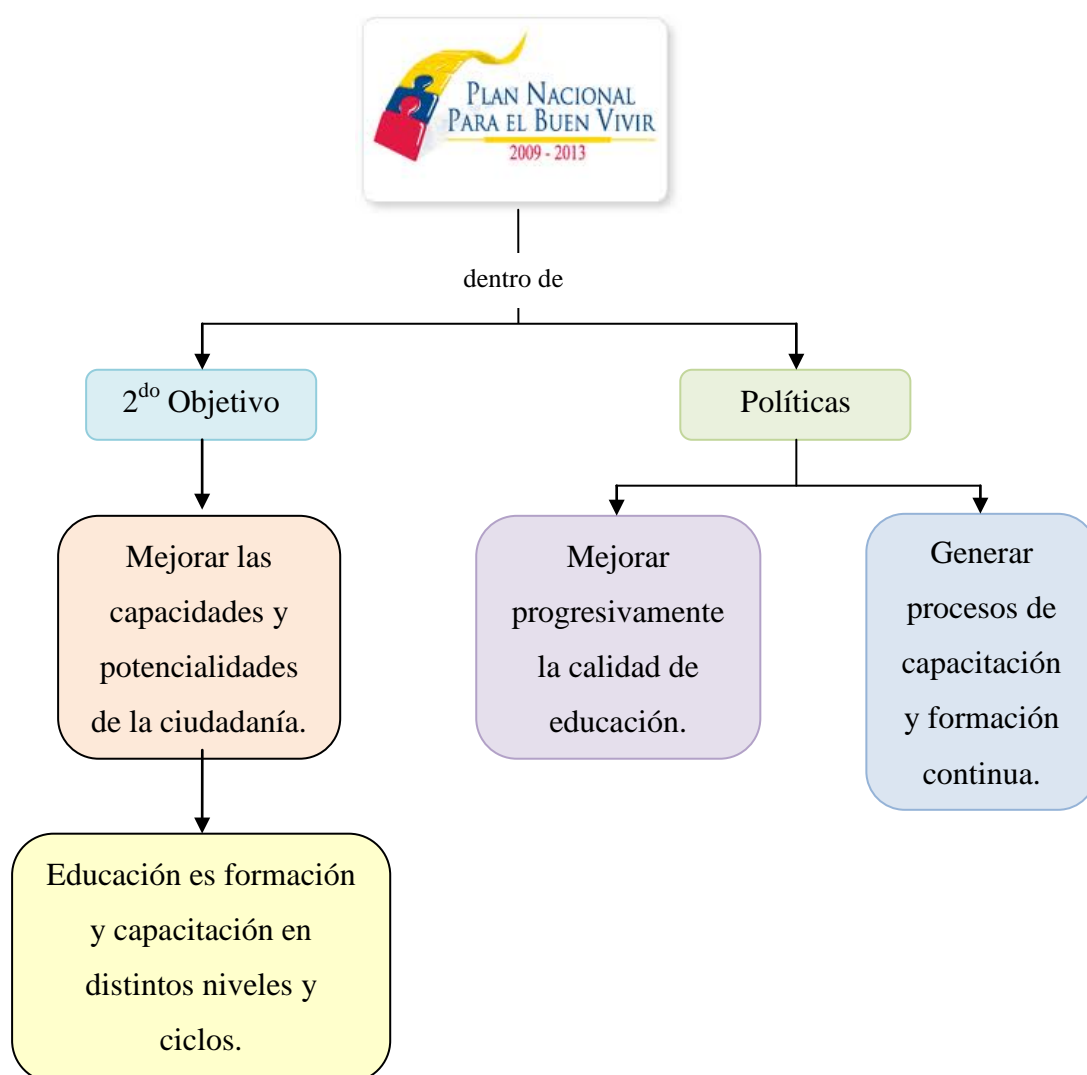
El Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Finalmente la Constitución del Ecuador en su Artículo 349 señala que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad,

actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La Ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

### ❖ Plan Nacional de Desarrollo



**Fuente:** Plan Nacional de Desarrollo 2009 - 2013

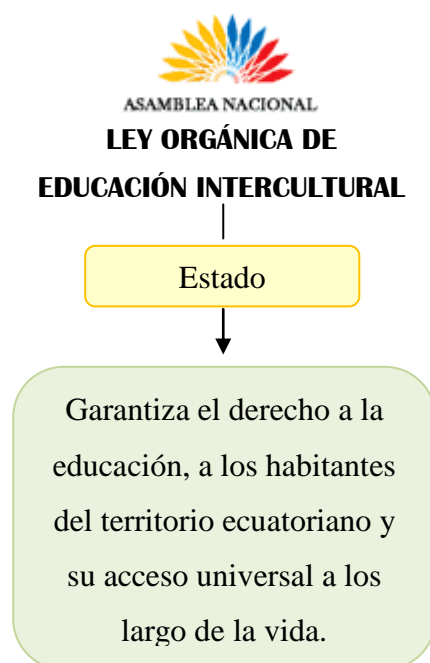
**Elaboración:** El autor

En el Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013 se tiene como segundo objetivo mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, para lo cual la Educación constituye uno de los medios más apropiados para facilitar la consolidación de regímenes democráticos que contribuyan a la erradicación de las desigualdades políticas, sociales, económicas y culturales. La educación ayuda a promover una ciudadanía participativa y crítica.

Dentro de las políticas del Plan Nacional del Buen Vivir se plantea mejorar progresivamente la calidad de la educación, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios.

