



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

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

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA  
PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”.**

**ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE ALAMOR CANTÓN PUYANGO  
PROVINCIA DE LOJA EN EL AÑO 2011**

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

**AUTORES:**

**PIEDAD MARILÚ CÓRDOVA VERA**

**MIRTHA DEL CISNE RODRÍGUEZ ERIQUE**

**MENCIÓN:**

**FÍSICA MATEMÁTICAS**

**LENGUA Y LITERATURA**

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: MGS. FABIÁN JARAMILLO S.**

**TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: LIC. CLAUDIA TORRES MONTESINOS.**

**CENTRO UNIVERSITARIO ALAMOR 2011**



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

---

**CERTIFICACIÓN**

Lcda. Claudia Torres Montesinos

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

**CERTIFICA:**

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

-----  
Lic. Claudia Torres M.

Loja, junio del 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

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

Nosotras, Córdova Vera Piedad Marilú y Rodríguez Erique Mirtha Del Cisne, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

-----  
**AUTORA**  
110394715-4

-----  
**AUTORA**  
070507973-9



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

---

**AUTORÍA:**

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

-----  
**Córdova Vera Piedad Marilú**  
110394715-4

-----  
**Rodríguez Erique Mirtha Del Cisne**  
070507973-9



## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo de tesis primeramente a Dios, por haberme permitido culminar mi carrera profesional, pese a las diversas barreras que se me presentaron en el transcurso de mi vida estudiantil.

A mis padres: Rosita y Vicente quienes me han guiado desde el primer día de mi vida con su apoyo incondicional, a mi esposo Luis Eduardo, e hijas: Nayely, Karely, Angely que son lo más sagrado que me ha regalado Dios, motivo de mi vida y de mi ser.

A mi hermana Marlene, que gracias a ella con su ayuda moral y sabios consejos pude tener el entusiasmo necesario para perseverar en mi meta.

A mi compañera de tesis por haberme apoyado en este trabajo y por saber comprender los momentos más difíciles de mi vida por lo que atravesé, por haberme ayudado a culminar mi meta más anhelada, por la confianza brindada mil gracias.

Dar las gracias a la Universidad Técnica Particular de Loja por haber sido la pionera en mí al formar una mujer profesional y por haberme regalado muchos conocimientos y por eso que Dios te bendiga hoy, mañana y siempre.



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de Fin de Carrera a Dios, el que me dio la vida, e hizo posible en mí este ideal, permitiendo mi realización como ser, ahora que tengo la posibilidad de dar y compartir este bien que me ha sido dado con felicidad y gozo de las cosas pequeñas que se han convertido en grandes alegrías.

A mi mamá Domitila porque con su dedicación y temperamento me enseñó a conocer los límites del ser humano y educo a la mujer que soy ahora, porque depositó en mí el más hermoso tesoro que una mujer puede dar, el amor de madre que ha colmado la ausencia de la mía y ha sido simplemente la mejor mamá del mundo.

A mi tío Bayron por ser el cimiento, estandarte y el más límpido ejemplo, en el cual se ha formado, apoyado y reflejado mi corta vida, por ser mi padre, el que me acompañó y guió para cristalizar mis sueños y aspiraciones.

A mi hermano Galo, razón de ser de mi vida, por ese lugar que ocupa en mi corazón, por su compañía y cariño incomparables, el único ser considerado sangre de mi sangre, y lo más bello que tengo de mis padres.

A mis tíos, Klever, Walter, Rober y Edin, pilares fundamentales de mi vida, sinónimos de protección, ejemplo y sacrificio, quienes inculcaron a lo largo de mi vida el amor y la constancia por lo que se hace, hablar de mis logros es hablar de cada uno de ellos que han puesto en mí parte de su ser.

A mis padres, Ángela y Medardo por el maravilloso don de la vida y el regalo más grandioso de ser mis padres, por el apoyo espiritual por las cosas sencillas y sabias que a pesar de la distancia me han transmitido, por la inmensa falta que me han hecho, pero que con sus consejos sabios me han impulsado a ser una alma grande.

A mi compañera de tesis, por el tiempo compartido que ha forjado la amistad más firme, por su apoyo y compañía en esta inolvidable travesía.

A mi gran amiga Elina Jaramillo de Paladines por su constante apoyo, por sus palabras de valor que infundieron en mi espíritu el brío por llegar a la meta y sentir la satisfacción de haber alcanzado un logro más en mi vida.

A los maestros por la profunda calidad humana con la que supieron compartir con nosotros sus vastos conocimientos dejando huellas imborrables que se quedaron impregnadas en lo más hondo de nuestro corazón.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por ser el manantial de sabios conocimientos, fanal que ilumina la senda en la búsqueda perenne del perfeccionamiento humano y profesional que plasmaremos en nuestra vida diaria con el recto proceder y transparencia de nuestras acciones.

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos dejar testimonio de eterna gratitud a los Directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad a Distancia, al Director de la Escuela de Ciencias de la Educación, en especial a la Lic. Claudia Torres Montesinos, por permitir la realización de tan importante trabajo, y a la vez permitírnos cumplir nuestros ideales, aspiraciones y esperanzas, con sus orientaciones; a cada uno de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad de Técnica Particular de Loja y directivos de las instituciones educativas en las que ellos laboran, quienes nos colaboraron para la realización de las encuestas, las mismas que nos permitieron llevar a efecto y culminación este trabajo de Fin de Carrera.

A los miembros de nuestras familias, quienes nos guiaron por el camino recto de la superación, dedicación y persistencia que fueron fieles aliados en nuestra lucha por llegar a la meta, y convertirnos en un buen ser humano, excelente madre, hijas y estudiantes y hoy profesionales honestas que tiene como único anhelo el servicio a los demás.

**LAS AUTORAS**





**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



## Modalidad Abierta y a Distancia

### ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	viii
Índice de contenido	ix
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	9
<b>CAPÍTULO 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE</b>	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	10
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	11
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	13
3.1.4 El género y la profesión docente.....	15
3.1.5 Síntesis.....	16
<b>CAPÍTULO 3.2 CONTEXTO LABORAL</b>	
3.2.1 Entorno Educativo, la comunidad educativa.....	17
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	19
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	20
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	28
3.2.5 Síntesis.....	30
<b>CAPÍTULO 3.3 Necesidades de formación docente</b>	
3.3.1 Definición.....	32
3.3.2 Competencias profesionales.....	33

3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	35
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	36
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	37
3.3.6	Síntesis.....	39
4.	METODOLOGÍA.....	41
4.1	Diseño de la investigación.....	42
4.2	Participantes de la investigación.....	43
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
4.3.1	Técnicas.....	43
4.3.2	Instrumentos.....	44
4.4	Recursos.....	45
4.4.1	Humanos.....	46
4.4.2	Institucionales.....	46
4.4.3	Materiales.....	47
4.4.4	Económicos.....	47
4.5	Procedimiento.....	47
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	50
5.1	Caracterización socio demográfica.....	51
5.2	Situación Laboral.....	53
5.3	Contexto Laboral.....	70
5.4	Necesidades de formación.....	86
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
6.1	Conclusiones.....	94
6.2	Recomendaciones.....	95
7.	BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	96
8.	ANEXOS.....	99



## 1. RESUMEN

La presente investigación hace referencia a los datos obtenidos luego del estudio de La Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación menciones: Lengua y Literatura, Educación Infantil, Ciencias Humanas y Religiosas, Física Matemáticas, matriculados en el centro Asociado Alamor en el período 2005 – 2010.

La muestra estudiada es de 14 titulados, 10 ejercen la docencia en instituciones del sector rural, 2 laboran en un trabajo no relacionado con la docencia, 2 que se dedican a negocios propios. Los instrumentos de investigación utilizados fueron los cuestionarios a titulados y empleadores.

Los resultados de la investigación nos permitieron identificar la Situación, Contexto Laboral y Necesidades de Formación en los cantones de Puyango, Pindal y sectores aledaños en los cuales laboran los titulados, en lo que hemos podido llegar a conclusiones ciertas que el mayor porcentaje de los titulados goza de una Situación Laboral estable y trabajan en el ámbito de su especialidad, lo que les permite desempeñar con calidad su rol como docentes, los mismos que poseen nombramiento y contrato indefinido.

Como objetivo general del tema en investigación tenemos que:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los objetivos específicos del tema en investigación son:

- Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/ó empleadores).

El procedimiento se basó en las normas que la Universidad determinó, localización de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja período 2005 – 2010 matriculados en el centro Asociado Alamor, entrevista con los mismos para que nos brinden su apoyo y colaboración personal, autorización legal de los directivos para que se dé el desarrollo de dicha investigación, entrevista directa con los mismos con la finalidad de coordinar la aplicación de los cuestionarios para titulados y empleadores en la que también contamos con un oficio enviado por la Mgs. María Elvira Aguirre , para que se nos de la apertura de realizar dicha investigación.

Los instrumentos aplicados fueron diseñados por la Universidad, cuyos resultados se resumen de la siguiente manera:

Que los titulados cuando iniciaron sus estudios un gran porcentaje ya se encontraba laborando y que luego de haber obtenido la titulación se mantiene en dichas labores, en un bajo porcentaje se demuestra que se encuentran en puestos no relacionados con la docencia y en un mínimo porcentaje se encuentran sin trabajo actualmente; el 100%(14) de los titulados no se encuentran realizando estudios de cuarto nivel.

Se establece que los titulados en pregrado optaron en el 92.9%(13) por la mención de Educación Básica, y el 7.1%(1) la mención Física Matemática; en lo que se refiere al sector, los titulados se encuentran la mayor parte laborando en el sector rural, los mismos que pertenecen a una institución educativa fiscal y desempeñan su rol en el nivel básico, y en un bajo porcentaje en el bachillerato, lo que nos lleva a la conclusión que los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja definitivamente ha mejorado su condición de vida luego de titularse.

Se aplicó además el cuestionario dos para autoridades para determinar la Situación, Contexto Laboral y Necesidades de Formación de los titulados por parte de quienes están al frente de los mismos, en lo que se manifiesta la correlación e interacción de estas categorías fundamentales básicas para establecer la Situación Laboral de los titulados, como la existencia de los requisitos exigidos en una institución para postular a un cargo docente, como también se hace notar el nivel y el ámbito de conocimiento referente a su especialidad, donde también se señala el desempeño de los docentes con experiencia por el dominio de sus conocimientos y docentes que recién ingresan con aspiraciones a obtener un nombramiento, también se manifiesta que se requiere de más personal docente como son en las áreas de computación, inglés, industrias agropecuarias, entre otras.

Dicha investigación arroja resultados interesantes y relevantes en la labor que viene realizando la Universidad Técnica Particular de Loja para fortalecer su área de formación y expectativas fructíferas en los nuevos profesionales, vigorizando una de las áreas estratégicas de la Alma Mater lojana como lo es Las Humanidades.

## 2. INTRODUCCIÓN

La enseñanza a distancia tiene sus orígenes en la década de 1830. Ello se debió en gran parte a la iniciativa de personas particulares y empresas privadas que demandaban una mejor educación para los individuos con el fin de aprovechar las oportunidades de progreso en lo que se refiere a la expansión de la necesidad de formar individuos productivos dentro del ámbito profesional, familiar y personal<sup>1</sup>.

Lo que conlleva a la obligación urgente de una mejora en la calidad educativa en las dos últimas décadas tanto en países desarrollados y aquellos que aspiramos ser, como es el caso de nuestro país.

Pero sin lugar a duda no podemos excluirnos de la prosperidad de cada uno de las personas en cuanto a educación, buscando en sí su formación integral para luego transmitirla a nuestro entorno es por esto que la Universidad Técnica Particular de Loja inicia su proceso de formación en la modalidad a Distancia en el año de 1976 en la oferta la carrera de ciencias de la educación en sus diferentes menciones, la misma que nos permite penetrarnos en el mundo del saber no como un deber, sino como una valiosa oportunidad, por centrarse en ampliar el acceso a la educación liberando a sus alumnos de limitaciones de tiempo y espacio, proyectándose para contribuir a implantar la educación para todos y de forma permanente.

En su inicio se dio como respuesta a la problemática vivida por un amplio sector del magisterio ecuatoriano que hasta la fecha no había podido acceder a la formación universitaria, cabe señalar que esto fue lo que dio inicio a la modalidad abierta y a distancia en este sentido hemos visto nacer nuevas carreras y centros universitarios, en los lugares más recónditos de nuestro país, e incluso del extranjero facilitando el acceso a una carrera universitaria, o bien propiciando la culminación de la que iniciaron tiempo atrás.

---

<sup>1</sup> [www.a360gradosnet/revista.asp21d\\_421](http://www.a360gradosnet/revista.asp21d_421), Demanda de la enseñanza a distancia, LITWIN, Edith, (2010)

Como universidad católica basa su filosofía educativa en los principios del humanismo cristiano y en los derechos del hombre, exige respeto a sus principios e implementa las políticas necesarias para fortalecer su reconocimiento y aplicación entre profesores y alumnos respetando a su vez la libertad de conciencia y las libertades individuales que se opongan a fines de la institución.

Siendo una filosofía humanista y proyectivamente personalizada, considera al docente en formación como persona capaz de su realización plena como ser trascendente y en continúa progresión, como un ente no para sí mismo sino para los demás; en la dimensión ética, alumno y profesor han de buscar la verdad que lleva consigo el trabajar e investigar de manera exhaustiva por encontrar la autentica verdad de la educación y de la vida, así como las pequeñas verdades que nos llevan a ella, sin tener en cuenta el esfuerzo ni el trabajo que ello conlleva, enfatizando en un sentido más amplio y defenderla como patrimonio que pertenece al género humano concibiendo que solo es posible superarse con entusiasmo y perseverancia con ideales a largo plazo y llegar a su culminación y no quedarnos a medio camino, posibilitándonos ser testigos creíbles de esta maravillosa verdad que es la educación a través del ejemplo es decir creyendo en la educación que vence obstáculos y adversidades a lo largo de nuestra etapa de profesionalización.

En esta situación resulta prioritario investigar la “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela Ciencias de la Educación, período 2005 – 2010 del Centro Universitario Alamor cantón Puyango. En el contexto de la investigación son los titulados y empleadores los encargados de contribuir con la información necesaria para llevar a efecto dicha investigación y tener conocimiento cual es la situación laboral luego de haber obtenido su titulación en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, permitiendo realizar un diagnostico de necesidades básicas y complementarias para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes de Ciencias de la Educación la misma que manifiesta un apoyo a la sociedad, logrando fortalecer los elemento fundamentales que se conllevan para una total integridad coherencia y eficacia con una formación continua



que supere sus expectativas para en un futuro mejorar las diversas realidades y su cualificación profesional.

Es importante destacar la inquietud de la Universidad Técnica Particular de Loja por conocer la situación en la que se encuentran los docentes titulados en los diversos ámbitos, ya sea en el ejercicio de la docencia y otros desempeñándose en otras labores no relacionadas con la docencia, introduciéndonos no solo a los titulados sino también a los empleadores o directivos de instituciones educativas para llegar así al conocimiento específico, de los requerimientos en el perfil académico dentro de la planta docente ya sea en el cumplimiento de la documentación para la acreditación de estar apto para desempeñar sus funciones como tal.

Además en esta investigación se nos permite conocer el grado de aceptación y nivel de estudios de acuerdo a las diversas especialidades y por ende las realidades existentes en las diversas instituciones educativas, como tal es el caso que los titulados de la universidad no solo se encuentran laborando en su especialidad sino que además tienen valores agregados a la docencia, convirtiéndose en entes productivos y competentes en su accionar diario; por el motivo que hoy en día ya existe la capacitación permanente al sector educativo, pero esto no implica una formación en las áreas requeridas, viéndose la necesidad urgente de formar docentes especializados que puedan desempeñar su rol a cabalidad dando la oportunidad a la apertura de nuevas partidas dentro del magisterio ecuatoriano, convirtiéndose en una de las ventajas de la misión de este proyecto para llegar a conocer a profundidad como sería en un futuro el perfil de egreso de sus titulados para una vez adquirido el título puedan ocupar cargos específicos de acuerdo a su currículo.

Frente a este gran desafío que se presenta hoy en día y como estudiantes universitarios comprometidos con la labor docente, la misma que posee características humanitarias y de prestigio de nuestra Universidad Técnica Particular de Loja interesándose siempre por solucionar la necesidades básicas del perfil profesional, apuntando siempre al progreso de los

pueblos y de un sector muy amplio y poco favorecido como lo es la educación que pide a gritos reformas específicas para cambiar y transformar el sistema educativo.

Con los elementos de juicio necesarios, sostenemos que **los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja debemos cultivar en nuestras mentes la educación que nuestros maestros con mística y esmero depositaron en nosotros una formación de calidad en la medida de lo posible buscando la verdad y perfeccionamiento a través de la ciencia, fortaleciendo en su totalidad al ser humano.**

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3. Situación laboral docente**

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

Los modelos y tendencias de formación docentes predominantes en nuestro contexto, nos proporcionan ciertas pistas para responder a ciertos cuestionamientos claves nutriendo las diversas estrategias tendientes a la profesionalización docente.

La calidad de la formación se juega su importancia desde su concepción en la que no interfiere ni compensan las condiciones ni medios adecuados a un plan o dispositivos de formación mal concebidos.

Para lograr una formación profesional de alto nivel debemos tener en cuenta una transposición de didáctica fundada en el análisis de prácticas y sus transformaciones, asumir un referencial de competencias que identifiquen saberes y capacidades requeridas, un aprendizaje a través de problemas que permita una articulación entre teoría y práctica para evaluación formativa instituida en una selección de saberes, que le favorezcan en su trabajo.<sup>2</sup>

Se concibe la formación docente tanto inicial como continua, al proceso permanente de adquisición, estructuración, reestructuración de conductas tales como: conocimientos, habilidades, valores para el desempeño docente.

Es conocido que se da una acción eficaz de la socialización laboral dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las clases prácticas.

---

<sup>2</sup> [www.debate.educacion.ar/ley/docentes%20prodvegetal.pdf](http://www.debate.educacion.ar/ley/docentes%20prodvegetal.pdf). Pedagogía de la Enseñanza Superior Docencia, Investigación y extensión en la formación Docente, CANTERA, Cristina., (2009)

Afirmación que se fundamenta en dos motivos: el primero es que la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; el segundo: las diversas influencias de los ámbitos laborales disuelven en buena medida el impacto de la formación inicial.