Además el Plan Nacional del Buen Vivir se enfoca a generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

#### ❖ Ley de educación



**Fuente:** Ley Orgánica de Educación Intercultural

**Elaboración:** El autor

Como principales políticas expuestas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural de Ecuador tenemos las siguientes:

- Garantizar que todas las personas tengan acceso a la educación.
- Las instituciones educativas serán espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica.
- El Sistema Nacional de Educación debe ser intercultural.
- Universalización de la educación en los niveles inicial, básico y bachillerato.
- Mejoramiento continuo de la calidad de educación.
- Aplicación de un currículo nacional en todos los niveles y centros educativos.
- Velar por la integridad física, psicológica y sexual de los integrantes de las instituciones educativas.
- Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital.
- Asegurar una educación con pertinencia cultural para los pueblos y nacionalidades en su propia lengua y respetando sus derechos.
- Incluir en el currículo de estudio la enseñanza de al menos una lengua ancestral.
- Garantizar la inclusión y permanencia de personas con discapacidades en el sistema educativo.
- Garantizar una educación de calidad.
- Emitir el carné estudiantil y garantizar efectivo cumplimiento de los derechos y prerrogativas que confiere.
- Garantizar un currículo educativo, materiales y textos educativos, libres de expresiones, contenidos e imágenes sexistas y discriminatoria.
- Garantizar una educación integral y para la democracia.
- Los planes y programas de educación deben fomentar el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimiento y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

### ❖ **Plan Decenal de Educación**

De acuerdo al Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, se plantean las ocho políticas que se enumeran a continuación:

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad, ya que se considera que éste es el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad con el objeto de desarrollar la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y así también desarrollar su identidad.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo, para de esta manera lograr que los educandos desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno.
- Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, con el objeto de que los alumnos puedan continuar con estudios superiores e incorporarse a la vida productiva contribuyendo con conocimientos, habilidades y valores adecuados.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa, mediante esto conseguir mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas para un correcto desarrollo de la actividad educativa.
- Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación, para de esta manera dar seguimiento, reformular y ejecutar la política educativa, otorgando así una educación de calidad a los ecuatorianos.
- Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%, con el objeto de contar con un financiamiento seguro que cubra con las necesidades del sistema educativo y poder brindar una educación de calidad.

## ❖ DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional – DINAMEP lidera los procesos de formación docente, capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio, esto se constituye en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional y alcanzar el mejoramiento de la calidad de la educación, la DINAMEP deberá atender la cualificación de todos los docentes del Sistema Educativo Nacional con apego a los criterios de:

- **Universal:** atender las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
- **Permanente:** funciona todo el año escolar.
- **Funcional con el puesto de trabajo:** temáticas relacionadas con la función laboral docente.
- **Gratuita:** financiado por el Estado considerando que la mejor inversión es la preparación docente.

### 3.2.4 Políticas micro: institucionales

Las políticas institucionales guían las acciones que se desarrollan por los centros educativos en las áreas académicas y de gestión, se orientan al cumplimiento de la misión del centro educativo, para concretar su visión y para alcanzar sus objetivos y metas.

Las políticas institucionales complementan a la normatividad vigente en el Estado Ecuatoriano, delimitando y encausando las opciones de acción institucional, ya que expresan pautas para la ejecución de tareas, señalan la forma más adecuada para el empleo de los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros y establecen referentes básicos sobre el desarrollo de las relaciones sociales, académicas y administrativas entre los actores de la comunidad educativa y con su entorno.

Las políticas micro-institucionales permiten dar una direccionalidad a la educación para armonizar el desarrollo sostenible con principios de libertad y justicia social, conciliar los problemas de la comunidad con las soluciones de interés local para generar reformas e innovaciones en la sociedad y proyectarse objetivos y estrategias con acciones integradoras.

Las políticas micro-institucionales en una institución educativa son las siguientes:

- *El Proyecto Educativo Institucional*, también llamado P.E.I. es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, contribuyen al cumplimiento de la misión del establecimiento, por lo que es importante desarrollar una programación de estrategias para mejorar la gestión de recursos, la calidad de procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

El P.E.I. contribuye a la orientación de los aspectos sustantivos de la vida institucional en el largo plazo y que es importante que se lo analice para ir superando y considerar cambios que impliquen un mejor desarrollo educativo.

- *El Código de Convivencia*, según Acuerdo Ministerial 182, en su Artículo 1, se acuerda institucionalizar el Código de Convivencia considerándolo como un conjunto de principios, que enfocados en la Doctrina de la Protección Integral, orientan los comportamientos personales y sociales en la búsqueda de una convivencia armónica en democracia. En el sistema educativo, el Código de Convivencia es un proceso dinámico que se construye con la participación de todos los sujetos de la comunidad para generar aprendizajes permanentes para una vida solidaria, equitativa y saludable.
- *El Reglamento Interno*, es un instrumento de apoyo que define normas, funciones y procedimientos que regulan la vida institucional de los establecimientos educativos. En éste reglamento se establecen los objetivos, la organización del centro educativo, deberes, derechos del personal directivo, docentes, administrativos, auxiliar de servicio, estudiantes, padres de familia.

El Reglamento Interno de una institución educativa permite regular las normas legales, el desarrollo armónico de las actividades académico-administrativas. El fin de un Reglamento Interno es establecer las normas y procedimientos de carácter interno, que se debe conocer y sujetarse tanto el personal que labora en la instituciones como los actores educativos que forman parte de la institución, con la finalidad de facilitar el funcionamiento y brindar un mejor servicio dentro de un marco de calidad, para alcanzar la excelencia académica que la sociedad exige en este mundo globalizado.

### **3.2.5 Síntesis**

Al referirse al contexto laboral se hace mención al ambiente donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, lugar que la comunidad educativa refleja al conjunto de actores directamente involucrados en una institución educativa determinada, tomando en cuenta su pertinencia e identidad y que forman parte autoridades, docentes, estudiantes, padres y madres de familia, personal administrativo y de servicio. La comunidad educativa procura coordinar acciones al desarrollo de la calidad de la educación y se pueda alcanzar el buen vivir.

La sociedad exige calidad en la educación donde se forme a los niños, niñas y adolescentes en valores, se desarrolle la creatividad y que los conocimientos impartidos sean de gran utilidad en la vida cotidiana.

Dentro de las políticas educativas en la actualidad la Constitución del Ecuador del 2008 reitera la gran importancia a la educación y la considerada como política prioritaria y de inversión estatal con el fin de garantizar la igualdad e inclusión social.

El Plan Decenal del Buen Vivir contribuye a mejorar las capacidades y potencialidades del ser humano a través del mejoramiento progresivo de la calidad de la educación con un enfoque de derechos, de género, interculturalidad e inclusión que fortalezca la unidad en la diversidad.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador garantiza el desarrollo pleno de la personalidad de los estudiantes, que permite lograr el conocimiento y el ejercicio pleno de sus derechos, el desarrollo de los pueblos, fomentando una cultura integral de la persona para garantizar su plena realización individual y colectiva donde se pueda alcanzar el desarrollo pleno del Buen Vivir.

El Plan Decenal de Educación se enmarca en las ocho políticas que impulsa el Ministerio de Educación y su objetivo es recatar esfuerzos realizados y proponer una propuesta de gestión estatal que contribuya a estabilizar y organizar gestiones de gran prioridad, considerando aspectos de inclusión, pluriculturalidad y lo multiétnico.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional procura desplegar los procesos de formación docente, capacitación, actualización de conocimientos y perfeccionamiento profesional en servicio, con el fin de aplicar el Modelo de Desarrollo Profesional y contribuir al mejoramiento de la calidad educativa. Las políticas micro-institucionales buscan dar una direccionalidad a la educación a través de alternativas que encaminen a las innovaciones sociales y acciones integradoras.

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

#### **3.3.1 Definición**

Las necesidades de formación docente constituyen las carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado (González Tirados & González Maura, 2007).

#### **3.3.2 Competencias profesionales**

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales acerca de la competencia profesional, entre algunas podemos citar las siguientes:

La competencia profesional es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (CINTERFOR, 2010) .

De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral.

Las competencias profesionales se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

Según Tejada Fernández (1999), la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo, que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Las competencias profesionales están en permanente modificación, deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica, no provienen de la aplicación de un currículum sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas (Gallart, 1997).

### **3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI**

Según el informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors, señala que para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento:

- *Aprender a conocer*, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Aprender a conocer significa adquirir los instrumentos de la comprensión, esto implica que se debe aprender a comprender el mundo que nos rodea, al menos lo suficiente para vivir con dignidad, desarrollar las capacidades profesionales y comunicarse con los demás. El aprender a aprender orienta la investigación intelectual para desarrollar la creatividad a través del análisis de la realidad y autonomía de juicio.

- *Aprender a hacer*, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

El aprender a hacer es influir sobre el propio entorno, desarrollar competencias específicas con la finalidad de impulsar iniciativas y trabajo en equipo y obtener resultados de cualificación técnica y científica para asumir riesgos y poder resolver conflictos.

- *Aprender a vivir juntos*, desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

El aprender a vivir juntos propicia una nueva identidad ciudadana con la finalidad de participar y cooperar con los demás, en el desarrollo de objetivos y proyectos comunes.

- *Aprender a ser*, para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar, etc.

Aprender a ser favorece la libertad humana para desarrollar la inteligencia, el sentido estético y la espiritualidad, fomentando la responsabilidad, imaginación y alcanzar el auto conocimiento y la realización personal en toda su plenitud.

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

### 3.3.4 Competencias profesionales docentes

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores.

En el informe publicado por la OCDE (1994) sobre los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores que surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

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

Escolano (1997) al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

- El primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.
- El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación.

Por otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerequisites del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

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

Por otro lado Braslavsky (1998) afirma que los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación, deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina “pedagógico – didáctico” y “político – institucional”, vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas “productiva e interactiva” y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada “especificadora”. En tanto se tiene que:

- *Las competencias pedagógico–didácticas:* son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomo; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas.
- *Las competencias institucionales:* los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.
- *Las competencias productivas:* tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinada a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes.

- *La competencia especificadora:* se refiere a la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujetos, de instituciones o de un conjunto de fenómenos y procesos, con un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

Cada vez se abre más paso su consideración del maestro como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales según Tébar Belmonte (2003) son:

- El maestro es un experto que domina los contenidos y planifica, pero es flexible.
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el estudiante construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad y pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.

- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas como son los valores.

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

Las necesidades de formación docente en el Ecuador en la actualidad han sido detectadas por el Ministerio de Educación, por lo que se ha dado cumplimiento a la sexta política del Plan Decenal de Educación, por la cual se implanta el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes que son:

- La gestión del Ministerio y sus dependencias
- El desempeño de los docentes
- El desempeño de los estudiantes
- El currículo nacional.

El objetivo fundamental de la evaluación Ser Ecuador ha sido monitorear la calidad de la educación que brinda el Sistema Educativo Ecuatoriano y la definición de las políticas que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas.

Conocida la realidad de los docentes y estudiantes, el Ministerio de Educación ha desarrollado proyectos entre uno de ellos está el “Sistema Integrado de Desarrollo Profesional Si Profe”, este proyecto tiene la finalidad de contribuir al mejoramiento del desempeño del personal docente del sistema fiscal a través de incidir en la formación inicial, mejorar la oferta de formación continua y proveer acompañamiento.

El Ministerio de Educación, preocupado por mejorar la calidad educativa brinda a todos los docentes cursos de formación en:

- Pedagogía y didáctica
- Actualización curricular de las áreas base: (matemática, lengua y literatura, ciencias naturales, ciencias sociales, etc.)

- Tecnológicas de la información y comunicación
- Normativa educativa
- Desarrollo del pensamiento crítico

Estos cursos se desarrollan en diversos horarios y lugares del país, donde los docentes tienen la oportunidad de inscribirse en la página web del Ministerio de Educación en la sección “Desarrollo profesional Docente”, y así participar en los diferentes cursos.

Es importante destacar que todos los cursos que se desarrollan por parte del Ministerio de Educación son completamente gratuitos y están enmarcados dentro del programa de Formación Continua para docentes del Si Profe, como iniciativa muy buena hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional de los maestros y maestras del país.