Las instituciones educativas donde los nuevos docentes se insertan a laborar intervienen como ejes formadores que moldean su forma de pensar, percibir y actuar; certificando la continuidad de su normal desempeño a través del tiempo.

Al referirnos a la formación docente continua, es la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera profesional, en la práctica docente y es a esta que la toma eje formativo estructurante.

Las nuevas tecnologías como el entorno virtual de aprendizaje (EVA) se transforma en un apoyo de la labor docente y mediador para su formación continua, estos nuevos espacios de aprendizaje deberían incrementarse como parte de la formación inicial del profesorado; por lo tanto el rol del profesorado va ir cambiando notablemente, lo que supone una formación centrada en el diseño de situaciones y contextos de aprendizaje, en la mediación y tutorización y en las estrategias comunicativas.

En la actualidad existe una urgencia de formar docentes atentos a las necesidades de la mayoría y comprometidos a impulsar una visión de enseñanza y del aprendizaje que incite a la investigación, criticidad y al pensamiento solidario.

Convirtiéndose en una valiosa herramienta para mejorar la formación docente, las Tecnologías de Información y Comunicación diversas líneas acción para transformar a la institución educativa en un escenario natural de actuación, advirtiéndose la premura de hacer relevancia en la formación docente universitaria no solo en nuestro país sino en el mundo entero frente a los cambios y transformación de la sociedad que genera nuevos escenarios complejos en los cuales la formación docente sigue siendo un reto.

### 3.3.2 La contratación y la carrera profesional.

Los maestros en el sector público pueden ser nombrados o contratados, para ser nombrado e ingresar a la carrera Pública del Profesorado, se requiere título pedagógico; el proceso de selección de maestros debe ser descentralizado y en función de nuevos puestos de trabajo disponibles, valorando su experiencia, grado educativo y una prueba aptitud.

Quienes ingresan en el magisterio estatal el nombramiento se otorga por la aprobación de pruebas de méritos y oposición, a las que se postula mediante un concurso público a nivel nacional; la Comisión de Evaluación está conformada por funcionarios de la sede central del Ministerio de Educación.

Una vez que ingresan a la carrera pública los maestros tienen derecho a la estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo y lugar de trabajo; el nombramiento corresponde a las instancias ministeriales de la jurisdicción bajo la supervisión de una Comisión Nacional, títulos, grados obtenidos, estudios de perfeccionamiento, especialización, ponencias y trabajos presentados en eventos pedagógicos y científicos.

Los maestros públicos sin título pedagógico pueden ser nombrados interinamente, no formando aun parte de la carrera pública y en espera que eventualmente puedan ingresar a esta, a diferencia de los maestros nombrados los contratados no gozan de estabilidad laboral y no es seguro su empleo en el mismo plantel educativo, sin embargo gozan de los mismos beneficios tanto docentes contratados como los permanentes, el maestro titulado que luego de haber trabajado por contrato pasan a ser maestros permanentes<sup>3</sup>

La motivación para convertirse en un profesional en la docencia es por la existencia de un núcleo personal que identifica sus características al conocimiento y la aspiración de profesionalizarse en una disciplina y su afinidad para transmitir sus conocimientos, saberes y tareas como compromiso con ellos mismos y con los demás.

---

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/docente/docen6/.htm>, La Carrera del maestro, factores Institucionales, Incentivos Económicos y Desempeño., DÍAZ Hugo, Saavedra Jaime (2000)

La formación de los docentes como profesionales en la educación resalta sus propias situaciones de vida cotidiana sus discursos, sensaciones, percepciones y modos de ser que permiten comprender la vida y esfuerzo que implica el rol de la docencia. La elección de una carrera profesional va más allá de una simple elección a convertirse en una verdadera vocación en la que ponderan las siguientes motivaciones:

- Deseo de servir, acompañado de una verdadera vocación de educar y con ella contribuir al adelanto y bienestar de nuestro país.
- Oportunidad de relacionarme con otras personas y aportar positivamente a la sociedad.
- Apoyar a los niños y jóvenes en la formación científica y desarrollo de destrezas.
- La vocación de ser educador.
- Tener un trabajo fijo con una remuneración económica a cambio de un trabajo digno.
- Enfrentar los retos de la sociedad actual.

### **3.3.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.**

Es imprescindible acabar de carácter urgente con la nefasta tradición del profesor depositante, que atiborra al educando con un sinnúmero de datos que luego los transcribe sin asimilarlos; hoy en día lo que se busca es dar con un constructivismo pedagógico un aire fresco a la educación promoviendo y potenciando nuevas condiciones de enseñanza y aprendizaje para un trabajo autónomo del estudiante y la educación.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 10 N° 2, Metodologías de Enseñanza y Aprendizaje para el desarrollo de competencias, DÍAZ Mario de Miguel., (2008)

Se ha puesto en consideración las condiciones de enseñanza y aprendizaje, teniendo en cuenta los requerimientos de tiempo y actividades a desarrollar para adquirir las destrezas y conocimientos propios en cada materia, logrando que los alumnos adquieran un conocimiento profundo, interesándose por la asignatura y sumergiéndose en un proceso de aprendizaje crítico.

El proceso del aprendizaje debe estar enfocado en conseguir el aprendizaje profundo concibiendo la tarea docente como una forma similar a la enseñanza de un catálogo de conceptos y procedimientos.

Frente al nuevo desafío de la educación se pretende construir y desarrollar un modelo educativo que promueva la construcción de los conocimientos y la participación activa de los educandos en este proceso, que se oriente al desarrollo de estructuras mentales básicas y de la capacidad para “aprender a aprender”, generando aprendizajes duraderos recogiendo los saberes previos de los estudiantes y logrando que dichos saberes sean significativos en el proceso educativo y para los alumnos, favoreciendo el rol del docente como un facilitador del aprendizaje, entre otros aspectos trascendentes.

Para promover la participación activa del estudiante en su proceso de aprendizaje se hace uso de técnicas y dinámicas orientadas a desarrollar los contenidos de la clase de manera participativa; las dinámicas generalmente se emplean como motivación, es decir como entrada lúdica al tema central de clase.

Al reflexionar acerca de la enseñanza y sus potencialidades se lo hace con el objetivo de formar ciudadanos en una sociedad justa y armónica, con nuevas perspectivas, revalorizando la didáctica para comprender la vida de la sociedad actual y ampliar la perspectiva de la enseñanza abarcando lo creativo del aprendizaje con significado.

La construcción del conocimiento sobre la enseñanza está ligada al debate sobre la planificación, el uso de estrategias, innovaciones, recursos en fin, implica examinar la práctica

---

y transformarla consistiendo en la recuperación de los principios de una buena enseñanza basada en la contextualización de experiencias cónsonas con realidades actuales.

Se propone como estrategias talleres, proyectos, relatos como experiencias para comprender e interpretar dimensiones personales y afectivas sociales e implicadas en los aprendizajes valiosos para lograr en los estudiantes interés y entusiasmo por aprender.<sup>5</sup>

El profesor se vuelve mediador del proceso favoreciendo a la valoración del trabajo realizado, es decir acompañar al estudiante en su proceso de aprendizaje consiente que no existe un solo camino en la enseñanza por ello no hay recetas en el oficio de enseñar.

Los medios de comunicación, tecnología y cultura multimedia en general son una gran oportunidad de desarrollar el pensamiento y las competencias sin desvalorizar el peculiar recurso del pizarrón cuyo buen uso es inestimable para esquematizar y establecer relaciones fundamentales de aprendizaje.

### **3.3.4 El género y la profesión docente.**

El que quiera ser grande entre los demás debe convertirse en el siervo de los demás. La gloria de ser grande esta en ser útil, ya que el servicio generoso no solo constituye un beneficio para el otro y la posibilidad de mejorar el mundo, sino que permite nuestra realización personal dándose una igualdad de género, la mujer ya está compitiendo en igualdad de condiciones a los hombres a pesar que las mujeres tienen una menor antigüedad en esta área de trabajo.

Aunque la ocupación no tiene géneros hay datos que evidencian el predominio de las mujeres en la docencia resaltando así el poder del hombre o la capacidad de cuidar de la mujer,

---

<sup>5</sup> Revista Electrónica de Investigación Educativa, N° 18, Acción pedagógica: El oficio de Enseñar y contextos, LITWIN, Edith., (2008)



existiendo así leves diferencias entre ambos géneros, siendo el contexto un factor muy importante para entender las diferencias y similitudes de los géneros<sup>6</sup>.

El género en la profesión docente nos muestra ya no la dependencia de la mujer hacia el hombre, sino por lo contrario individualmente desempeñan su profesión formativa con profesionalismo y ecuanimidad, porque la mujer profesional de hoy en día ya se encuentra realizada y es poseedora de aptitudes relevantes que le permiten establecer y mantener relaciones positivas con el género opuesto.

En la profesión docente se conjugan características personales y profesionales que nos llevan a su identidad docente tomando de sus propias palabras “soy docente por naturaleza” “A veces digo ya es mi forma de ser” concibiendo la profesión docente como algo íntegro que amamos, lo que nos hace prevalecer siempre en la formación que cada individuo adquirió y que en el transcurso de su carrera profesional se integro como carácter propio, a través de ciertas particularidades que los hace ser profesores, llevando consigo la docencia como experiencia vivida, puesto que para enseñar tuvimos que aprender, la enseñanza consiste en aprender dos veces.

### **3.1.1 Síntesis**

Pernoud (2001) sugiere que la formación docente adquiere su categoría desde sus inicios, porque ningún recurso didáctico supera o suple contenidos o métodos mal adquiridos o asimilados, por el docente en formación.

Se obtiene una formación profesional de alto nivel, de una formación continua con la que el docente perfecciona y reforme sus conocimientos, técnicas e identifique saberes y capacidades que demanda hoy en día la educación que genera nuevos escenarios complejos en los cuales la formación del docente sigue siendo un reto.

---

<sup>6</sup> instituto@ctera.org.ar, Los estudios sobre el trabajo docente, MARTÍNEZ, Deolidia., (2001)

Los maestros para acceder a una carrera pública requieren título pedagógico, iniciándose como profesores contratados o permanentes, para hacerse meritorios a una plaza de trabajo precisan la aprobación de pruebas de méritos y oposición mediante un concurso nacional.

Los docentes contratados no gozan de la misma estabilidad que los permanentes, pero pueden aspirar a quedarse como docentes permanentes en la institución educativa si cumplen con los requisitos estipulados por la ley de educación.

La motivación para elegir una carrera profesional abarca aspiraciones personales que van más allá de razones profesionales, económicas, situacionales; porque la profesión colma parte de nuestro vivir diario convirtiéndose en lo que somos sin tomar en cuenta el género, mujeres o varones solo consagramos nuestro existir al servicio, a formar personas más justas y comprometidas con un futuro magno en funciones que tiempo atrás no creíamos posible lograrlo.

Las condiciones de enseñanza están orientadas a nuevas perspectivas, revalorizando la pedagogía y enfocándose a un aprendizaje creativo, significativo, profundo y crítico; concibiéndose la tarea del docente como facilitador del aprendizaje promoviendo la participación activa de los educandos en el proceso educativo.

## **2. Contexto Laboral**

### **2.2.1. Entorno educativo, comunidad educativa**

En otro tiempo no se pensaba en un sentido misional del maestro en correspondencia con la comunidad, predominando el papel del docente como líder frente a un grupo al que le transfiere conocimientos, los centros educativos de nuestros tiempos se pueden considerar espacios de socialización proclives al diálogo y a la racionalidad crítica, en busca de aprendizajes fructíferos.

El maestro de hoy en día se ha comprometido en la formación integral de los educandos promocionando las relaciones humanas, reconociendo el trato entre individuales, no como sujetos aislados inmersos en un trabajo pedagógico llamados a ofrecernos resultados de desempeño, sino como generadores de un aprendizaje recíproco que no se limite a un área en particular y se acentúe en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano donde hay historias de vida por contar y aportes significativos en el cual el docente está llamado a fomentar una actitud de búsqueda del saber.

Las razones de una sociedad turbulenta tienen como trasfondo el abandono y la ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro para que la nuevas generaciones, causando caos e incertidumbre que afectan la comunidad educativa.<sup>7</sup>

El maestro tiene a su responsabilidad el carácter motivacional de su práctica, en la que hay un docente que no niega el hecho de vivir en un mundo hostil, pero con todo lucha junto a los anhelos de sus discípulos experimentando la verdadera grandeza haciendo que otros se sientan grandes, el buen maestro propicia con su insistencia excelsos pensamientos, pensando en ese anhelo de ser mejores por encima del sistema imperante.

El sentido de la educación es conducir al ser humano al descubrimiento e identificación de su medio histórico, al cuestionamiento de los hechos presentes y a la consecuente intervención transformadora de la misma.

Debemos hacer hincapié en el avance de genuinas aplicaciones pedagógicas que se desarrollen en la capacidad de analizar críticamente su entorno educativo con sólidos preceptos teóricos y cognitivos, erigiéndose como baluarte defensor de la diversidad cultural y del pensamiento de una sociedad formada en lo multicultural, presta a entender y a tolerar las diferencias, forjando un grupo de individuos generadores de ambiente de cooperación y aprendizaje sinérgico.

---

<sup>7</sup> El Maestro y el entorno educativo como hacedores de sociedad, VERCELLI, Ariel., (2008)

La meta de la educación del futuro es despertar y cimentar el sentido crítico en los educandos para que ellos configuren un entorno educativo más cálido y eficaz y una comunidad educativa más humana.

### **2.2.2. La demanda de educación de calidad**

La mejora de la calidad ha sido uno de los objetivos fundamentales de las leyes educativas en el mundo entero desde finales de los años ochenta, se ha manifestado una preocupación creciente por la calidad y la equidad dos principios indisolubles para reformar la educación.

La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), abordó los principales factores que favorecen la calidad de la educación: la evaluación y formación del profesorado, programación docente, recursos educativos, función directiva, innovación e investigaciones educativas, orientación escolar, profesional, inspección y evaluación del sistema educativo.<sup>8</sup>

Las medidas propuestas para avanzar en el perfeccionamiento de la calidad se centralizaron en los siguientes aspectos: autonomía de los centros para impartir una educación ajustada a las necesidades de su alumnado, fuerte implicación y participación de todos los sectores de la comunidad educativa y las corporaciones locales en el funcionamiento de los centros docentes, un contexto estimulante para el ejercicio profesional de la docencia, un adecuado proceso de socialización y un sistema de evaluación que permita detectar los avances y diferencias que se van produciendo y adoptar medidas oportunas, atención preferente a los centro y alumnos que se encuentren en situación de desventaja y una exaltación plena de la educación en valores como principio rector de toda acción educativa.

---

<sup>8</sup> <http://www.educación.gov.ec>, La Demanda de Educación de Calidad, Instituto de Calidad y Evaluación. INCE (2003)

La Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE), ha incorporado la calidad en su propia denominación y en la exposición de motivos, señala que las medidas para promover la mejora de la calidad se organizan en torno a cinco ejes que reflejan los principios de su concepción educativa: los valores del esfuerzo y la exigencia personal, la orientación del sistema educativo hacia los resultados, reforzando el papel de la evaluación como factor básico de la calidad, una variedad de trayectorias que se adopten a las diferencias individuales de aptitudes, necesidades, intereses y ritmos de maduración, evaluación de la consideración social del profesorado y la mejora de su formación y por último el desarrollo de la autonomía de los centros.

### **2.2.3. Políticas Educativas:**

#### **Carta Magna**

La reseña histórica de este documento que tuvo su origen en Inglaterra en el año 1215 siendo el fundamento de las libertades inglesas, con ella hasta el rey mismo ya no tenía derecho a obrar según su capricho, estaba sometido a la ley tenía que respetarla.

La Constitución del Ecuador 2008 es considerada una de las más extensas del mundo y la más larga de las cartas magnas que se han adoptado en el país, posee 444 artículos agrupados en los diferentes capítulos que componen los nueve títulos de la constitución, igualmente constan disposiciones transitorias, una disposición derogatoria que sirvieron únicamente para la administración durante el régimen de transición.

Fue redactada el 30 de Noviembre del 2007 y el 24 de julio del 2008, por la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi, Manabí y representada un día después el 25 de julio por dicho organismo; para su aprobación fue sometida a referéndum constitucional el 28 de septiembre del 2008 ganando la opción aprobatoria, la Constitución 2008 entró en vigencia

desplazando la anterior Constitución de 1998 y rige desde su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre del 2008.

La Constitución del Ecuador 2008 es la carta magna vigente en la República del Ecuador, es el fundamento y la fuente de autoridad jurídica que sustenta la existencia el Ecuador y su gobierno.

Es el texto principal dentro de la política ecuatoriana y está por sobre cualquier otra norma jurídica; proporciona la organización del Estado ecuatoriano y las relaciones entre el gobierno y los ciudadanos.

En esta constitución se define la separación de poderes del gobierno ecuatoriano, de los cinco poderes del estado se conservan los tres poderes tradicionales establecidos en constituciones anteriores:

- La Función Legislativa asignada a la Asamblea Nacional.
- La Función Ejecutiva liderada por el Presidente de la República.
- La Función Judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia.

Además se establecen dos nuevos poderes del Estado:

- La Función Electoral administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral.
- La Función de Transparencia y Control Social representada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Estructura de la Constitución<sup>9</sup>:

- Título I: Elementos Constitutivos del Estado.

---

<sup>9</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Constitución Ecuador 2008](http://es.wikipedia.org/wiki/Constitución_Ecuador_2008), Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador de 2007, Enciclopedia Electrónico Wiki pedía (2010).

- Título II: Derechos.
- Título III: Garantías Constitucionales.
- Título IV: Participación y Organización del Poder.
- Título V: Organización Territorial del Estado.
- Título VI: Régimen de Desarrollo.
- Título VII: Régimen del Buen Vivir.
- Títulos VIII: Relaciones Internacionales.
- Títulos IX: Supremacía de la Constitución.

### **Plan Nacional para el Buen Vivir período 2009 – 2013**

Es un instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública, fue elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa conforme el decreto Ejecutivo 1577 de febrero del 2009 presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado para conocimiento y aplicación en el Consejo Nacional de Planificación.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009 – 2013, plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización de proyectos de cambio para construir un estado Plurinacional e Intercultural para el buen vivir de los ecuatorianos.

Entre los objetivos del Plan están los siguientes:

- Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.
- Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Mejorar la calidad de vida de la población.
- Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable.
- Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración Latinoamericana.

- Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.
- Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común.
- Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.

### **Ley de Educación**

La educación constituye un espacio insustituible para el análisis de los principios universales del pensamiento que permite dinamizar el progreso económico y el desarrollo del país en base a una nueva sociedad del conocimiento.

No podemos privar a los seres humanos del presente y futuras generaciones de legados de la ciencia y la tecnología. La educación constituye un derecho del hombre y un bien público social enfatizando en la mejora de la calidad y la pertinencia de la oferta académica, generando nuevas estructuras y propuestas académicas de articulación del sistema educativo nacional y el desarrollo de los países y a través de la creación de redes académicas tendientes a alcanzar, el desarrollo regional e internacional.

La Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, expidió una nueva constitución publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de Octubre del 2008 que establece que el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista, la investigación científica y tecnológica, la innovación, la promoción desarrollo y difusión de los saberes y culturas.<sup>10</sup>

El Artículo 351 de la Constitución expresa el “Sistema de Educación Superior estará articulado al Sistema Nacional de Educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismo de coordinación del Sistema de Educación Superior con la función ejecutiva.

---

<sup>10</sup> <http://www.educación.gov.ec>, Ley de Educación, Ministerio de Educación y Cultura(2010)



La constitución vigente señala que el sistema de educación superior surge por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertenencia, integridad, autodeterminación para la producción de libre pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica.

## **Plan Decenal de Educación**

### **¿Qué es el Plan Decenal de Educación?**

El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación siglo XXI”, en abril de 1992.<sup>11</sup>

Es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación, para que no importe que ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas, es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia ciudadana para y durante su ejecución.

Aportes del Plan Decenal:

Con el cambio de la educación podemos cambiar la historia de nuestro país. El Plan Decenal contribuirá hacer de la educación un compromiso de todos, responsabilidad inexcusable del Estado y prioridad nacional de inversión pública.

### **Políticas que orientaran la educación en los próximos diez años**

- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PBI hasta el año 2012, para alcanzar el 6 % de inversión en el sector.

---

<sup>11</sup> <http://www.educación.gov.ec>, Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, Ministerio de Educación y Cultura (2001)

- Universalización de la Educación General Básica, para garantizar a los educandos el acceso al mundo globalizado.
- Lograr la cobertura de al menos 75% de la matrícula en el bachillerato, a fin de desarrollar en la juventud competencias para la vida y el trabajo.
- Erradicación del analfabetismo.
- Educación continua para adultos garantizando el acceso de todos a la cultura nacional y mundial.
- Mejoramiento de infraestructura y equipamiento de escuelas y colegios.
- Mejoramiento de la calidad de la educación para incidir en el desarrollo del país.
- Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación y la capacitación permanente idea principal.

Si se cumpliera todos los aspectos del Plan Decenal de Educación lograríamos una educación de calidad para nuestros estudiantes.

### **DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional)**

Es la rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de formación, capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de necesidades de la formación, capacitación y perfeccionamiento docente en el marco de requerimientos de la política siete

del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación SER – Ecuador resultado de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional.<sup>12</sup>

Para la ejecución de los procesos formación, capacitación y perfeccionamiento docente, coordina con la Subsecretaría General de Educación, Subsecretarías Regionales, Direcciones Nacionales y Provinciales y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento profesional, responsables finales de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos de mejoramiento profesional.

Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen con funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación, capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por universidades contratadas, asistencia técnica internacional Ogs, ONGS que han suscrito convenios con el Ministerio de Educación para actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia general pedagogía y tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo de los diversos ámbitos del país, en el contexto de una realidad más humanista.

### **Funciones de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional.**

- Investigar y diagnosticar necesidades de formación inicial, capacitación y perfeccionamiento de docentes en servicio.
- Participar en la planificación y programación general de educación, y ejecución de las políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la institución.

---

<sup>12</sup> <http://www.educación.gov.ec>, DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional), Ministerio de Educación y Cultura (2010)

- Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial, capacitación y perfeccionamiento docente relacionado con políticas y acciones ejecutadas por el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el Magisterio Nacional material científico pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, planificar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

#### **2.2.4. Políticas micro: institucionales**

La educación es uno de los factores más importantes para la formación integral de los ciudadanos, el crecimiento económico y el bienestar social del país. Una educación de calidad forma una de las estrategias más importantes para superar dinámicas históricas de pobreza y diversas formas de discriminación y exclusión social, por lo tanto es un requisito indispensable para la justicia, la equidad y el desarrollo humano.

Se propone como objetivo al acceso de todos sus ciudadanos al conocimiento, formación y similares oportunidades en todos los campos. Actualmente el sistema educativo nacional, mantiene dos tipos de instituciones: **La instituciones de derecho público y las de derecho privado o Particulares.**

Son de **derecho público** las que pertenecen al Estado, funcionan bajo la dependencia del Ministerio de Educación o de los organismos seccionales y son financiadas con fondos públicos. Mientras que las instituciones **particulares** son las que pertenecen a personas

jurídicas de derecho privado, aunque cuenten para su financiamiento con recursos del Estado, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República.<sup>13</sup>

Las instituciones educativas son instituciones de existencia que se centra en las interacciones humanas, en ellas se pone en juego deseos que posibilitan vivir, trabajar y educar, presentándose como un lugar en el cual estudiantes y docentes intentaran realizar sus proyectos en busca de su realización profesional y personal.

Las instituciones educativas nos sitúan en el seno de la problemática de la búsqueda de identidad alcanzando el grado de reconocimiento en el contexto social<sup>14</sup>.

Como toda institución, la educativa está presidida por ciertas normas que expresan valores protegidas en una realidad social determinada, en general tienen que ver con políticas que llegan a formalizarse en leyes escritas que tienen una fuerte vigencia en la vida cotidiana de la institución.

En base a la Constitución Política toda institución educativa debe enfocarse en las siguientes características:

- Centrado en la persona, en su integridad, y en el desarrollo de todas sus dimensiones.
- Que fomente la equidad social y la solidaridad.
- Capaz de asegurar la participación de la familia educativa en el proceso educativo de la institución, según el tipo de oferta educativa.
- Que reconozca el papel insustituible del maestro en la relación pedagógica escolar.

---

<sup>13</sup> <http://www.educación.gov.ec>, Políticas Educativas Institucionales, Ministerio de Educación y Cultura (2001)

<sup>14</sup> <http://www.scribd.com/doc/>, Las Nuevas Formas de relación entre Estado, Sociedad y Educación, Diccionario Electrónico scribd (2009)

- Que valore el interés público del esfuerzo de las personas e instituciones particulares que promueven iniciativas educativas.
- Que garantice el principio de libertad de enseñanza, tanto para quienes ofertan servicios educativos como para quienes los demandan, sin discriminación alguna.
- Que ponga al alcance de todas diversas posibilidades educativas de calidad.

#### **2.2.5. Síntesis**

En la actualidad las instituciones educativas emprenden acciones que salen del marco estrictamente escolar ampliándose a lo educativo, generando espacios de comunicación e intercambio interpersonal tendiente a mejorar las condiciones educativas en los educandos logrando la inclusión social y escolar de la comunidad educativa en el entorno en el que se desarrolla el proceso enseñanza aprendizaje, produciéndose la retroalimentación cultural mutua, sistematizando las acciones que la institución ya tiene con la comunidad, son las instituciones educativas capaces de orientar la educación vocacional y es el primer lugar donde la personas entran en contacto con el mundo del trabajo por primera vez.

La demanda de la educación de calidad ha sido y es uno de los objetivos fundamentales de los últimos años en el mundo entero, enfocándose al esfuerzo y exigencia personal reforzando los sistemas de evaluación en progreso de la formación docente adquiriendo su perfeccionamiento, elaborando un perfil de docente competente, cultivando un profesor efectivo que logra en sus estudiantes, más allá de su clase social o entorno social consigan los objetivos de aprendizaje, generando a partir de estos un espacio en que se desarrolle la capacidad investigativa de los profesores, como el aprendizaje colaborativo.

#### **Políticas Educativas:**

**La constitución del Ecuador 2008**, redactada el 30 de Noviembre del 2007; representada el 25 de julio del 2008 por la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi Manabí, para su

aprobación fue sometida a referéndum institucional ganando la opción aprobatoria, entró en vigencia desplazando la anterior Constitución 1998 y rige desde su publicación en el Registro Oficial el 20 de Octubre del 2008, la carta magna vigente es el fundamento y la fuente de autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y su gobierno.

**El Plan Nacional de Desarrollo**, denominado Plan Nacional para el Buen vivir período 2009 – 2013, es un instrumento del Gobierno Nacional para articular y gestionar políticas públicas con la gestión e inversión pública, fue elaborado por la SENPLADES en su calidad de Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Descentralización de Planificación Participativa, plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización de proyectos de cambio.

**Ley de Educación**, la educación constituye un derecho del hombre y un bien público social, es la mejor riqueza de ahí que es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros lograr que nuestros niños y jóvenes reciban una educación de calidad con calidez.

En la nueva constitución publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de Octubre del 2008 fundamenta que la finalidad de la Educación Superior es la formación académica y profesional con visión científica, humanista e investigativa para que los seres humanos del presente y futuras generaciones tengan conocimiento y acceso a la ciencia y tecnología.

**El Plan Decenal de Educación**, es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación.

- El Plan Decenal contribuirá hacer de la educación un compromiso inexcusable del Estado y prioridad nacional de inversión pública.
- Mejorando la calidad de la educación, dotando de infraestructura y equipamiento a las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la formación y revalorización del rol y ejercicio docente, con el cumplimiento de los objetivos del Plan lograríamos una excelente educación para nuestros estudiantes.

**Direcciones Nacional de Mejoramiento Profesional**, es la rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de formación Docente Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

Este organismo de gobierno se encarga de investigar y diagnosticar las necesidades de formación inicial, continua y de perfeccionamiento, además asesora, planifica, controla y evalúa la realización de programas encauzándose a la mejora de la oferta académica.

### **Políticas Micro: institucionales**

El sistema educativo nacional mantiene dos tipos de instituciones:

- Las instituciones de derecho público y las de derecho privado o Particulares.
- Las instituciones educativas están legisladas por ciertas normas que expresan la disciplina interna que en general tienen que ver con políticas que llegan a formalizarse en leyes escritas que tienen una fuerte vigencia en las actividades diarias que se ejecutan en la institución.

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

### **3.3.1 Definición**

No podemos formar docentes sin hacer opciones ideológicas, el rol del docente se definirá según el modelo de sociedad y de ser humano, puesto que no se puede dissociar las finalidades del sistema educativo de las competencias que se requiere de los docentes, aspirando a una formación de personas creíbles, mediadores interculturales, animadores de una comunidad educativa, garantes de la ley, organizadores de una vida democrática, conductores culturales e intelectuales.

Docentes constructores de saberes y competencias, orientados en una pedagogía constructivista comprometida del sentido de los saberes, creadora de situaciones de aprendizaje, gestores de la heterogeneidad, reguladores de los procesos y de los caminos de



formación, dotados de práctica reflexiva que favorece a la construcción de nuevos saberes, implicación crítica porque las sociedades necesitan que los profesores se comprometan en el debate político sobre la educación a nivel de establecimientos, colectividades locales, regionales, o del país con fines de las instituciones educativas en las que laboran impulsando la democratización de la cultura y la misión del sistema educativo<sup>15</sup>.

La formación del docente tiene como función proporcionar esas experiencias que facilitan la adquisición de destrezas, conocimientos, valores que los docentes en formación van a socializar, denominando a la formación socialización del profesorado.

En el desarrollo profesional se adquieren conocimientos, competencias y destrezas esenciales de un buen profesor para actuar con eficacia profesional autoformándose durante todo el proceso de formación inicial, perfeccionamiento, formación permanente prioritaria para mejorar el servicio que la profesión docente desempeña en la sociedad.

### **3.3.2 Competencias Profesionales**

Se define en efecto una competencia, como la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizando a conciencia y de manera a la vez rápida pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, microcompetencias, valores, esquema de percepción, evaluación y razonamiento.

Todo profesional debe poseer un referencial de competencias que identifican los saberes y capacidades requeridas, puesto que su formación no es directamente para la práctica, se trata de identificar a partir del trabajo real, los conocimientos y las competencias requeridos.

Las competencias toman derecho de gerencia sobre la formación, las mismas que deben apuntar a la formación profesional con visión amplia tomando en cuenta práctica reflexiva, implicación crítica e identidad.

---

<sup>15</sup> Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Universidad de Ginebra La formación de los docentes en el siglo XXI, PERRENOUD, Philippe., (2001)

Es tiempo de identificar el conjunto de las competencias y de los recursos que obran en la práctica profesional y escoger de manera estratégica las que se deben comenzar a construir en la formación inicial.

Para reconocer las competencias no solo se pasa por la identificación de la situación que hay que manejar, problemas que hay que resolver o de las decisiones que hay que tomar, sino también por la explicitación de saberes, de las capacidades, de los esquemas de pensamiento y de las necesarias orientaciones éticas.

Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo no solo dependen de su formación educativa formal sino de su aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Varios rasgos de las competencias se han incorporado a instituciones que forman profesionistas con visión más integral no reducida al ámbito técnico, desde esta visión integral se plantea la formación no sólo en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien a partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos, consideren la ocurrencia de tareas que suceden dentro del contexto dando lugar a la acción y además que estos actos sean generalizables<sup>16</sup>.

Un curriculum por competencias profesionales integradas articula conocimientos globales, profesionales, experiencias laborales, propone reconocer necesidades y problemas de la realidad, los mismos que se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, práctica de profesiones, desarrollo de disciplinas y del mercado laboral permitiendo identificar necesidades a las que se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá la identificación de las competencias profesionales integrales o genéricas indispensables para establecer el perfil de egreso de los futuros profesionales.

---

<sup>16</sup> <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/consulta/educar/dirseed.html>, Desarrollo Curricular por Competencias Profesionales, HUERTA, Amezola Jesús, PÉREZ, García Irma, CASTELLANOS, Castellanos Ana (2003)

### 3.3.3 Los Cuatro Pilares de la Educación para el Siglo XXI

La necesidad de un aprendizaje a lo largo de la vida, se fundamenta en cuatro pilares que son a la vez cimientos del conocimiento y de la formación continua.

La brújula que orientará el rumbo de la educación son los siguientes principios:

- “Aprender a conocer”
- “Aprender a hacer”,
- “Aprender a vivir juntos”
- “Aprender a ser”<sup>17</sup>

El hecho de aprender a aprender implica la curiosidad, autonomía, atención; significa descubrir, construir y reconstruir el conocimiento aunque es inútil conocer todo, suponiendo una cultura general que no perjudica el dominio de determinados temas especializados.

“**Aprender a conocer**”, es más que aprender a aprender, no basta aprender a conocer es necesario aprender a pensar, a pensar la realidad y no únicamente pensar pensamientos, aquello ya dicho o hecho es necesario pensar también lo nuevo, reinventar el pensar y reinventar el futuro.

El segundo pilar es “**Aprender a hacer**”, aprender a hacer es indisoluble del aprender a conocer. El hacer ha dejado de ser puramente instrumental, sobresaliendo más la competencia personal convirtiendo a una persona apta para nuevas situaciones de empleo volviéndose de gran importancia el trabajo colectivo, tener iniciativa y aceptar los riesgos, tener intuición y saber comunicarse, saber resolver conflictos, tener estabilidad emocional son cualidades humanas mantenidas en el trabajo educativo, consiguiendo “**Aprender a vivir juntos**” que significa comprender al otro, desarrollar la interdependencia, descubrir al otro, participar en proyectos comunes encontrando placer en el esfuerzo común, participando en

---

<sup>17</sup> Los Cuatro Pilares de la Educación, Pedagogía de la Praxis, PEP, Aparicio (2003)

proyectos de cooperación siendo esta la tendencia que lleva al último pilar “Aprender a ser” trata el desarrollo integral de la persona humana inteligencia, sensibilidad, sentido ético, estético, responsabilidad personal, espiritual, pensamiento autónomo y crítico, imaginación, creatividad e iniciativa, siendo estos la base sólida de la educación nueva que se afianza a un futuro mejor.

### **3.3.4 Competencias Profesionales Docentes**

La capacitación de los docentes debe ser entorno a nuevas tecnologías ya que con su auxilio se puede mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en relación con los cambios de hoy en día en la sociedad y en los individuos.

Los nuevos profesionales en la docencia debe ser capaces de acomodarse a continuos cambios en el contenido de la enseñanza como en su forma de enseñar, destacándose como profesionales competentemente preparados para asumir el reto tecnológico de formar futuras generaciones, a las cuales se les impartirá nuevas tecnologías en el marco de la educación formal, este nuevo paradigma de la enseñanza da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles de los docentes.

Después de los factores familiares es la capacidad del profesor un factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes razón por la cual centramos nuestra atención en definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación.

Los papeles básicos que el docente ejecuta en su rol formativo es la de ser expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos, agente de primer orden en el proceso de socialización metódico de los menores en el tejido social, preceptor para conseguir la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los sujetos en formación y sus demandas de bienestar.

La figura del profesor de la actualidad se la entiende más como tutor en el proceso de aprendizaje adoptando la función de gestor del aprendizaje y no de trasmisor de

conocimientos, a partir de estos cambios y de las competencias básicas que debe poseer el docente tales como:

Dominio de la materia que imparte y cualidades pedagógicas, que se sintetizaran en las siguientes funciones que debe ejecutar el docente de hoy en día<sup>18</sup>:

- Planificar cursos, diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden.
- Motivar, hacer participar y realizar trabajos con los alumnos.
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Autoevaluarse y procurar su formación continua.

Las funciones previamente referidas hacen que el docente entre en contacto con el entorno educativo y conozca la realidad del mundo laboral al que accederán los nuevos profesionales.

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

El nuevo profesionalismo se dibuja con una serie de rasgos que se requiere de los docentes frente a las demandas complejas de la sociedad del conocimiento, de las condiciones socioculturales y de desarrollo específicas de cada país.

---

<sup>18</sup> El perfil del profesorado del siglo XXI Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI, CPNSEP(2008)

La demanda es de tipo cognitivo, de carácter social y afectivo, ¿Cómo responder a la diversidad de todo tipo que se observa en la comunidad educativa? ¿Cómo responder a conflictos sociales que penetran en ellas?