Cabe resaltar que el Ministerio de Educación ha considerado la aplicación de la séptima política del Plan Decenal que es la “Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida”, considerando que el docente es un elemento de gran valor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

### **3.3.6 Síntesis**

Para alcanzar una buena formación docente es importante poseer una correcta preparación tanto para la adquisición y actualización de conocimientos como para el desarrollo de habilidades y destrezas que exige la sociedad actual.

Las competencias profesionales constituyen la capacidad para llevar adelante la actividad laboral identificada, real y demostrada. Se considera que la competencia laboral comprende actitudes, conocimientos y destrezas para un desarrollo integral de funciones y tareas.

Al referirse a los cuatro pilares de la educación del siglo XXI se destaca los cuatro aprendizajes fundamentales como: el aprender a conocer, es decir aprender a comprender

el mundo que nos rodea, desarrollar la atención, memoria y pensamiento, aprender hacer permite al ser humano estar al frente de las situaciones que se presenta en la vida diaria y trabajar en equipo, aprender a vivir juntos es comprender a los demás, vivir en comunidad, mantener una comprensión mutua y de paz, aprender a ser constituye un proceso fundamental que permite el desarrollo de la propia personalidad y capacidad de autonomía para desenvolverse con responsabilidad.

En la actualidad el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, de la comunicación social, contribuyen a las transformaciones en el ámbito educativo. Las investigaciones sobre la enseñanza y aprendizaje exige la necesidad de desarrollar las clases considerando los aspectos étnicos, lingüísticos y culturales.

Es importante resaltar a la profesión docente, donde el maestro cumple aspectos básicos como: cumple el papel técnico como un guía, orientador de los aprendizajes, se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión, brinda una formación integral enmarcada en los conocimientos, valores y actitudes. Desarrolla una práctica evaluativa que amerita un profundo análisis de manera que sea concebida como tema de ocupación, estudio y de posicionamiento teórico para quienes conciben la tarea docente como una profesión. Las competencias pedagógicas – didácticas facilitan los procesos de aprendizaje que se desarrollan con una didáctica efectiva.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo mixta ya que según la naturaleza de la información con la cual se trabajó, se ha hecho uso de investigación cuantitativa e investigación cualitativa.

La investigación cuantitativa nos permitió trabajar con información esencialmente de tipo cuantitativo, este tipo de investigación se centró en el estudio de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación abogada por el empleo de un tratamiento estadístico.

Para investigar a los directivos de establecimientos educativos en los cuales laboran los titulados de la UTPL se ha hecho uso de investigación de tipo cualitativo, la misma que nos permitió conocer factores y características propias presentes en cada centro educativo.

El método utilizado en la investigación fue el método descriptivo, el mismo que fue necesario para el conocimiento de características propias que están presentes en los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en el ámbito laboral y además conocer el desempeño profesional percibido por las autoridades de los centros educativos donde laboran los mismos.

### **4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo los participantes de la investigación fueron sugeridos por el Equipo de Planificación de la UTPL, para lo cual cada egresado de la Escuela de Ciencias de la Educación actuó como investigador y la población investigada fueron los titulados de la UTPL durante el período 2005 – 2010, en las menciones de Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas, que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia,

hayan o no trabajado como docente. Además se investigó a las autoridades de los centros educativos en los cuales laboran los titulados de la UTPL.

Los titulados investigados fueron nueve:

<b>Nombre del Titulado</b>	<b>Mención</b>	<b>Institución Educativa</b>
Ortega España Rosa Esmeralda	Educación Básica 3C	Colegio Sánchez y Cifuentes
Padilla Avellaneda María Del Carmen	Educación Básica	Colegio Lidia Sevilla León
Páez Chávez Andrea Janine	Educación Infantil	I.N.F.A.
Poveda Escobar Vannessa Elizabeth	Lengua y Literatura	Colegio La Victoria
Pullas Román Blanca Zenaida	Educación Infantil	No trabaja actualmente
Puma Valencia Luis Felipe	Educación Básica	Escuela Ciudad de Pimampiro
Ramos Borja Diana Marcela	Educación Infantil	ONG, Proyectos sociales
Ramos Morales María Rosa Elena	Educación Básica	Escuela José Vasconcelos
Recalde Tobar Fanny Del Carmen	Educación Infantil	Escuela 2 de Marzo

Las autoridades investigadas fueron dos:

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Institución</b>
Esp. Juan Pablo Rojas	Vicerrector	Colegio La Victoria
Lic. Luis Lloré	Director	Escuela Ciudad de Pimampiro



*Investigador, Daniel Estévez*



*Institución educativa visitada, Colegio Sánchez y Cifuentes.*

## **4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **4.3.1 Técnicas**

Para la recolección de información se utilizó la siguiente técnica de investigación:

- **Encuesta Personal:** a través de esta técnica se obtuvo información directa de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en Ciencias de la Educación, así también de las autoridades de las instituciones donde se encuentran laboraban los docentes titulados de la UTPL, información de campo que permitió medir las variables de la investigación por medio de preguntas cerradas y semiabiertas.

### **4.3.2 Instrumentos**

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron los cuestionarios, los mismos que fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, adaptados y validados a la reglamentación y entorno por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Se aplicaron dos tipos de cuestionarios:

- *Cuestionario 1:* dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. El objetivo de este cuestionario fue evaluar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
  
- *Cuestionario 2:* dirigido a empleadores y/o directivos de centros educativos. El objetivo de este cuestionario fue recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda.

## **4.4 RECURSOS**

### **4.4.1 Humanos**

Los recursos humanos partícipes para el desarrollo de la investigación fueron:

- **Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL**

Los docentes investigados son profesionales comprometidos con su vocación desde un enfoque humanista, tienen un amplio dominio del diseño, implementación y evaluación de los procesos psicopedagógico-didácticos de la enseñanza y del aprendizaje.