La necesidad de formación docente en el país ha dado apertura a la acreditación de los programas de formación tanto inicial como continua, es un modo necesario de velar por la calidad de la formación, las oportunidades de aprender el oficio de la enseñanza depende de la calidad de la formación inicial y de las oportunidades relevantes de aprender a lo largo de la vida docente<sup>19</sup>.

Es necesario considerar la búsqueda de mejores técnicas de formación docente continua y perfeccionamiento e incentivar a los docentes al nuevo profesionalismo que se centra en las capacidades y actividades vinculadas a las competencias y habilidades que son necesarias para la enseñanza.

El profesionalismo resulta tanto de la formación a la que tiene acceso como de las condiciones de trabajo y de los estímulos o incentivos para el buen desempeño, no creo que el mejor modo de ejercer un nuevo profesionalismo sea mediante formas de responsabilidad por resultados controlados y dirigidos por los sistemas de evaluación.

La educación se mueve en el binomio información – formación donde nos proporciona los conocimientos necesarios para mejorarlos en la sociedad y conseguir una capacitación profesional que permita el desarrollo personal en el trabajo.

Con respecto a la formación no se refiere solamente al aspecto profesional sino también a la adquisición de habilidades y procedimientos de actuación que nos permite perfeccionar ciertas facultades humanas.

---

<sup>19</sup> Siglo XXI Editores Argentina, El Oficio del Docente (Vocación, Trabajo y Profesión en el siglo XXI), TENTTI FANFANI, Emilio (2006)

El hombre es maduro cuando alcanza un buen equilibrio personal entre sus facultades intelectuales, su cuerpo y sus relaciones sociales, es completo cuando sabe integrar diversas vertientes adecuadamente y es coherente cuando establece una armonía entre las ideas y la conducta, entre la teoría y la práctica, el hombre formado es más humano y más espiritual, más dueño de sí mismo.

### **3.3.6 Síntesis**

El docente que se desea formar para el nuevo milenio es el que genera cambios sustanciales con la juventud acorde a la sociedad en la que actualmente nos desenvolvemos, el maestro debe ser un formador de juventudes y facilitador de conocimientos de la ciencia y ello se da cuando en el aula y fuera de ella se promueve una educación que progresivamente permite el desarrollo integral de los educandos, originando oportunidades para sus alumnos y ellos emitirán sus criterios de acuerdo a las experiencias vividas.

Las competencias adquiridas por los profesionales son concebidas como capacidades efectivas para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, son la expresión concreta de los recursos que pone en juego cuando se lleva a cabo una actividad, ponderando el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante.

Se necesita nuevos profesionales del aprendizaje, con un papel y un estatus redefinidos, que posean competencias profesionales docentes que actualicen su manera de trabajar tanto individual como grupal y su relación con la organización del centro y comunidad educativa, profesionales capacitados para un trabajo más versátil que responda a la diversas necesidades mediante las destrezas básicas, que ayude a comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en la sociedad y en la educación desde un punto de vista más global, educando con responsabilidad ambiental y desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades, recalando en la educación para el mundo.

Las necesidades de formar a los docentes en el Ecuador, ha dado lugar a la acreditación de programas de mejoramiento profesional a cargo de la DINAMEP, organismo estatal facultado de velar por el desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo ecuatoriano.

El profesionalismo se deriva no solo de la formación sino de las condiciones de trabajo, estímulos o incentivos al sector educativo, en lo referente a la formación no solo debe preponderar el aspecto profesional sino la calidad humana, tomando en cuenta que la educación del futuro invita a los educandos a pensar en la realidad e indagar en el mañana, a tener iniciativa, desafiar nuevos retos, saber comunicarse, resolver conflictos, cualidades humanas manifiestas en la relaciones interpersonales que nos enseñan a vivir con otros a participar en proyectos comunes que nos ayudan a desarrollarnos íntegramente como seres humanos puestos al servicio de los demás.



#### 4. METODOLOGÍA

En cuanto al diseño y al procedimiento se trata de una investigación de tipo puzle, descriptiva ya que involucra a un grupo de personas y establecimientos educativos, gracias al proceso descriptivo se deduce y se llegará a conclusiones objetivas y veraces.

El desarrollo del proceso de la investigación se realizó de manera secuencial y responsable, iniciando con el proceso de recolección de datos a los titulados y empleadores, mediante la aplicación de los cuestionarios uno y dos con los que realizamos la consecuente tabulación y organización de la información.

Posteriormente efectuamos el análisis e interpretación de los datos y con todas estas fortalezas y debilidades llegamos a conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación en las diferentes menciones, el contexto laboral y las necesidades de formación en nuestro medio.

Para la realización de este trabajo investigativo utilizamos los siguientes métodos.

**Descriptivo.-** el cual nos dio facilidad para descubrir cuál era el objeto de la investigación.

**Analítico.-** nos permitió analizar cada una de las partes y así poder explicar las causas de los hechos, y de esta manera incrementar los conocimientos de la realidad del estado laboral de los titulados.

- **Sintético.-** una vez analizamos cada una de las partes sintetizamos cada una de las respuestas verificadas por la encuesta.
- **Inductivo.-** permitirá configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones en comparación con el análisis de los resultados que nos sirvieron de base para la investigación.
- **Deductivo.-** para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio, ambos métodos ayudarán a generalizar lógicamente los datos empíricos que se obtuvieron en la investigación.

- **Hermenéutico.-** se utilizará para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitirá el análisis de la información empírica a la luz del aporte teórico de los autores consultados.
- **Estadístico.-** permitirá organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación. Este procedimiento facilitara la objetivación y comprensión de los datos para finalmente realizar el análisis de resultados obtenidos.

#### **4.1 Participantes de la investigación**

En la realización del trabajo investigativo participamos dos investigadores de acuerdo a lo dispuesto en la guía didáctica emitida por la Universidad Técnica Particular de Loja, y fue el grupo técnico quien dio a conocer el listado de titulados con base a los cuales se iba a realizar la investigación, con un total de dos investigadores (egresados), catorce titulados, dos autoridades o empleadores.

#### **4.2 Técnicas e Instrumentos investigación**

##### **4.3.1 Técnicas**

Para la recolección de información empírica se seleccionará y utilizarán las siguientes técnicas:

- **La técnica de la estadística descriptiva o deductiva** utilizada para obtener, del conjunto de datos recogidos con los cuestionarios uno y dos, conclusiones sobre los mismos sin que sobrepasen el conjunto de conocimientos que nos proporcionan estos, basándose en la técnica de la triangulación para la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa, analizando y tratando la información en tablas estadísticas porcentuales, rangos y frecuencias proporcionadas por el equipo planificador del Programa Nacional de Investigación.

- **La del fichaje**, la cual posibilitara la recolección de información bibliográfica a través de fichas en las que se enumeran y describen las fuentes bibliográficas.
- **La encuesta**, que se utiliza para la obtención de información de datos de los titulados y empleadores, para la investigación, información de campo que permitirá medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.
- **La entrevista**, se utilizará para obtener información importante para la investigación como: si están realizando estudios de post grado, si se encuentran laborando dentro de la especialidad, cuáles son sus expectativas y en que cursos de capacitación requieren actualización. El objetivo fundamental es obtener material de niveles creíbles y veraces de las necesidades de formación en las instituciones a la que tuvimos acceso y la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y hacer surgir actitudes y sentimientos hacia el tema objeto de estudio.

#### **4.3.2 Instrumentos**

Cuestionarios.- utilizado para entrevistar la población o la parte representativa del universo, definidos como una hoja de cuestiones o de preguntas que se hacen o se proponen para averiguar lo que se va a investigar.

##### **Instrumentos para titulados:**

Nº 1. Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, el mismo que consta de veintiuno preguntas, que están conformadas por literales.

P1. ¿Podría indicas la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta el 2010) y el año en que finalizó?

**(Ver Anexo Nº 1)**

### **Instrumentos para empleadores:**

Nº 2. Cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas (Empleadores), es un cuestionario semiestructurada la misma que consta de once preguntas.

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? \_\_\_\_\_

**(Ver Anexo Nº 2)**

Solicitud para autorización de aplicación de instrumentos de investigación, firmada por la Mgs. María Elvira Aguirre Directora de la Escuela De Ciencias De la Educación de la Universidad **(Ver Anexo Nº 3)**.

El cuestionario para los empleadores, se trabajo para lograr caracterizar las necesidades de formación para nuevos docentes que deseen ingresar en los planteles educativos, e identificar los datos sobre: en que especialidades se requiere personal, con nivel de conocimiento, como es el desempeño de los nuevos docentes y los que tienen experiencia en la laboral educativa, en que roles se desenvuelven los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### **Instrumento de trabajo para recolección de información**

Las fichas bibliográficas, hemerográficas, de trabajo.- sirven para recoger la información escrita en una forma que sea ordenada y fácil de manejar.

#### **4.4 Recursos**

Para realizar la investigación se conto con los siguientes recursos:

#### **4.4.1 Recursos Humanos**

Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones: Lengua y Literatura, Educación Infantil, Física Matemáticas y Ciencias Humanas y Religiosas, matriculados en el Centro Asociado Alamor período 2005 – 2010, directores, rectores de las diferentes instituciones educativas en las que laboran los titulados.

#### **4.4.2 Recursos Institucionales**

Las diferentes instituciones educativas y del sector público en las que laboran los titulados encuestados en la presente investigación:

- Colegio. Técnico Agropecuario Manuel Carrión Pinzano
- Centro Artesanal "Alonso de Mercadillo"
- Escuela Fiscal Mixta "Juan Pio Montufar"
- Escuela "John Stuart Mill"
- Escuela Fiscal Mixta "Tungurahua"
- Escuela Fiscal Mixta "Bracamoros"
- Escuela Fiscal Mixta "Napoleón Dillon"
- Escuela Fiscal Mixta "Capt. Giovanni P. Calles. L
- Escuela "Aristoteles"
- Escuela Fiscal Segundo Cueva Celi
- Municipio del Cantón Pindal
- Junta Parroquial de Vicentino

#### **4.4.3 Recursos Materiales.**

Para la recopilación de la información se utilizó los instrumentos de investigación propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja, los mismos que a más de encontrarse

correctamente estructurados, nos permitieron tener elementos de juicio necesarios para concretar el proceso investigativo, así tenemos el cuestionario uno para titulados el mismo que consta de 21 preguntas compuestas de literales, el cuestionario dos para empleadores que está formado de 11 preguntas.

En los cuestionarios se trabajó para lograr la caracterización sociodemográfica, situación laboral, contexto laboral, necesidades de formación.

Los recursos tecnológicos utilizados fueron la cámara fotográfica con la que se plasmó momentos en los que se realizó la investigación de campo (**Ver Anexo 4**).

#### **4.4.4 Recursos económicos.-**

En cuanto a lo económico se puede manifestar que por motivo que algunos de los titulados no laboran en el campo docente se tuvo que realizar varias visitas para ubicarlos en sus lugares de trabajo o en sus domicilios, así mismo sacamos copias suficientes de las encuestas y oficios para directores y titulados.

#### **4.5 Procedimiento**

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

El proceso que se efectuó de la siguiente manera:

**Fase I:** localización de los titulados en un período de cinco días.

**Fase II:** de los catorce titulados, diez ejercen la docencia; razón por la cual tuvimos que recurrir a las instituciones en una visita previa a la aplicación del cuestionario, para presentar la solicitud y obtener el permiso respectivo de las autoridades para que realizáramos las

encuestas, y aplicar en esta visita el cuestionario a empleadores (Ver Anexo N° 3), se efectuó en un tiempo de ocho días.

**Fase III:** se desarrollo el cuestionario uno, para titulados en un tiempo de una semana para los titulados que laboran en la docencia y tres días para los que no ejercen la docencia.

Luego se procedió a organizar la información empírica recabada con el trabajo de campo y organizada en tablas estadísticas, se tomó como referente de organización a la guía para el desarrollo de los contenidos del apartado análisis y discusión a cada uno de los objetivos propuestos a alcanzar con la investigación.

Cumplida está etapa se procedió al procesamiento de la información, por su parte, fue un momento de integración lógica donde la realidad observada y reflejada en los datos obtenidos, a través de los diversos instrumentos de investigación aplicados, fueron analizados e interpretados a la luz de las categorías conceptuales del marco teórico.

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

A continuación y, a razón de que el interés y orientación de la investigación propuesta no se limita, solamente, a la comprensión y explicación del objeto de estudio, sino, también, a contribuir en su transformación y mejoramiento, se construirán niveles de análisis para encontrar mecanismos que orienten la formulación de una propuesta que contribuya a mejorar la calidad de formación profesional y la situación laboral de los profesionales.

Finalmente, se procedió a la redacción y presentación del informe de la investigación, para lo cual fue necesario revisar nuevamente los objetivos, categorías y principalmente, el marco teórico científico a objeto de que el informe estuviera estructurado con una lógica que implicará interrelación entre la información empírica obtenida y la fundamentación teórica.

En esta fase de la investigación, el referente y los conocimientos experienciales de los investigados, constituyeron el pilar fundamental para interpretar los datos recopilados a través de las encuestas y diálogos.



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

### 5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

**TABLA 1. Podría indicar las menciones cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta el 2010) y el año en que finalizo.**

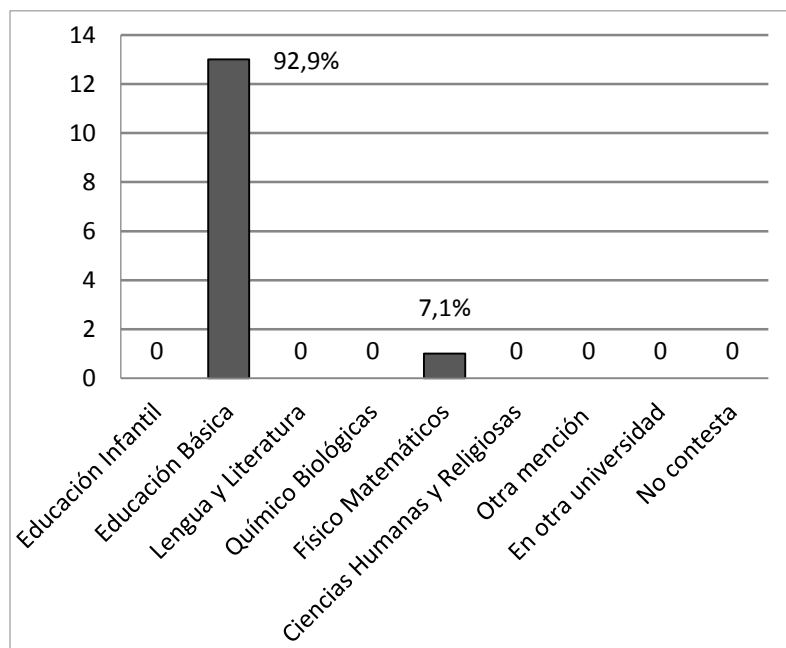
NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil		
Educación Básica	13	92,9
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticos	1	7.1
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra mención		
En otra universidad		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(1)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo a la pregunta 1, nos indica que 93 % (13) son los titulados en ciencias de la educación mención Educación Básica y el 7% (1) representa a los titulados mención Físico matemáticas.

**TABLA 2. En caso que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector.**

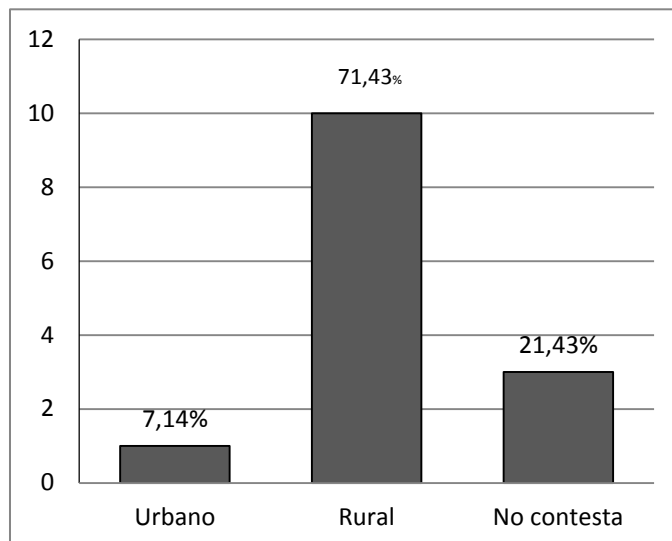
<b>SECTOR LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	1	7,14
Rural	10	71,43
No contesta	3	21,43
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(2a)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al sector laboral se indica que el 7,14%(1) trabaja en el sector urbano y el 71,43% (10) al sector rural y el 21,43% no contesta.

## 5.2 SITUACIÓN LABORAL

**TABLA 3. Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación actual.**

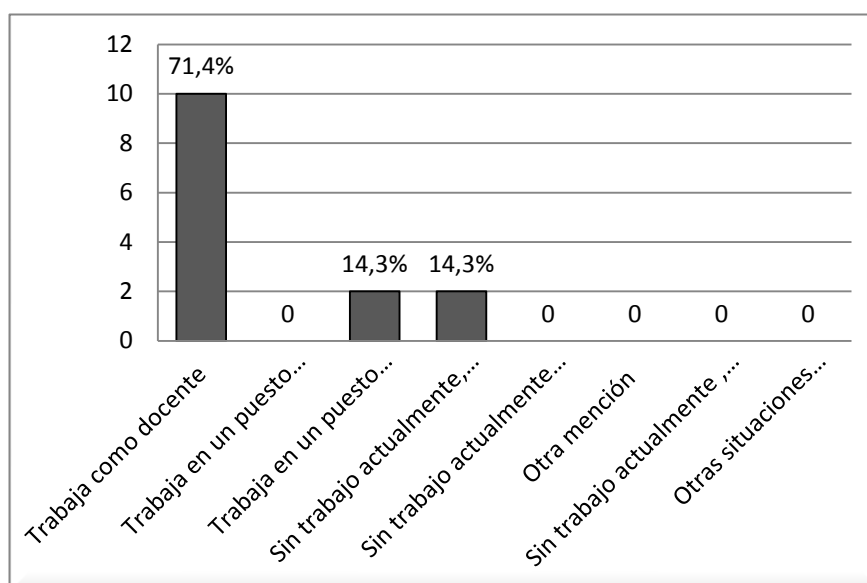
<b>SITUACION LABORAL ACTUAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	10	71,4
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (Vicerrector., Asesor pedagógico, coordinador de área etc.)		
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	2	14,3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	2	14,3
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente , pero ha trabajado antes como no docente		
Otras situaciones (especifique)		
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(2)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo a la pregunta dos con respecto a la situación laboral nos indica que el 71,4% (10) de los titulados trabajan actualmente como docentes, mientras que el 14,3% (2) trabajan en

puestos profesionales no relacionados con la docencia y en el mismo porcentaje se encuentran sin trabajo actualmente pero han trabajado como docentes.

**TABLA 4. En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia.**

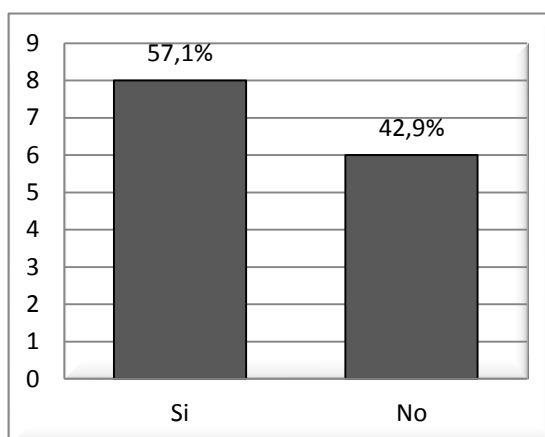
<b>HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	8	57,1
No	6	42,9
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(2b)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Con respecto a la pregunta 2b el 57,1% (8) han trabajado antes como docentes y el 42,9% (6) no han trabajado como docentes.

**TABLA 5. En el caso de trabajadores actuales como docentes. Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia**

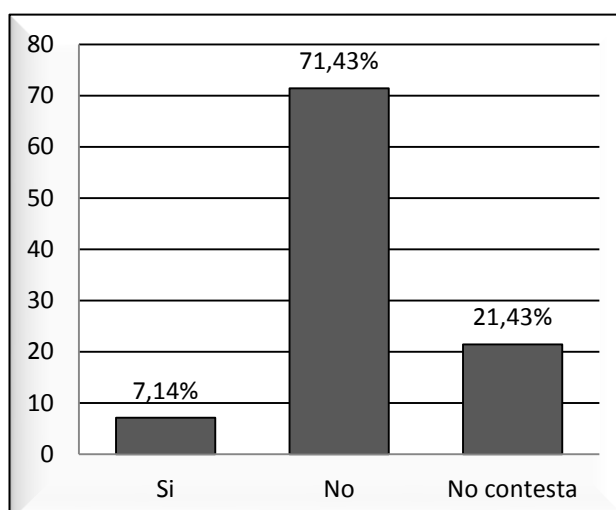
<b>TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	1	7,14
No	10	71,43
No contesta	3	21,43
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(2c)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo con la pregunta 2c el 7,14% (1) trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia y el 71,43%(10) trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia y el 21,43% (3) no se encuentra laborando en ningún puesto profesional.

**TABLA 6. En caso de estar desempleado. Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual.**

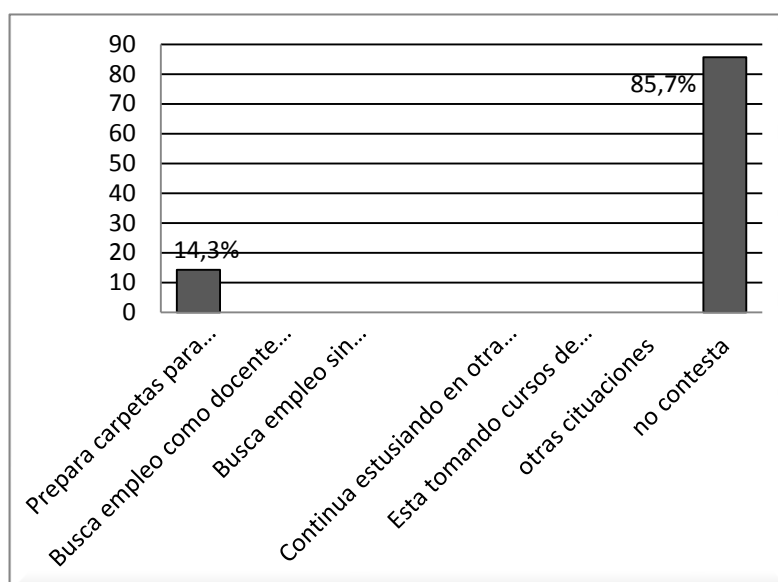
<b>SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TITULADOS DESEMPLEADOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Prepara carpetas para trabajar en docencia	2	14,3
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos		
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo		
Continúa estudiando otra mención en CC-EE		
Continúa estudiando en otra área de conocimiento		
Está tomando cursos de formación continua		
otras situaciones		
no contesta	12	85,7
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(2d)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 14,3% (2) prepara carpetas para trabajar en docencia mientras que el 85,7% (12) no contesta por encontrarse laborando actualmente.

**TABLA 7. Trabaja o trabajaba en el ámbito de su especialidad.**

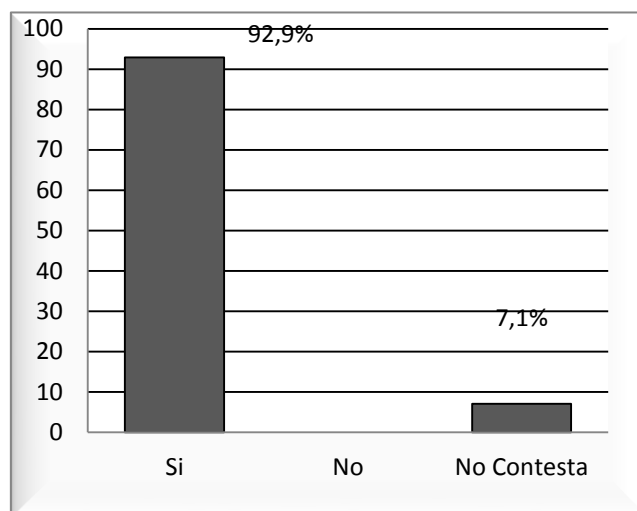
<b>TRABAJA ACTUALMENTE O TRABAJABA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	13	92,9
No		
No Contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(4)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



El gráfico nos indica que el 92,9% (13) se encuentran laborando o han laborado en relación a su especialidad y el 7,1% (1) representa que no han trabajado o están trabajando en su especialidad.

**TABLA 8. En caso de respuesta afirmativa en P.4 En qué ámbito ejerce o ejercía.**

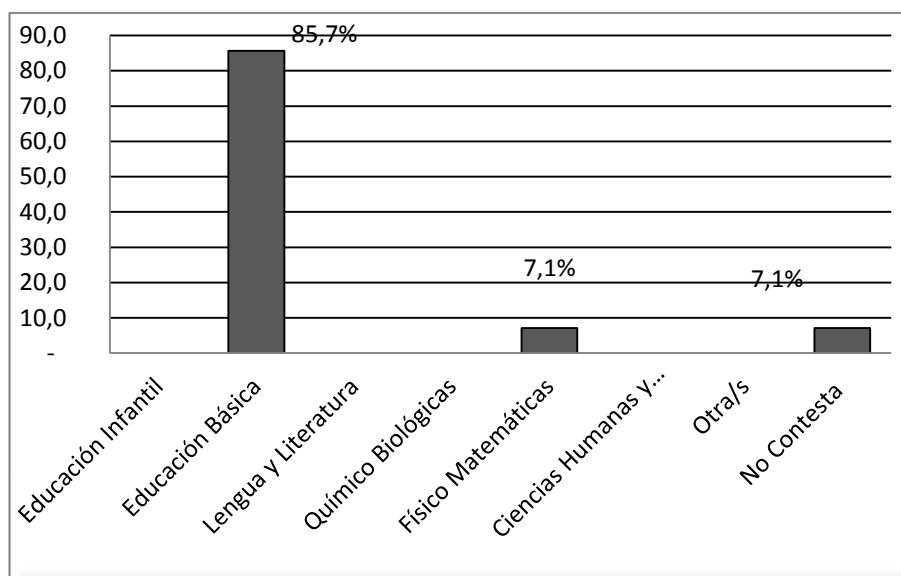
<b>ÁMBITO EN EL QUE EJERCE O EJERCÍA EN CASO DE LA RESPUESTA DE LA PREGUNTA ANTERIOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil		
Educación Básica	12	85,7
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticas	1	7,1
Ciencias Humanas y religiosas		
Otra/s		
No Contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(4a)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico nos indica que el 85,7% (12) ejercen o ejercían la docencia en educación básica, el 7,1% (1) en la mención Físico Matemáticas y el mismo porcentaje anterior no contesta por no haber ejercido su trabajo como docentes.



**TABLA 9. Cuanto 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.**

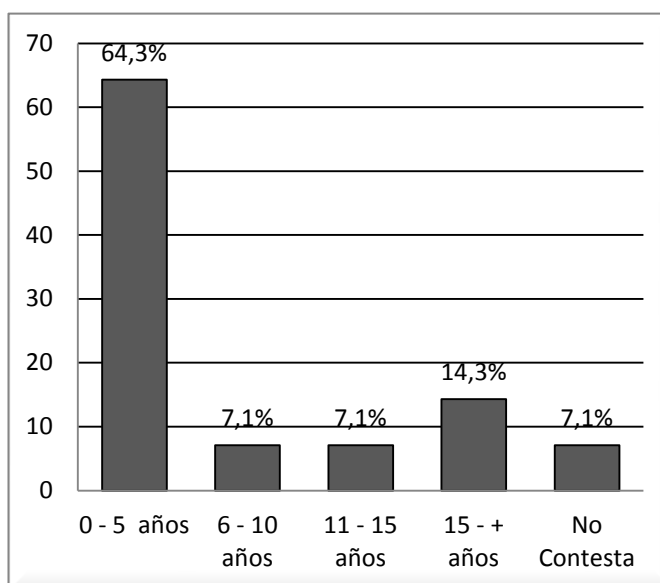
CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO O TRABAJÓ COMO DOCENTE EN CASO DE NO TRABAJAR EN LA ACTUALIDAD.	f	%
0 - 5 años	9	64,3
6 - 10 años	1	7,1
11 - 15 años	1	7,1
15 - + años	2	14,3
No Contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(7)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique



De acuerdo al gráfico el 64,3% (9) representa el tiempo de cero a cinco años que trabaja o trabajo como docente, el 7,1% (1) de seis a diez años, el 7,1%(1) de once a quince años y el 14,3% (2) de quince años y más y por último el 7,1%(1) pertenece a quien no ha trabajado como docente.

**TABLA 10. Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente.**

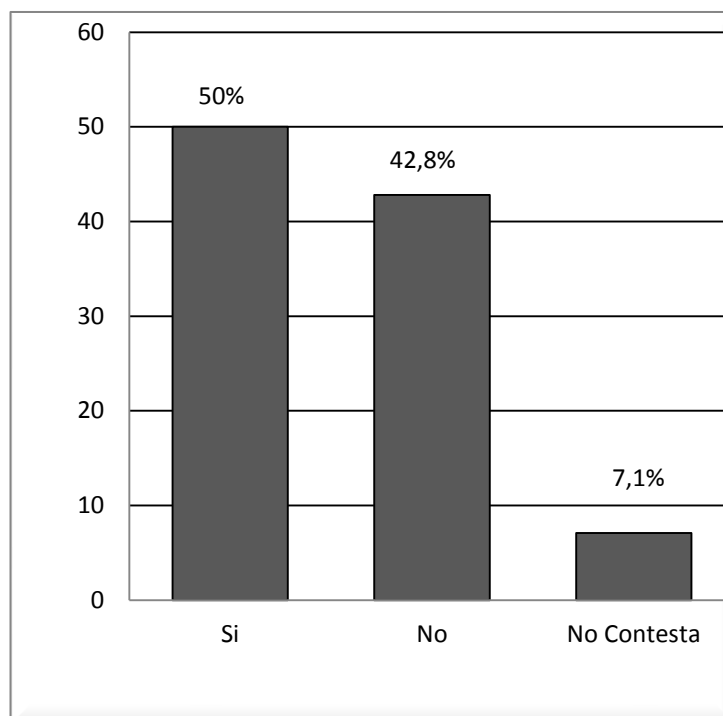
<b>CUANDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	7	50
No	6	42,8
No Contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(8)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Nos indica que el 50%(7) representa que los titulados estuvieron trabajando como docentes cuando empezaron sus estudios, mientras que el 42,8% (6) no estuvieron laborando cuando empezaron a estudiar y el 7,1% (1) representa a la persona que no ha laborado como docente.

**TABLA 11. Cuanto tiempo tardo en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación.**

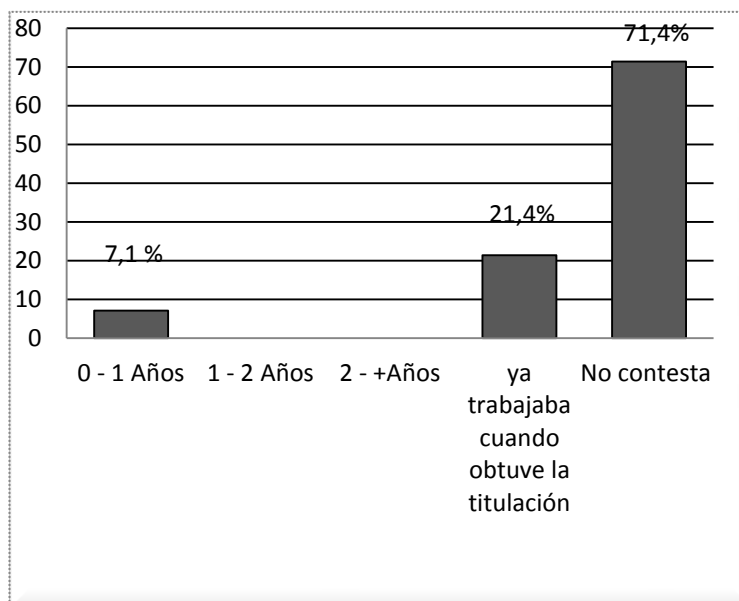
<b>TIEMPO QUE TARDO EN CONCEGIR UN PUESTO NO DOCENTE LUEGO DE OBTENER LA TITULACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 1 Años	1	7,1
1 - 2 Años		
2 - +Años		
ya trabajaba cuando obtuve la titulación	3	21,4
No contesta	10	71,4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(14)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Nos indica que el 7,1%(1) de los titulados tardo en conseguir trabajo un año aproximadamente, mientras el 21,4%(3) ya trabajaba cuando obtuvo la titulación y el 71,4%(10) no están desempeñando este tipo de labor no docente.

**TABLA 12. Cuanto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación.**

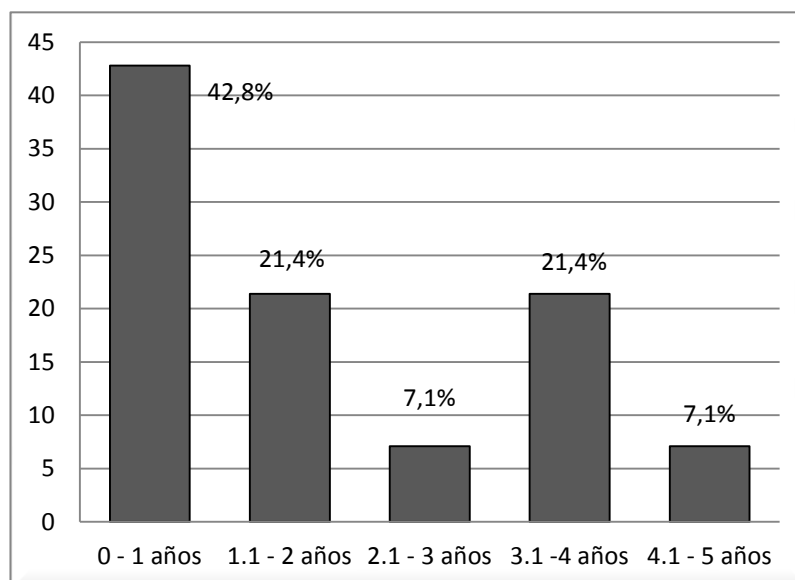
<b>CUANTO TIEMPO HA TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 1 años	6	42,8
1.1 - 2 años	3	21,4
2.1 - 3 años	1	7,1
3.1 -4 años	3	21,4
4.1 - 5 años	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(15)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Nos indica que el 42,8% de los titulados han trabajado como docentes por el tiempo de un año desde que obtuvieron la titulación y de la misma forma se tuvo un segundo porcentaje al periodo de tres a cuatro años que corresponde al 21,4%.

**TABLA 13. Su trabajo actual, o su último empleo en caso que en la actualidad no trabaje, te demando cambiar el lugar de residencia.**

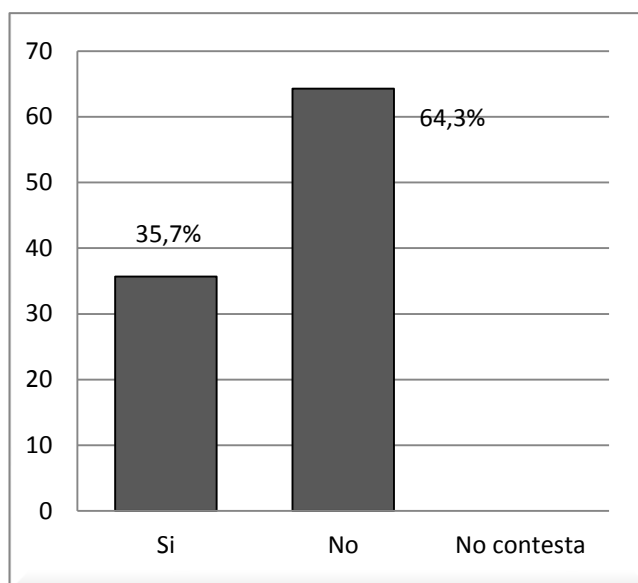
<b>SU TRABAJO LE HA DEMANDADO CAMBIAR DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	5	35,7
No	9	64,3
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(17)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique



De acuerdo al gráfico el 35,7% (5) de los titulados ha cambiado por trabajo cambiar de residencia y el 64,3 % (9) de los titulados se han quedado en su lugar de origen.