En cada una de las instituciones donde se desempeñan como docentes los titulados de la UTPL son reconocidos por su alta formación académica y profesional, así como por su responsabilidad, ética y solidaridad, siendo actores del cambio en la realidad donde se encuentran desempeñando su labor docente y otras actividades en beneficio de la sociedad.

#### - **Directivos de las instituciones Educativas**

Son profesionales con una gran experiencia en el sector educativo, disponen de una preparación universitaria y se encuentran en proceso de evaluación del Ministerio de Educación.

#### **4.4.2 Institucionales**

Las instituciones que hicieron posible esta investigación fueron:

- La Universidad Técnica Particular de Loja
- El Colegio Particular la Victoria
- Escuela Ciudad de Pimampiro

#### **4.4.3 Materiales**

Entre los materiales que se emplearon para la realización del presente estudio investigativo están los cuestionarios de las encuestas, mismos que fueron utilizados para obtener datos de varias encuestados cuyas opiniones personales proporcionaron la información necesaria para cumplir con los objetivos planteados en la investigación. En esta investigación el cuestionario de la encuesta fue planteada por el Equipo de Planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se registró fotográficamente la realidad observada en los centros educativos investigados, siendo éste un instrumento valioso para avivar la memoria y llevar al investigador a la más exhaustiva reconstrucción de lo observado.

Por otro lado se empleó una Flash Memory que fue el medio magnético de gran utilidad para el almacenamiento y transporte de información recopilada en documentos y archivos digitales.

Finalmente el computador, fue uno de los instrumentos más utilizados, ya que por medio de éste se procesó toda la información para la realización y presentación de este trabajo. A ello se debe añadir la Internet, servicio que permitió recabar información de diversos países y de distintos autores.

#### **4.4.4 Económicos**

Para llevar a efecto la investigación se incurrió en los gastos de: hojas de papel bond, fotocopias, impresiones, movilización a los centros educativos y residencia de los encuestados y servicio de internet.

### **4.5 PROCEDIMIENTO**

Las etapas desarrolladas en la presente investigación han sido:

- *Preparación:* el 13 de noviembre de 2010 en la Matriz de la UTPL se da inicio con la primera asesoría presencial sobre el trabajo de investigación, en donde los responsables del Equipo de Planificación del Programa Nacional de Investigación de la UTPL indican aspectos generales sobre la investigación. Posterior a ello, por medio del sistema EVA se envían los formularios y anexos correspondientes para la realización de la investigación, seguido de ello, se asigna el listado de docentes a ser investigados y el director del trabajo de fin de carrera asignado.
- *Desarrollo del marco teórico:* haciendo uso de diversas fuentes de tipo: primarias y secundarias, se nutre de información relevante y actualizada a la estructura del marco teórico propuesta en el Programa de Investigación.
- *Aplicación de instrumentos de investigación:* previo una investigación para determinar la ubicación de las personas a investigar, se procedió a aplicar los instrumentos de recopilación de datos a cada uno de los titulados y directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados.

- *Segunda asesoría presencial:* a más del continuo direccionamiento y orientación brindada por parte del director del trabajo de fin de carrera vía electrónica y telefónica, se contó con su presencia en la ciudad de Ibarra, el día 27 de marzo de 2011 para brindar su apoyo en cuanto a actualización del formato del trabajo de fin de carrera e indicar una apreciación del avance y desarrollo del trabajo de investigación.
  
- *Envío de la información recolectada:* se envió vía electrónica la información obtenida de los titulados y autoridades educativas investigadas al Equipo de Planificación del Programa Nacional de Investigación de la UTPL.
  
- *Organización de la información empírica:* Se continuó con la tabulación y codificación de los datos, seguidamente se organizó en tablas estadísticas, mismas que fueron ubicadas de acuerdo a los lineamientos señalados por Universidad Técnica Particular de Loja.
  
- *Análisis e interpretación de la información:* en esta fase se efectuó una integración lógica de los datos recabados, lo cual fue posible gracias a la triangulación de datos permitiendo tener así una idea global de la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.
  
- *Conclusiones y Recomendaciones:* luego de realizar el análisis de datos se pudo establecer las conclusiones sobre la realidad educativa investigada, con apego a los objetivos y preguntas de la investigación, posteriormente se redactaron algunas recomendaciones para la problemática encontrada.
  
- *Presentación del trabajo de fin de carrera:* esta etapa se desarrolló una vez que fue terminada por completo la fase de investigación, pues se plasmó por escrito toda la experiencia de la investigación.

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

### 5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**TABLA 1**

**Preguntas:**

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 finalizo?

P 2a: En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector: ¿Urbano ó rural?

P A1: Género del titulado

Menciones Pregrado	f	%	Menciones Postgrado	f	%	Sector		Género	
						U	R	F	M
Educación Infantil	5	56				2		5	
Lengua y Literatura	1	11				1		1	
Educación Básica	3	33	Diplomado	1	11	2	1	2	1

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Autor:** El investigador

De la información obtenida en la investigación se determinó que la mención de Educación Inicial tiene mayor número de participantes en el proceso de formación y titulación registrando un 56%, así también los titulados en la mención de Educación Básica concentran un 33% y tan solo un 11% corresponde a titulados en Lengua y Literatura,

mismo que demuestra que existe una gran acogida por parte de los estudiantes, en la mayoría mujeres hacia las carreras de educación inicial y básica.

Además fue posible conocer que el 89% de los titulados investigados no poseen estudios de postgrado, estableciéndose una tendencia a permanecer con la preparación de pregrado, pues no existe una motivación para continuar sus estudios, actualmente el 56% de los investigados se encuentra laborando como docentes en el sector urbano.

**TABLA 2**

**Preguntas:**

P A2: Edad en años cumplidos de los titulados

P A3: Provincia de residencia de los titulados

P A4: Centro Asociado donde estuvieron matriculados los titulados

Edad en años cumplidos	Estudiantes		Provincia de Residencia	Centro Asociado Universitario
	H	M		
20 - 30		2	Imbabura	Ibarra
31 - 40		3		
41 - 50	1	2		
51 - 60		1		

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Autor:** El investigador

Los titulados investigados son residentes de la provincia de Imbabura en la cual también se encuentran ubicados los centros educativos donde laboran, el proceso de formación recibida por los titulados fue gracias a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL con su Centro Universitario de Ibarra; además fue posible detectar que la edad de un 67% de los docentes investigados se concentra en el rango de 31 a 50 años.