**TABLA 14. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ha mejorado.**

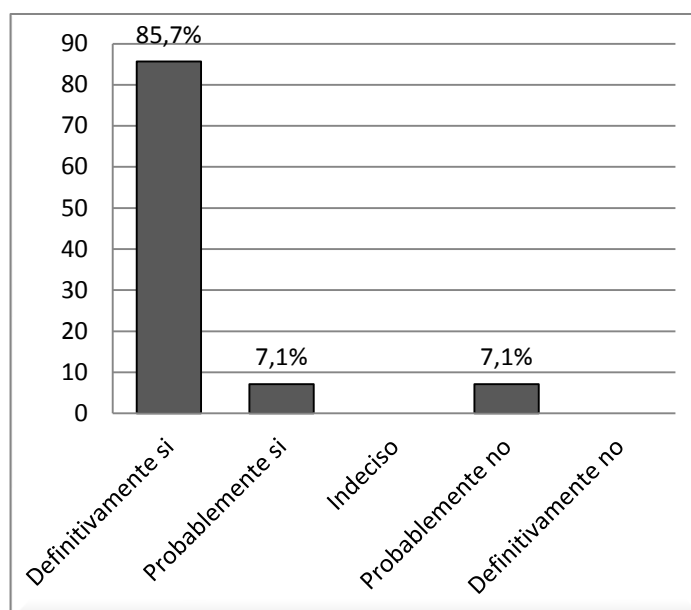
<b>SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL, ¿A MEJORADO?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	12	85,7
Probablemente si	1	7,1
Indeciso		
Probablemente no	1	7,1
Definitivamente no		
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(21)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 85,7%(12) de los titulados su condición de vida después de haber obtenido su titulación a mejorado definitivamente, el 7,1%(1) probablemente a mejorado y

por último el 7,1% (1) tiene una visión opuesta donde manifestó que probablemente no ha mejorado su condición de vida.

### CUESTIONARIO (EMPLEADORES / DIRECTIVOS)

**TABLA 15. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos**

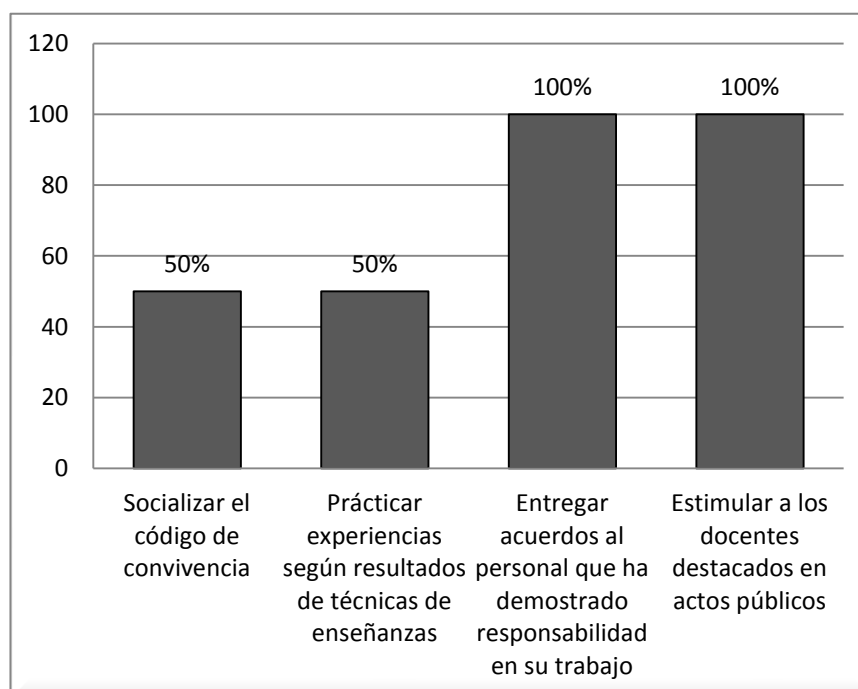
<b>QUE TIPOS DE INCENTIVOS SE TIENEN CONSIDERADOS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, DESCRÍBALOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Socializar el código de convivencia	1	50
Practicar experiencias según resultados de técnicas de enseñanzas	1	50
Entregar acuerdos al personal que ha demostrado responsabilidad en su trabajo	2	100
Estimular a los docentes destacados en actos públicos	2	100

(6)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo a los incentivos que se da a los docentes el 50% (1) socializar el código de convivencia y experiencias según resultados y el 100% (2) estimular a los docentes mediante la entrega de acuerdos o placas de reconocimiento.

**TABLA16. Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente; que demanda de ellos.**

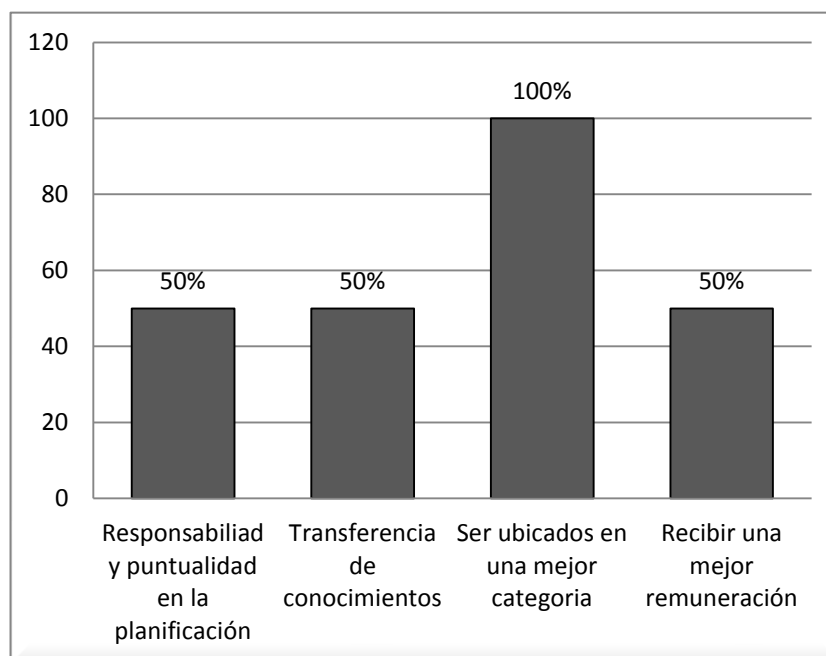
<b>CUALES SON LAS ESPECTATIVAS CON RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE, QUE DEMANDA DE ELLOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Responsabilidad y puntualidad en la planificación	1	50
Transferencia de conocimientos	1	50
Ser ubicados en una mejor categoría	2	100
Recibir una mejor remuneración	1	50

(8)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.





De acuerdo al gráfico de las expectativas del personal docente que demanda de ellos el 50%(1) es la responsabilidad, puntualidad en planificación, percibir una mejor remuneración y 100% (2) recibir una mejor remuneración.

**TABLA 17. Además de la carga docente que otras actividades realiza el profesional. (Por ejemplo: Supervisión, campos de acción, etc)**

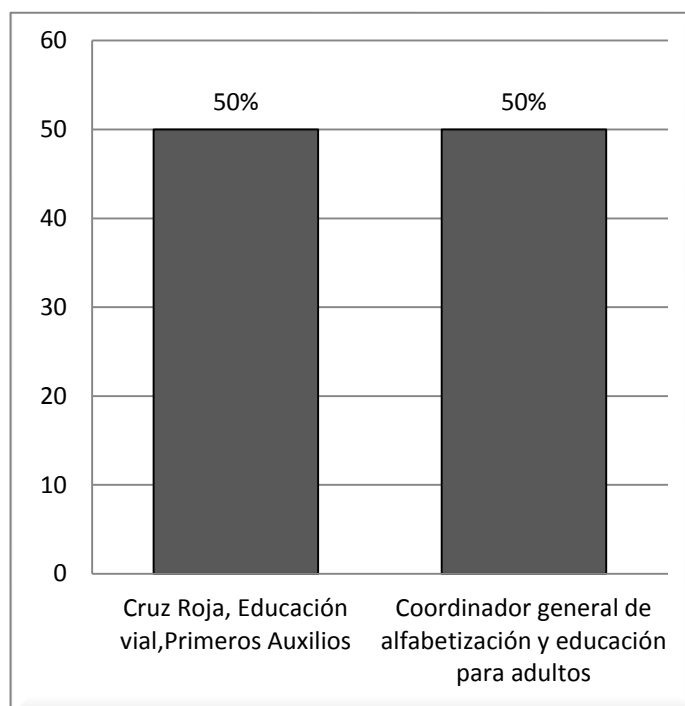
<b>OTRAS ACTIVIDADES A MÁS DE CARGA DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Cruz Roja, Educación vial, Primeros Auxilios	1	50
Coordinador general de alfabetización y educación para adultos	1	50

(10)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique



El presente gráfico nos indica que los docentes graduados en la UTPL, cumplen con otras actividades como el 50% (1) coordinación de cruz roja, educación vial y el otro 50%(1) coordinador general de alfabetización y para adultos.

**TABLA 18. Los docentes de la institución tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia (graduados en la UTPL).**

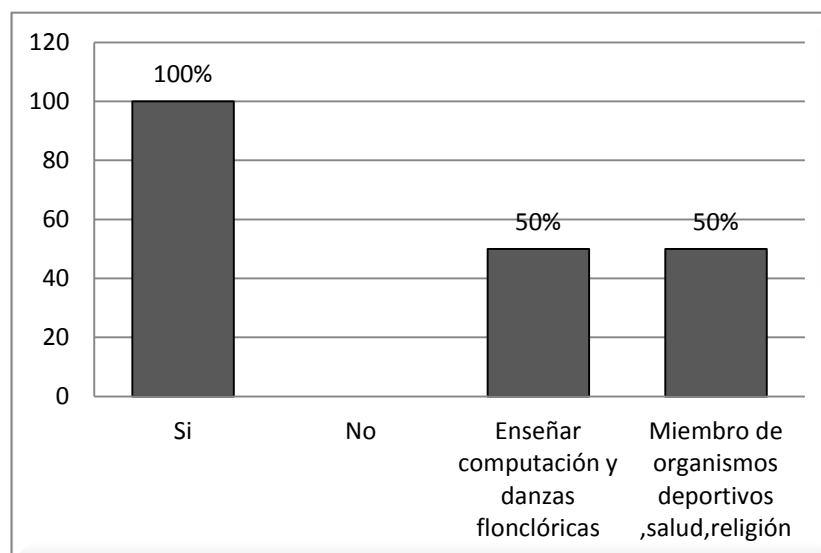
<b>LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN TIENEN HABILIDADES ADICIONALES(GRADUADOS EN LA UTPL)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100
No		
Enseñar computación y danzas folclóricas	1	50
Miembro de organismos deportivos ,salud , religión	1	50

(11)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 100% de los graduados en la UTPL tienen habilidades adicionales como el 50%(1) maneja la informática y danzas folclóricas y el otro 50%(1) es miembro de organizaciones de su entorno.

### 5.3 CONTEXTO LABORAL

#### CUESTIONARIO (TITULADOS).

**TABLA 19. En qué tipo de institución desarrolla o desarrollaba su trabajo.**

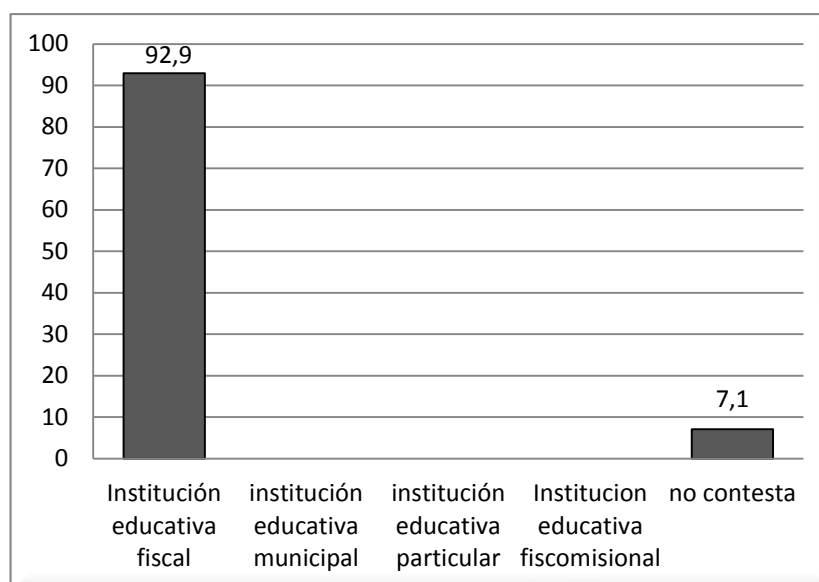
<b>3. TIPO DE INSTITUCIÓN QUE TRABAJA O TRABAJABA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Institución educativa fiscal	13	92,9
institución educativa municipal		
institución educativa particular		
Institución educativa fisco misional		
no contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(3)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Nos indica que el 92,9% (13) ejerce o ejercía su trabajo en una institución educativa fiscal y el 7,1% (1) corresponde a quienes no ejercen o ejercieron la docencia.

**TABLA 20. La institución educativa en la que se desempeña o desempeñaba es de nivel.**

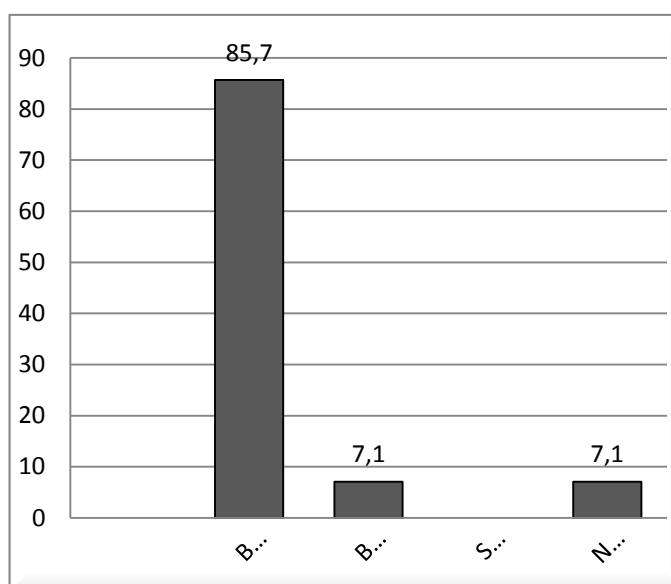
<b>3a NIVEL QUE DESEMPEÑA O DESEMPEÑABA SU TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial		
Básico	12	85,7
Bachillerato	1	7,1
Superior		
No contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(3a)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Nos indica que el 85,7% (12) de los titulados desempeña o desempeñaba su trabajo docente en el nivel básico, el 7,1% (1) en el nivel de bachillerato y el mismo porcentaje antes indicado no contesta.

**TABLA 21. Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa.**

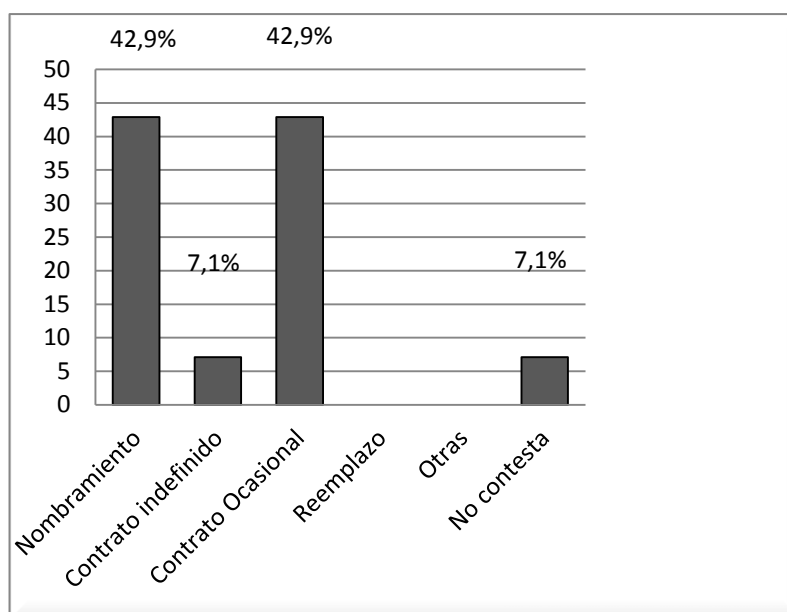
<b>QUE TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	6	42,9
Contrato indefinido	1	7,1
Contrato Ocasional	6	42,9
Reemplazo		
Otras		
No contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(5)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico nos indica que 42,9% (6) representa a los titulados con la relación laboral que tienen o tenían que corresponde a un nombramiento, el 7,1% (1) indica a los titulados con un contrato indefinido, el 42% (6) representa a un contrato ocasional y el 7,1% (1) nos indica que no se encuentran laborando profesionalmente.

**TABLA 22. La relación laboral es o era.**

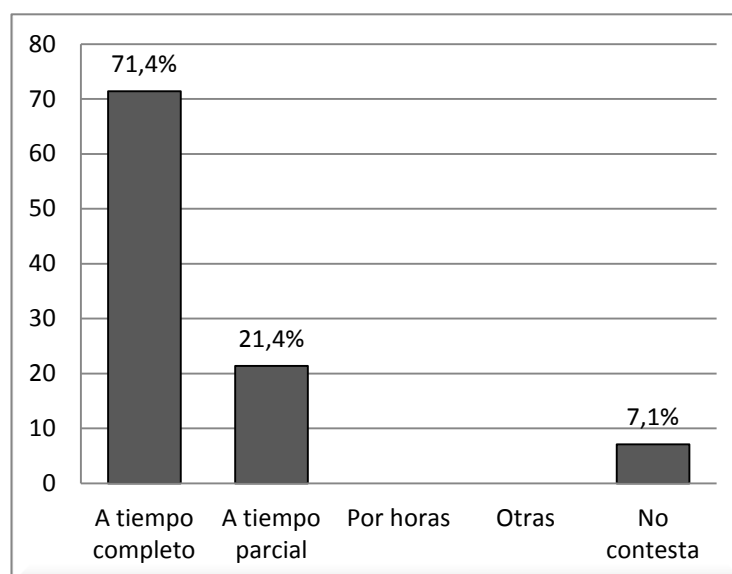
<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	10	71,4
A tiempo parcial	3	21,4
Por horas		
Otras		
No contesta	1	7,1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(6)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico nos indica que el 71,4% (10) tienen o tenían una relación laboral a tiempo completo, mientras que el 21,4% (3) a tiempo parcial y por último el 7,1% (1) no contesta.

**TABLA 23. En qué tipo de institución o empresa desarrollaba su trabajo como no docente.**

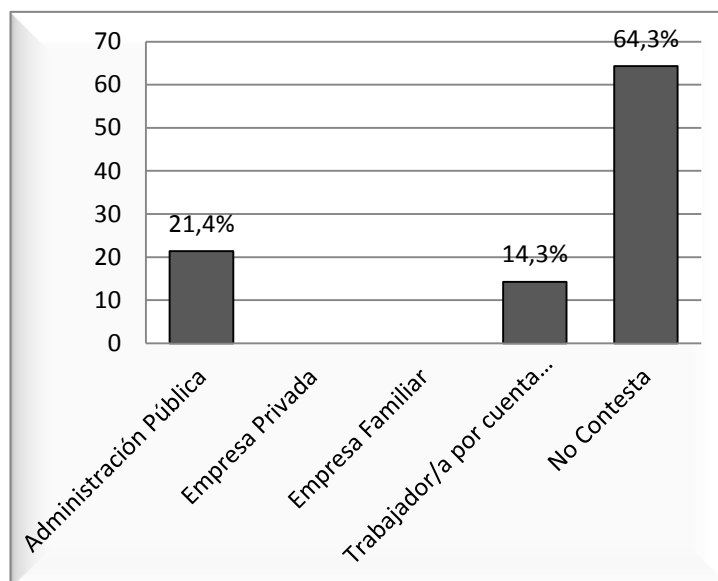
<b>TRABAJA O TRABAJABA EN UN PUESTO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración Pública	3	21,4
Empresa Privada		
Empresa Familiar		
Trabajador/a por cuenta propia	2	14,3
No Contesta	9	64,3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(9)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Nos damos cuenta que el 21,4% (3) pertenece a los titulados que se encuentran laborando en administración pública y el 14,3% (2) corresponde a los titulados que trabajan por cuenta propia y el 64,3% (9) se encuentran dentro del campo docente.

**TABLA 24. Que titulación era exigida en la institución en el puesto que ocupaba.**

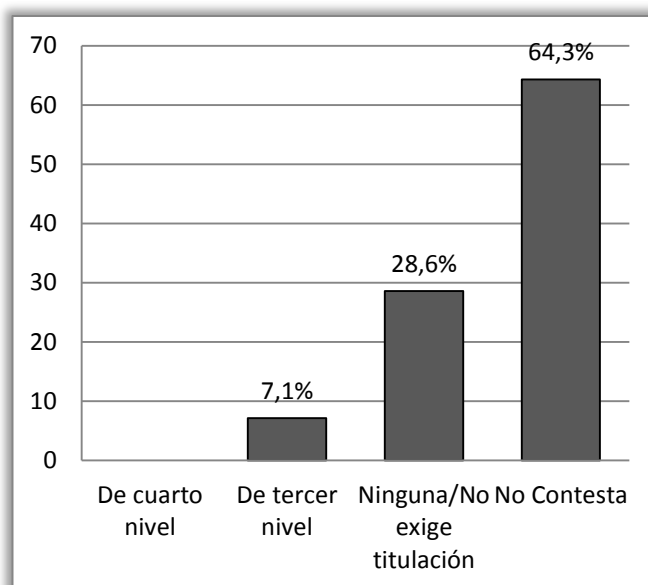
<b>TITULACIÓN EXIGIDA EN EL PUESTO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
De cuarto nivel		
De tercer nivel	1	7,1
Ninguna/No exige titulación	4	28,6
No Contesta	9	64,3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(10)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al grafico el 7,1% (1) de los titulados les exigen titulo de tercer nivel, el 28,6% (4) trabajan o trabajaron porque no les exigen ninguna titulación y por último el 64,3% (9) no se encuentran laborando en puestos no docentes.



**TABLA 25. Qué tipo de relación tiene o tenía.**

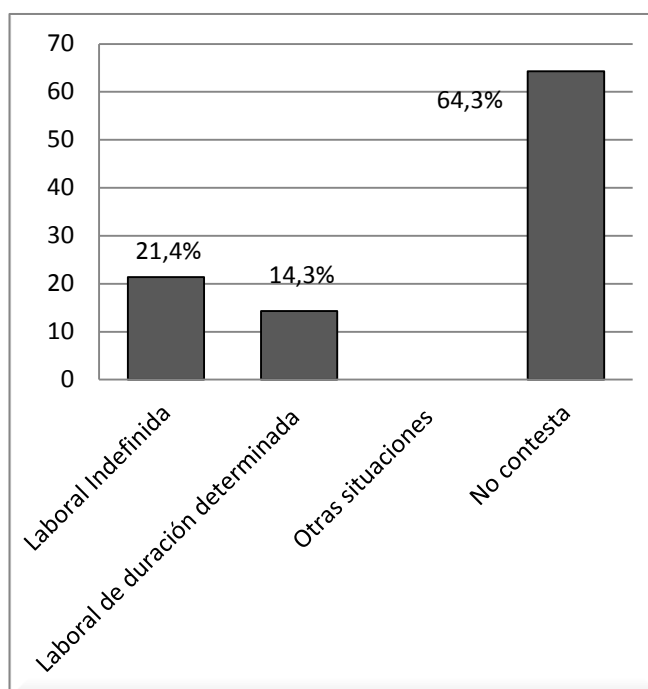
<b>TIPO DE RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral Indefinida	3	21,4
Laboral de duración determinada	2	14,3
Otras situaciones		
No contesta	9	64,3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(11)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



El gráfico nos indica que 21,4% (3) tienen un relación laboral indefinido, el 14,3% (2) una duración determinada y el 64,3% (9) no se encuentran en labor no docente.

**TABLA 26. La relación laboral es o era.**

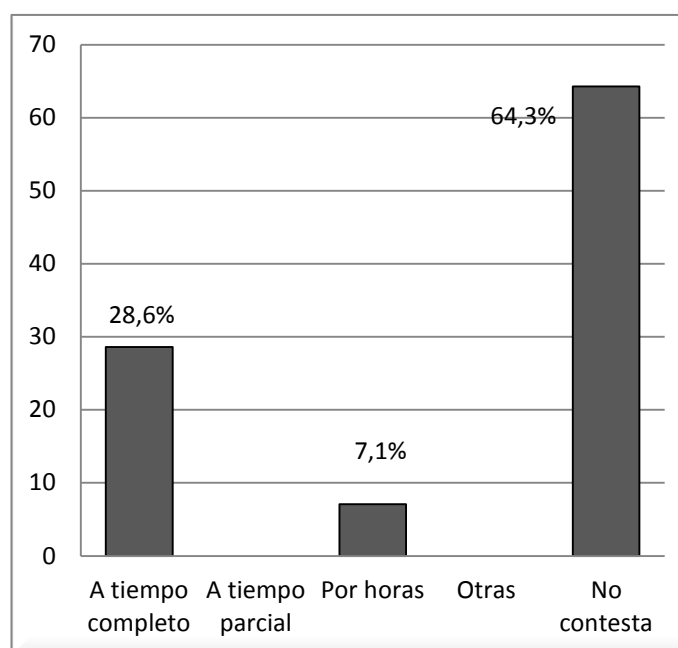
<b>LA RELACIÓN LABORAL DE UN PUESTO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	4	28,6
A tiempo parcial		
Por horas	1	7,1
Otras		
No contesta	9	64,3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(12)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico representa que los titulados, el 28,6% (4) laboran o laboraron a tiempo completo, el 7,1% por horas y por último el 64,3% (9) no están dentro de este ámbito laboral no docente.

**TABLA 27. Cuanto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje.**

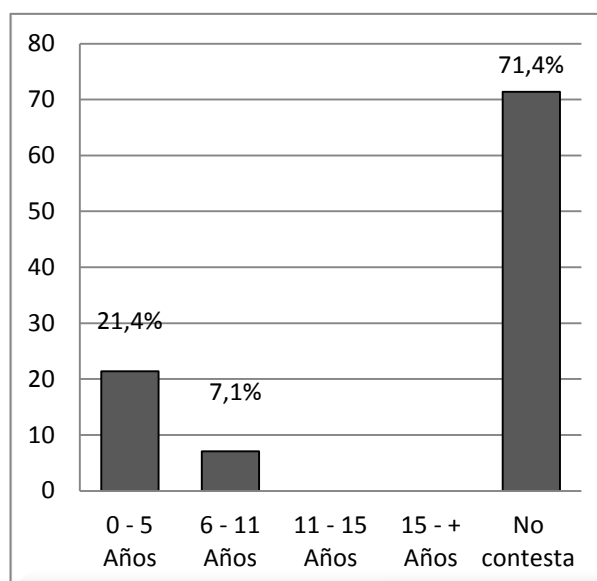
<b>CUANTO TIEMPO TRABAJO EN UN PUESTO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 5 Años	3	21,4
6 - 11 Años	1	7,1
11 - 15 Años		
15 - + Años		
No contesta	10	71,4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(13)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique



De acuerdo al gráfico el 21,4% (3) representa a los titulados que laboraron por un tiempo de cero a cinco años, el 7,1%(1) por el tiempo de seis a once años aproximadamente y por último el 71,4%(10) de los titulados no laboran en este sector no docente.

## CUESTIONARIO (EMPLEADORES / DIRECTIVOS)

**TABLA 28. Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente.**

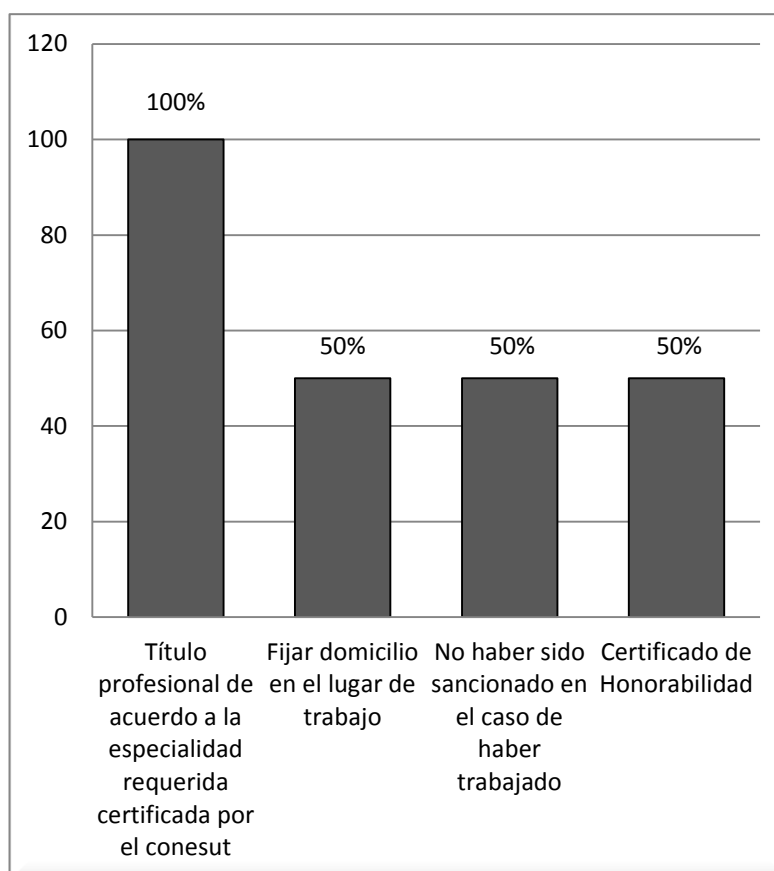
<b>CUALES SON LOS REQUISITOS EXIGIDOS EN SU INSTITUCIÓN PARA POSTULAR A UN CARGO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Título profesional de acuerdo a la especialidad requerida certificada por el conesut	2	100
Fijar domicilio en el lugar de trabajo	1	50
No haber sido sancionado en el caso de haber trabajado	1	50
Certificado de Honorabilidad	1	50

(1)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 100% (2) de las autoridades de las instituciones educativas el requisito indispensable es tener el título profesional de acuerdo a la especialidad el 50% (1) de los empleadores también manifiesta otros requisitos como fijar domicilio, no ser sancionado.

**TABLA 29. Durante el último año ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa.**

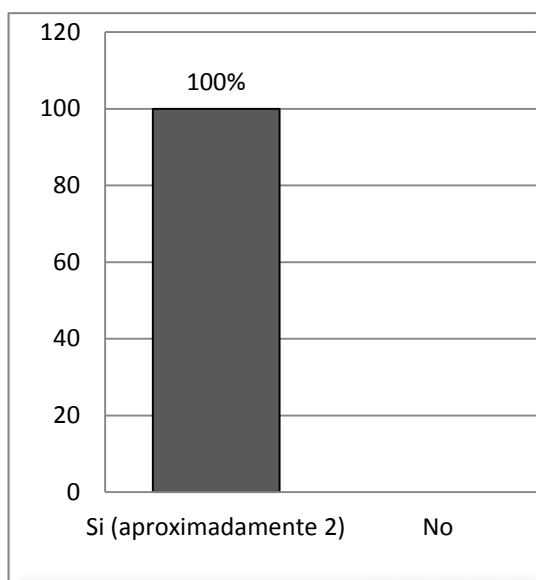
<b>DURANTE EL ÚLTIMO AÑO, ¿HA RECIBIDO SOLICITUDES DE EMPLEO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si (aproximadamente 2)	2	100
No		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

(2)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 100% (2) de las autoridades han tenido dos solicitudes de trabajo.

**TABLA 30. Requiere de más personal docente.**

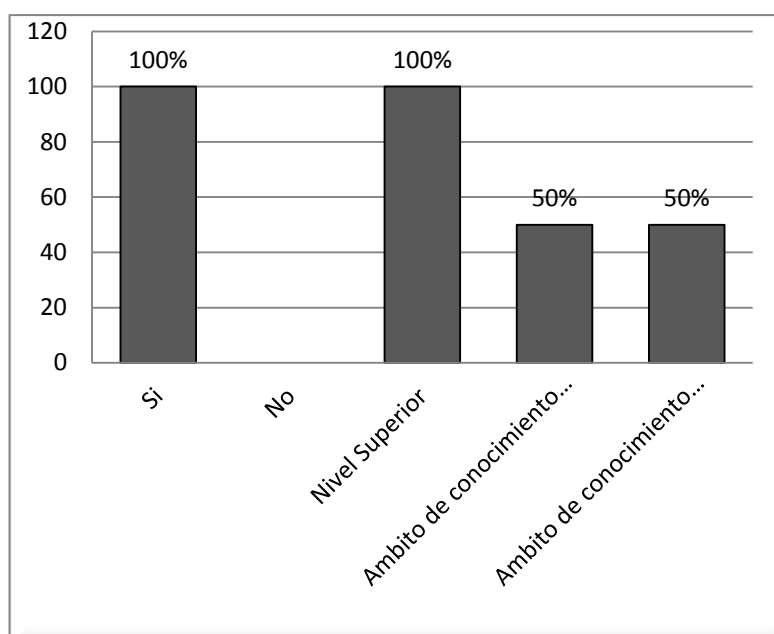
<b>REQUIERE DE MÁS PERSONAL DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100
No		
Nivel Superior	2	100
Ámbito de conocimiento (Computación, inglés)	1	50
Ámbito de conocimiento (Industrias Agropecuarias, Manejo de instrumentos musicales)	1	50

(3)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 100%(2) de las autoridades requieren de personal docente en el nivel superior en las especialidades de inglés, Computación, Industrias agropecuarias y manejo de instrumentos musicales.

**TABLA 31. Como considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa.**

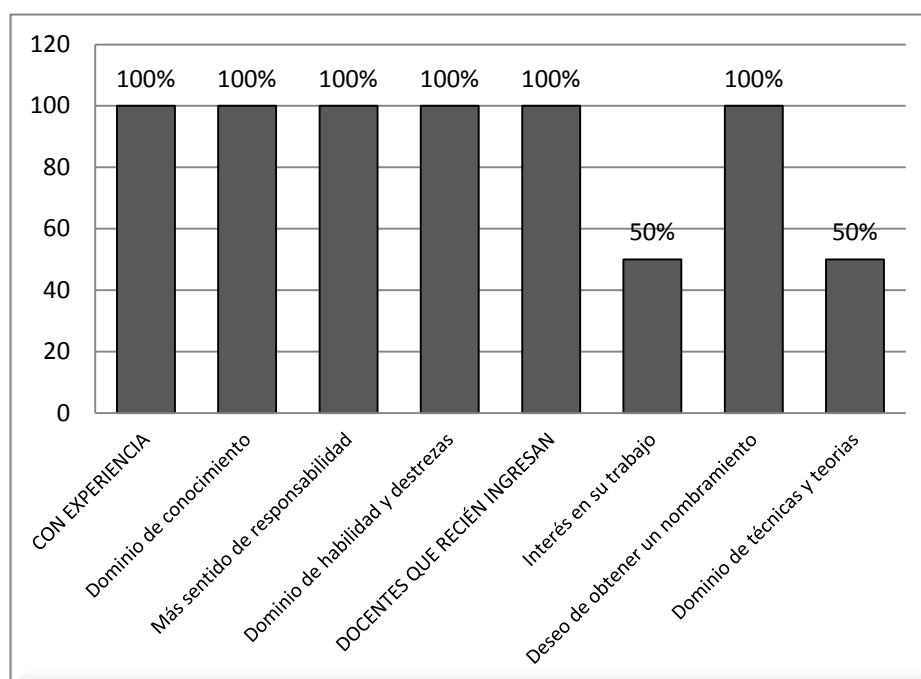
<b>COMO CONSIDERA EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES CON EXPERIENCIA Y LOS QUE RECIÉN INGRESAN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>CON EXPERIENCIA</b>	2	100
Dominio de conocimiento	2	100
Más sentido de responsabilidad	2	100
Dominio de habilidad y destrezas	2	100
<b>DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN</b>	2	100
Interés en su trabajo	1	50
Deseo de obtener un nombramiento	2	100
Dominio de técnicas y teorías	1	50

(4)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 100%(2) de las autoridades consideran el desempeño de los docentes con experiencia por el dominio de sus conocimientos, responsabilidad y habilidades y

destrezas y en cuanto a los que recién ingresan el 100%(2) el deseo de obtener un nombramiento y el 50%(1) interés en su trabajo y el dominio de técnicas y teorías.