## 5.2 SITUACIÓN LABORAL

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

**TABLA 3**

**Preguntas:**

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

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?

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

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

Situación Laboral	f	%	Ha trabajado como docente		Trabaja en otro puesto no relacionado con la docencia	
			SI	NO	SI	NO
Trabaja como docente	6	67				6
Trabaja como no Docente	2	22	2			
Sin trabajo actualmente, prepara carpetas para trabajar en docencia	1	11	1			

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Autor:** El investigador

Por medio de la investigación se ha determinado que el 67% de los titulados investigados se encuentran desempeñando únicamente la labor como docentes, siendo esta actividad la fundamental para su sustento económico.

El 22% de los investigados se encuentra laborando en actividades independientes al campo educativo y un 11% se encuentra sin trabajo actualmente. Sin embargo ambos grupos de titulados registran una experiencia docente anterior.

#### **TABLA 4**

##### **Preguntas:**

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

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

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?

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

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

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

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

Titulación	Trabaja o trabajó en su especialidad		Tiempo de desempeño docente				Cuando inició sus estudios estaba trabajando		Tiempo trabajando como docente desde que se tituló					Tiempo trabajando como no docente desde que se tituló				
	SI	NO	0-5	6-10	11 - 15	15...	SI	NO	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5	0-1	1-2	2-3	3-4	4-5
Educación infantil	4		4				4		1	3				2				
Educación básica	4					4	4					4						
Lengua y literatura	1		1				1					1						

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autor:** El investigador

Se determina que la totalidad de los titulados investigados si ha desempeñado la labor docente en su especialidad, el 56% de los titulados registran un tiempo de desempeño como maestros en un intervalo de 0 a 5 años, mientras que el 44% restante se encuentran en el intervalo de más de 15 años de desempeño docente.

Además se conoció que el 100% de los investigados se encontraba trabajando como docentes cuando empezaron a estudiar en la UTPL y continuaron haciéndolo después de obtener la titulación. Apenas el 22% de los titulados señalan que ha trabajado como no docentes desde que obtuvieron la titulación, el tiempo de desempeño de estos trabajos se registra en un intervalo de 0 a 1 año.

**TABLA 5**

**Preguntas:**

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?

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

¿Ha mejorado su condición de vida luego de titularse?	f	%	Cambió de residencia debido a empleo	
			SI	NO
Definitivamente si	8	89		8
Probablemente si	1	11		1

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Autor:** El investigador

La obtención de un título como docente ha sido fundamental para mejorar las condiciones de vida de los titulados de la UTPL, el 89% de los investigados señala que sus condiciones de vida definitivamente sí han mejorado luego de titularse, pues al obtener un título como

docente los profesionales tienen más opciones de trabajo y se sienten respaldados para su permanencia en las instituciones donde laboran. La alta demanda de docentes en la provincia de Imbabura ha dado lugar a que el 100% de los titulados investigados no cambien su lugar de residencia por razones laborales.

## CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

### **Preguntas:**

*P 6: ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos?*

En las instituciones educativas de tipo fiscal el principal incentivo consiste en facilitar la participación a los maestros en cursos de superación, acompañamiento, capacitación, perfeccionamiento y formación continua en las diferentes áreas; cursos que son auspiciados por el Ministerio de Educación, la Dirección Provincial de Educación y otras instituciones.

Los incentivos considerados por parte de instituciones educativas de tipo particular consisten en implementar sistemas de actualización curricular constantemente, dotación de material didáctico actualizado, entrega de estímulos económicos y menciones honoríficas.

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

Los principales aspectos que se demanda a los docentes dentro de las instituciones educativas son:

- Trabajo con apego a los objetivos institucionales para de esta manera brindar una formación integral y de calidad al educando.
- Aplicación de estrategias innovadoras de enseñanza.

- Actualización y capacitación permanente en las áreas de su especialidad.
- Fidelidad a la institución y trabajo en equipo.

*P 10: Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (graduados en la UTPL)*

En la Escuela Ciudad de Pimampiro, el titulado de la UTPL sujeto de investigación a más de ejercer su labor de docente, está a cargo de la Subdirección del Centro Educativo teniendo bajo su responsabilidad la dotación de apoyo en la parte pedagógica a todos los docentes de la institución.

Así también en el Colegio Particular La Victoria, el docente titulado de la UTPL sujeto de investigación además de la carga docente, tiene la responsabilidad de coordinar la planificación, dirección y control de proyectos en el área de Lengua y Literatura a lo largo del año lectivo.

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

Las habilidades adicionales presentes como valor agregado a la docencia en los titulados de la UTPL son:

- La administración educativa.
- Liderazgo.
- Manejo de aulas virtuales.

### 5.3 CONTEXTO LABORAL

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

**TABLA 6**

**Preguntas:**

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

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

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

P 6: ¿La relación laboral es/era...?

Tipo de institución donde trabaja o trabajó	f	%	Nivel				Relación laboral	Tiempo de relación laboral
			I	B	Bach	Sup		
Fiscal	3	33	1	2			Nombramiento	Tiempo completo
Particular	5	56	3	1	1		Contrato	Tiempo completo
Fiscomisional	1	11		1			Nombramiento	Tiempo completo

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Autor:** El investigador

Los titulados investigados que trabajan como docentes y que se encuentran laborando en instituciones fiscales y fiscomisionales en los niveles inicial y básica, representan un 44% los mismos que poseen una situación laboral con nombramiento, lo cual es indicativo de estabilidad laboral y carga horaria completa.

Por otro lado un 56% de los titulados en los niveles inicial, básica y bachillerato han tenido gran aceptación en postulaciones como docentes en instituciones educativas de carácter particular manteniendo una situación laboral por contrato y a tiempo completo. Se debe considerar que en el sector privado existe mayor rotación de docentes entre instituciones debido a la flexibilidad laboral de sus contratos.

**TABLA 7**

**Preguntas:**

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

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

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

P 12: ¿La relación laboral es/era...?

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?

Tipo de institución donde trabaja o trabajó	f	Titulación exigida	Relación laboral	Tiempo de relación laboral	Tiempo que trabaja			
					0 - 5	6 - 10	11- 15	15...
Administración pública	1	Licenciatura	Contrato	Tiempo completo	1			
Empresa privada	1	Licenciatura	Contrato	Tiempo completo	1			

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Autor:** El investigador

Un 22% de los investigados se encuentran laborando en sectores no relacionados con la docencia, ya que han tenido oportunidad de adquirir experiencia en otros campos a más de la experiencia docente. Su situación laboral está sujeta a contrato de tiempo completo.

**CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

**Preguntas:**

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

Los requisitos exigidos en las instituciones educativas de tipo fiscal son los señalados por el Ministerio de Educación:

- Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en el Ecuador.
- Poseer un título docente.
- Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- Constar en el registro de candidatos elegibles.
- Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición.

Por otro lado en las instituciones de tipo particular son exigidos los siguientes requisitos:

- Titulación docente en la especialidad requerida.
- Experiencia docente mínima de un año.
- Clase demostrativa.
- Entrevista con las autoridades.

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

Las instituciones educativas de tipo particular son aquellas que reciben mayor cantidad de peticiones de empleo, debido a que el sistema de reclutamiento es mucho más flexible que en el sector de instituciones fiscales, por tal razón en el Colegio Particular La Victoria se recibió 15 peticiones de empleo a razón de 2 en la Escuela Ciudad de Pimampiro.

*P 3: ¿Requiere de más personal docente?*

En la actualidad toda institución educativa independientemente de su tipo requiere personal docente, de la investigación realizada se determinan los siguientes requerimientos:

- Educación General Básica:
  - Ciencias naturales
  - Inglés

- Educación Infantil:
  - Parvularia

- Bachillerato:
  - Física
  - Matemática
  - Química

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

El desempeño de los docentes con experiencia presenta las siguientes características:

- Mantienen el control del grupo durante toda la clase.
- Identifican rápido los problemas de aprendizaje del grupo de clase.
- Dosifican contenidos.

Las características que poseen los docentes sin experiencia son:

- Problemas para mantener el orden de disciplina en la clase.
- Evalúan sólo resultados y no procesos.
- Desconocimiento de los lineamientos institucionales.

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

Los cursos que se han desarrollado en la Escuela Ciudad de Pimampiro y Colegio Particular La Victoria en los dos últimos años han sido en las siguientes temáticas:

- Manejo de instrumentos curriculares.
- Técnicas de evaluación educativa.
- Didáctica de las ciencias (matemática, física, ciencias naturales y química)

## 5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

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

**TABLA 8**

**Preguntas:**

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

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

P 20: ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?

Segunda lengua	f	%	Dominio de informática		Capacitación que requiere				
			SI	NO	Didáctica y pedagogía	Manejo de TICs	Organización y gestión de centros educativos	Diseño y planificación curricular	Educación en valores
Quichua	1	11		1	1				
No	8	89	8		8	6	2	6	3

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autor:** El investigador

Del total de los titulados investigados tan solo una docente (11%) es bilingüe coordinada con el dominio de la lengua Quichua quien se desempeña actualmente como docente en un centro educativo intercultural bilingüe, mientras que la gran mayoría de los investigados no se ha interesado en alcanzar el dominio de una segunda lengua.

A razón de las reformas educativas y las nuevas políticas gubernamentales los titulados de la UTPL han manifestado su interés por capacitarse en didáctica y pedagogía un 100% de los investigados, en el manejo de TICs, diseño y planificación curricular un 67%, organización y gestión de centros educativos 22% y un 33% desea capacitarse en educación en valores.

## CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

### **Preguntas:**

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

Las autoridades educativas investigadas señalan los siguientes factores:

- Trabajo en equipo
- Comunicación efectiva
- Conocimiento de la identidad institucional

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

El titulado que labora en la Escuela Ciudad de Pimampiro desarrolla las actividades de:

- Enseñanza de las áreas de aprendizaje.
- Diseño de proyectos de aula
- Desarrollo de actividades de apoyo al aprendizaje.

En el Colegio Particular La Vitoria, el titulado desarrolla las siguientes actividades:

- Enseñanza de la asignatura
- Recuperación pedagógica
- Tutoría de curso

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 CONCLUSIONES**

- A través del presente estudio se ha determinado que la gran mayoría de docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja son mujeres y pertenecen a los niveles inicial y básico de educación, quienes actualmente se encuentran trabajando en la misma especialidad para la que estudiaron.
- De la investigación realizada se llega a establecer que los docentes titulados de la UTPL no tienen dificultades para insertarse en el ámbito laboral, pues poseen una sólida formación académica y científica fundamentada en el humanismo cristiano y además existe una gran demanda de docentes en el mercado laboral.
- Se concluye que la gran mayoría de maestros titulados de la UTPL se encuentran laborando en el sector educativo, tanto en instituciones públicas como privadas del sector urbano, con notable estabilidad laboral y aceptación de la sociedad en general.
- Se ha determinado que a razón de las reformas educativas y las nuevas políticas gubernamentales los titulados de la UTPL tienen interés por capacitarse en didáctica y pedagogía, en el manejo de TICs, diseño y planificación curricular y educación en valores.
- Actualmente los centros educativos donde laboran los titulados de la UTPL, exigen que el docente tenga un perfil adecuado, bajo los principios de: trabajo en equipo, comunicación efectiva, identidad con la filosofía institucional y ética profesional.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

- Se sugiere a la UPTL ofertar postgrados con énfasis en educación inicial y básica para cubrir una imperiosa necesidad de formación continua en la gran mayoría de docentes titulados de estos niveles.
- La UTPL debe continuar con su noble labor de formación de docentes, manteniendo la calidad educativa, el grado de exigencia académica y fortaleciendo el humanismo cristiano, pues es el valor agregado de los profesionales de esta institución.
- Se debe considerar que en el pensum de estudios de las carreras de educación de la UTPL estén aspectos que permitan el desarrollo del trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la formación de un criterio investigativo- científico.
- Se recomienda que la UTPL por medio de sus catedráticos y haciendo uso de la su infraestructura tecnológica y organizacional, desarrolle cursos de actualización y perfeccionamiento docente en temas relacionados con: didáctica y pedagogía, manejo de TICs, diseño y planificación curricular y educación en valores.
- La Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL debe diseñar un sistema automatizado que permita mantener un contacto permanente con sus ex alumnos titulados para obtener información directa en lo referente a sugerencias, propuestas y requerimientos de la profesión docente, así como para ofertar carreras de posgrado, cursos de perfeccionamiento, conferencias o cualquier actividad cultural de interés.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abrile de Vollmer, M. I. (Agosto de 1994). *OEI*. Recuperado el 7 de Diciembre de 2010, de Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a01.htm>

Avalos, B. (2006). El nuevo profesionalismo: formación docente inicial y continua. En E. Tenti Fanfani, *El oficio de docente*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Braslavsky, C. (1998). *Reunión de Consulta Técnica para el análisis de políticas y estrategias de formación de profesores*. Bogotá: OEI.

CINTERFOR. (2010). *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2010, de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>

De Lella, C. (Septiembre de 1999). *OEI*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2010, de Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/cayetano.htm>

Escolano, B. (1997). El profesor del futuro: entre la tradición y los nuevos escenarios. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado* , 46-47.

Fernández Muñoz, S. R. (2010). El profesorado del siglo XXI, competencias profesionales del docente en la sociedad. *Departamento de Pedagogía Universidad de Castilla - La Mancha* .

Gallart, A. (1997). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo. En J. Claudia, *Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo: CINTERFOR.

González Tirados, R. M., & González Maura, V. (15 de Agosto de 2007). *OEI*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2010, de Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1889Maura.pdf>

Martínez-Otero Pérez, V. (Febrero de 2006). *Revistas*. Recuperado el 7 de Diciembre de 2010, de Universidad Complutense de Madrid: <http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0606120051A.PDF>

Ministerio de Educación. (Octubre de 2000). *MINEDUC*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2010, de [http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Estandares\\_de\\_desempeno.pdf](http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Estandares_de_desempeno.pdf)

Ministerio de Educación. (1991). *OEI*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2010, de Organización de Estados Iberoamericanos: [http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe\\_docentes.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf)

Miranda, M. (2003). Transformaciones de la Educación Media Técnico - Profesional. En C. Cox, *Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*. Santiago de Chile: Universitaria.

OCDE. (1994). *Calidad en la enseñanza*.

Sector Matemática. (28 de Octubre de 2005). *Sector Matemática*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2010, de [www.sectormatematica.cl/pedagogia/22%20E%20A.doc](http://www.sectormatematica.cl/pedagogia/22%20E%20A.doc)

Soler Roca, M. (1991). *UNESCO*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2010, de UNESCO-OREALC: <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000901/090172sb.pdf>

Tébar Belmonte, L. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Aula XXI - Santillana.

Tejada Fernández, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Revista Herramientas*, 20-30.

Torres, R. M. (1996). *FORNESIS*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2010, de Instituto Fronesis: <http://www.fronesis.org/documentos/Clave.doc.pdf>

UNESCO. (Junio de 2006). *El Portal Educativo Paraguayo*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2010, de Portal Educativo Arandu Rape: [http://www.arandurape.edu.py/pdf/evaluacion\\_desempenho.pdf](http://www.arandurape.edu.py/pdf/evaluacion_desempenho.pdf)

Vaillant, D. (Diciembre de 2004). *OEI*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2010, de Organización de Estados Iberoamericanos: [http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion\\_profesion\\_docente\\_AL\\_vaillant.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf)

Varelli, A. (Enero de 2006). *Aprender la Libertad*. Recuperado el 7 de Diciembre de 2010, de <http://www.aprenderlalibertad.org/aprenderlalibertad.pdf>

## **8. ANEXOS**



Código titulado:  
\_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- |           |   |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

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

..... años .....meses

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

..... años .....meses

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

..... años .....meses

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

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

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

..... años .....meses

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

..... años .....meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

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

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

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

*Gracias por su colaboración*



# CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador: \_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

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

SI  NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

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

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

SI  NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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*



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



Recibido  
31-01-2011  
16 pm  
Prof. A -



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

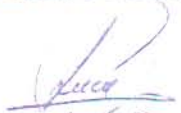
De mi consideración:

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


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

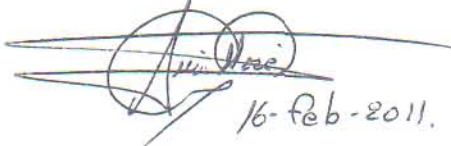
Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



  
Ecuacota Piscal Mixta  
GUANO DE PIMAMPIRO  
**DIRECTOR**  
Pimampiro Imbabura

  
16-feb-2011.



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

De mi consideración:

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


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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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

PENSIONADO MIXTO Y COLEGIO  
PARTICULAR "LA VICTORIA"  
Misioneras y Misioneros Identes  
**R E C I B I D O**

Fecha: 20-11-11 Hora: 10:00 Firma: 



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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


De mi consideración:


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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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

Recibido  
21-01-11  




ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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


De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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





ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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


De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



20-01-11

## FOTOGRAFÍAS



Fundación Educativa Lidia Sevilla León – Ibarra



Colegio Sánchez y Cifuentes – Ibarra



Escuela 2 de Marzo - Antonio Ante



Colegio Particular La Victoria