**TABLA 32. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años.**

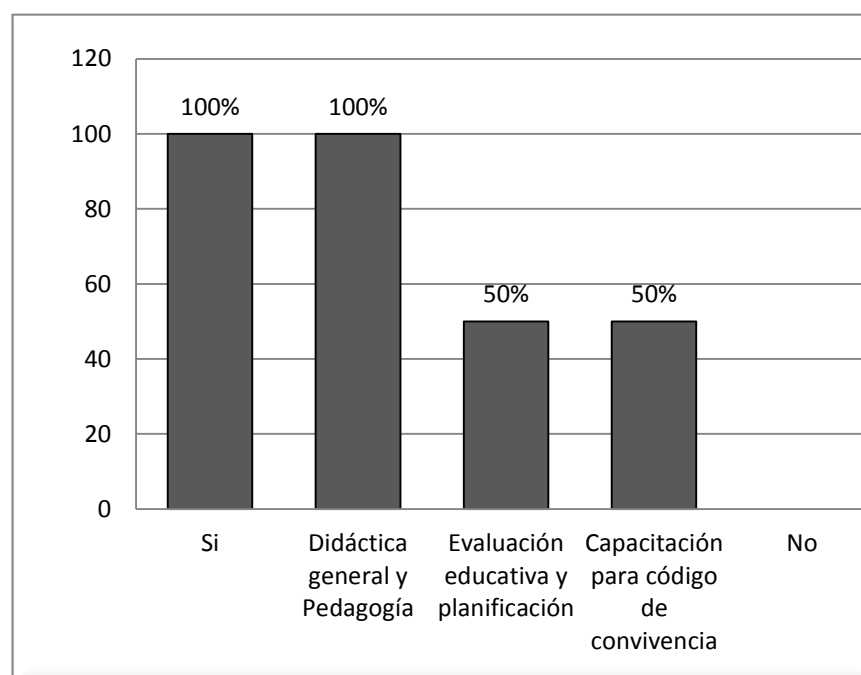
<b>EN RELACIÓN AL MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ¿SE HAN PLANIFICADO CURSOS DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100
Didáctica general y Pedagogía	2	100
Evaluación educativa y planificación	1	50
Capacitación para código de convivencia	1	50
No		

(5)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.





De acuerdo a el gráfico el 100% (2) de las autoridades han realizado capacitación en didáctica general y pedagogía y el 50%(1) en evaluación educativa y planificación y el mismo porcentaje en código de convivencia.

## 5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

### CUESTIONARIO (TITULADOS).

**TABLA 33. Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español.**

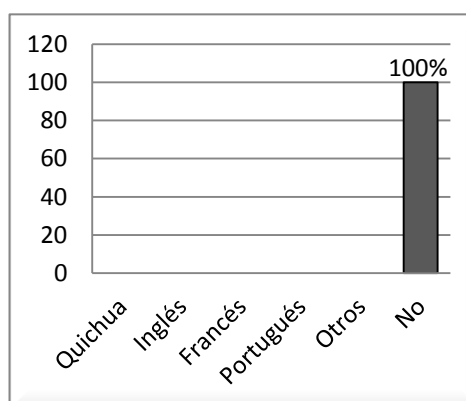
<b>SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua		
Inglés		
Francés		
Portugués		
Otros		
No	14	100
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(18)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique



De acuerdo al gráfico el 100% (14) de los titulados solo se comunican con facilidad en la lengua del español.

**TABLA 34. Maneja la informática a nivel de usuario.**

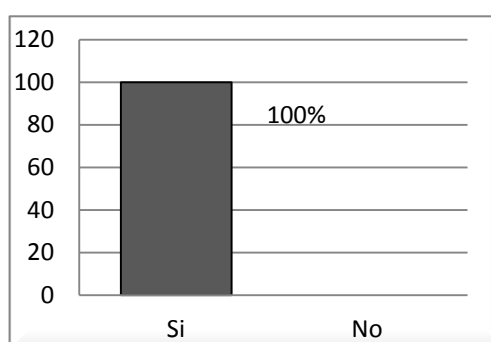
<b>MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	14	100
No		
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

(19)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 100% (14) de los titulados manejan la informática a nivel de usuario.

**TABLA 35. Los cursos de capacitación en los que requiere actualización son.**

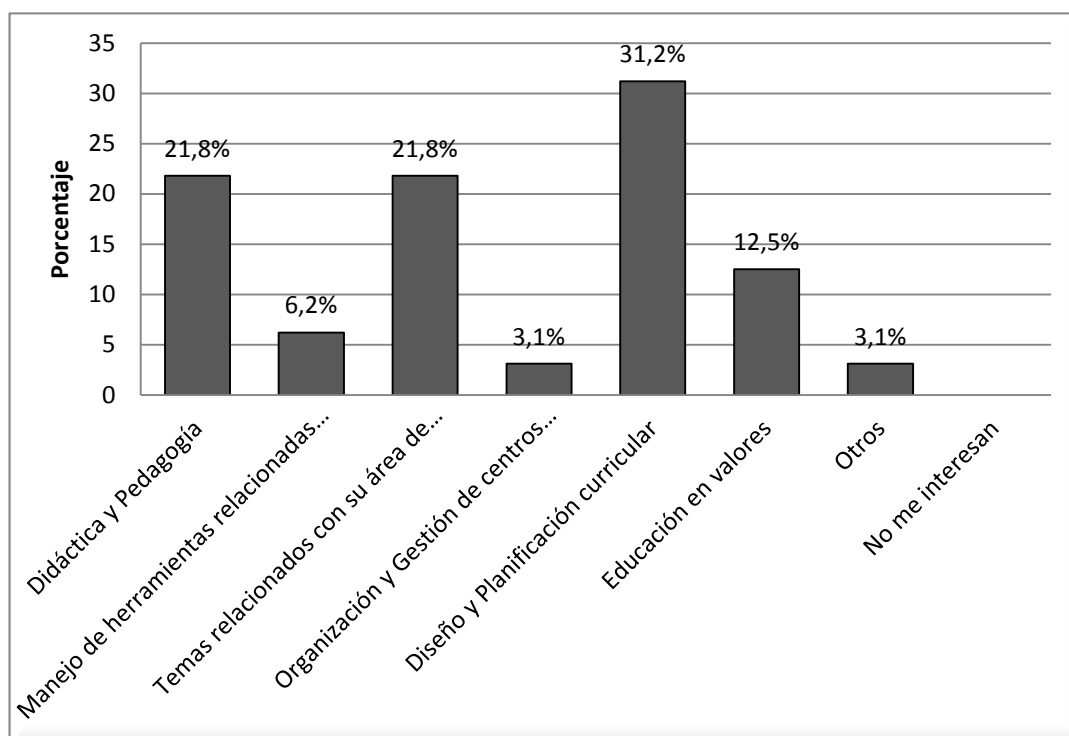
<b>LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL SON:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Nro. total de titulados</b>
Didáctica y Pedagogía	7	50	14
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	2	14,3	14
Temas relacionados con su área de formación	7	50	14
Organización y Gestión de centros educativos	1	7,1	14
Diseño y Planificación curricular	10	71,4	14
Educación en valores	4	28,6	14
Otros	1	7,1	14
No me interesan			

(20)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para titulados de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico el 21,8% (7) de los titulados desean capacitarse en didáctica y pedagogía, el 6,2 % (2) en TIC, el 21,8% (7) en su especialidad, el 3,1% (1) en organización y gestión, el 31,2%(10) en diseño y planificación curricular, el 12,5%(4) en educación en valores y por último el 3,1 % (1) en otros, siendo el más relevante por la mayor parte de titulados el de diseño y planificación curricular.

### CUESTIONARIO DE EMPLEADORES / DIRECTIVOS)

**TABLA 36. Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral.**

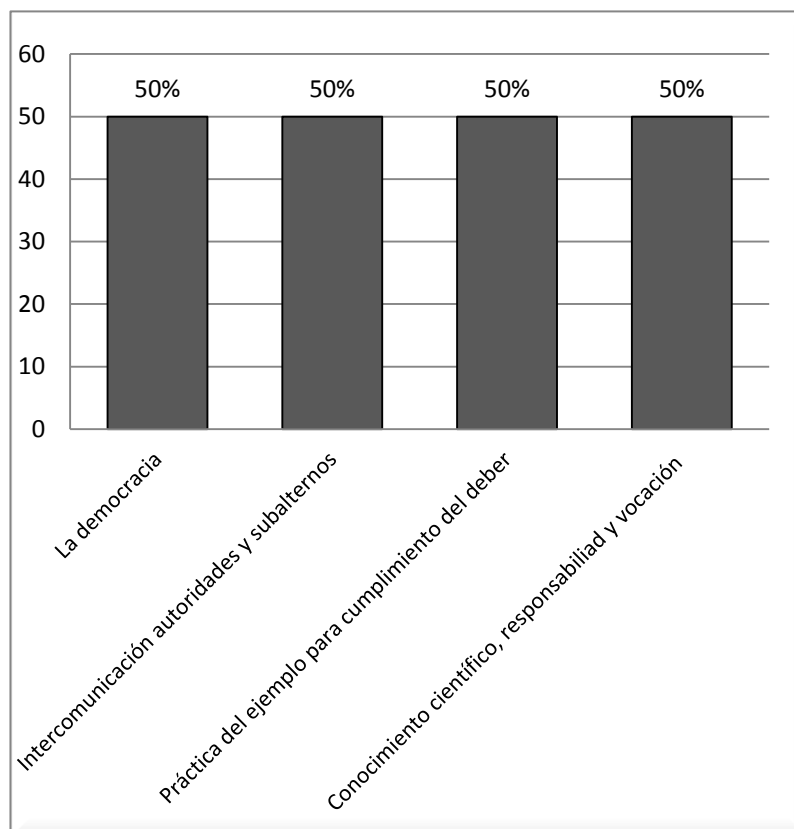
<b>CUALES SON LOS FACTORES, QUE SEGÚN USTED, FAVORECEN UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL</b>	f	%
La democracia	1	50
Intercomunicación autoridades y subalternos	1	50
Práctica del ejemplo para cumplimiento del deber	1	50
Conocimiento científico, responsabilidad y vocación	1	50

(7)

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE.

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



De acuerdo al gráfico en los factores para un buen desempeño profesional, el 50% (1) se dio la democracia, intercomunicación y practicar con el ejemplo y el otro 50% (1) conocimiento, responsabilidad y vocación.

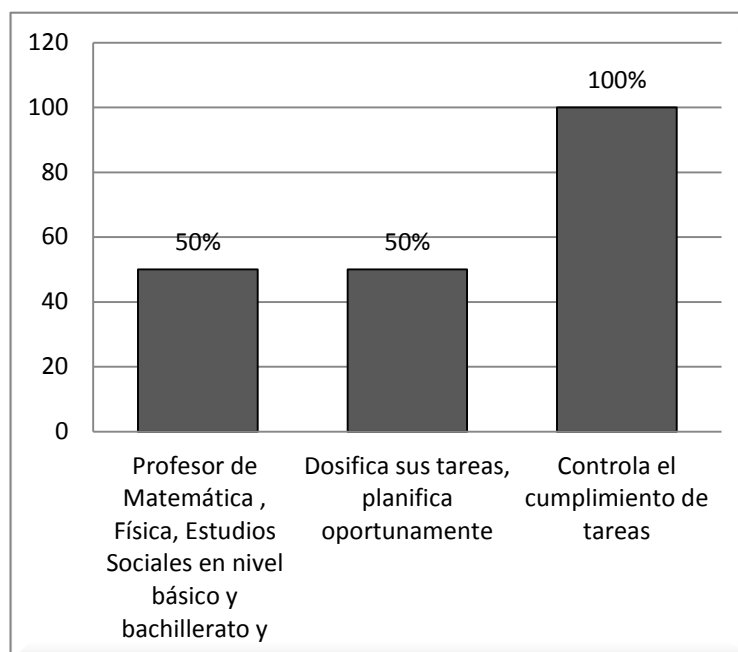
**TABLA 37. En torno a las tareas que ejecuta el docente, que actividades realiza el personal en la institución (Graduados en la UTPL).**

<b>EN TORNO A LAS TAREAS QUE EJECUTA EL DOCENTE, ¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA EL PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN? (GRADUADOS EN LA UTPL)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Profesor de Matemática, Física, Estudios Sociales en nivel básico y bachillerato y Computación.	1	50
Dosifica sus tareas, planifica oportunamente	1	50
Controla el cumplimiento de tareas	2	100

Fuente: Encuesta/Cuestionario para empleadores de la Escuela de CC.EE. (9)

Autoras: Piedad Marilú Córdova Vera

Mirtha del Cisne Rodríguez Erique.



Lo que nos indica el gráfico de las tareas que realizan los graduados en la UTPL, el 50%(1) profesor de matemática, física y estudios sociales, el 50% (1) planifica oportunamente y el 100%(2) controla el cumplimiento de tareas.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

Podemos sostener según las tablas y gráficos de los literales 1, 2, se determina que la mayor parte de los titulados de UTPL el 92,9% (13) se han inclinado por la mención educación básica, y el menor porcentaje a la mención físico matemático, se verifico mediante la representación gráfica que la mayor demanda recae en el nivel básico, también se verifico que el 71,3% (10) tiene su labor en el sector rural, el 100%(14), de los titulados no se encuentran realizando estudios de posgrado es lo que podemos demostrar mediante el trabajo investigativo de las encuestas realizadas, se verifico que en la mayor parte de centros, la carrera con mayor demanda es la de ciencias de la educación mención básica.

## SITUACIÓN LABORAL

De acuerdo a los literales 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 el 71,4%(10) trabajan como docentes y el 14,3% (2) se verifico que se encuentran actualmente sin trabajo pero se han desempeñado como docentes en tiempo atrás, el 14,3%(2) prepara carpetas para poder trabajar como docente, mientras que se verifica mediante las tablas, gráficos que el mayor porcentaje de los titulados se encuentra ejerciendo la docencia en el ámbito de su especialidad como se demuestra mediante el porcentaje del 85,7%(2), dentro de la mención más optada es Educación Básica lo que representa el 92,9%(13) y un bajo porcentaje a la mención Físico matemáticas del 7,1%(1). El tiempo de duración que han laborado es el de más alto nivel corresponde de cero a cinco años aproximadamente llevando un porcentaje del 64,3%(9) de los titulados, se verifico de igual forma que el 50% (7) de los titulados ya obtenían su trabajo cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, el 21,4% (3) ya tenían trabajo cuando obtuvieron la titulación, también se demuestra que el porcentaje medio del 35,7 % (5) les implicó cambiar su residencia.

De acuerdo a el cuestionario para autoridades correspondiente a los literales 15, 16, 17,18 el cual mediante tablas, gráficos estadísticos podemos comprobar que el 100%(2) de autoridades que están al frente de los titulados, manifiestan que los incentivos que se da a los docentes es acuerdos destacados en actos públicos resaltando así su excelente labor docente, así mismo las expectativas del personal docente es ser ubicados en una mejor categoría y por ende percibir una mejor remuneración salarial. Se comprueba que los titulados en la UTPL cumplen funciones anexas a sus principales funciones como: coordinaciones, miembros de organizaciones entre otras, como también tienen habilidades adicionales como enseñar computación, danzas folclóricas, religión.

Sin duda alguna con la investigación hemos podido verificar el nivel de relación entre la formación más relevante y esmerada de los titulados con su entorno de trabajo llevando consigo el prestigio como entes productivos en beneficio de los demás y el de los suyos que definitivamente su condición de vida ha mejorado en cada uno de los titulados criterio dado por los mismos el cual representa el 92,9 % (13) del total de titulados lo que en resumidas cuentas son cosas muy relevantes en cuanto a la situación laboral verificada en los titulados de la UTPL periodo 2005 – 2010.

## CONTEXTO LABORAL

Podemos sostener que de acuerdo a las tablas y gráficos de los literales 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 se determina que el 92,9% (13) de los titulados laboran en una institución educativa fiscal de los cuales el mayor porcentaje se desempeñe en el nivel básico como es el 85,7% (12), el 7,1% (1) en el bachillerato, de los mismos el 49,9% (6) poseen nombramiento y en contrato ocasional, y el 7,1%(1) de los titulados posee contrato indefinido, la mayor parte de los titulados que representa el 71,4% (10), trabajan a tiempo completo y el 21,4%(3) a tiempo parcial.

Los titulados que se encuentran laborando en un puesto no profesional corresponden al 21,4 % (3) pertenecen a administración pública, también tenemos titulados que laboran por su propia cuenta esto se da en un bajo porcentaje como el 14,3% (2), dentro de aquello se encuentra que en cargos no docentes no exigen titulación esto representa el 28,6%(4) de los titulados los mismos que laboran a tiempo completo, el 7,1%(1) les exigen titulación de tercer nivel dentro de este entorno también se entran laborando por horas el 21,3%(3) de los titulados tienen una labor indefinida, el 14,3%(2) tienen una labor de duración determinada, el mayor porcentaje dentro de este ámbito no docente han trabajado por un tiempo de cero a cinco años aproximadamente y un bajo porcentaje como es el 7,1%(1) de seis a once años.

De acuerdo al cuestionario de empleadores correspondiente a los literales 28, 29, 30, 31, 32 el mismo que se demuestra mediante tablas y gráficos estadísticos que el 100% de las autoridades exigen título profesional acorde a su especialidad, poseer certificados de honorabilidad son requisitos indispensables para postular un puesto docente. El área que se necesita de personal docente es Computación, Inglés, Industrias Agropecuarias, manejo de instrumentos musicales. Se considera a los docentes con experiencia por tener dominio de conocimientos, mientras que los docentes nuevos con deseos de trabajar para obtener un nombramiento; se han realizado cursos de capacitación profesional como de didáctica y pedagogía, evaluación educativa, código de convivencia entre otros. Es todo cuanto se demuestra mediante las encuestas realizadas en cuanto al contexto institucional de los titulados por parte de quien está al frente de

De todo esto hemos podido verificar que la mayor parte de titulados se encuentran laborando en la docencia y bajo porcentaje en puestos no docentes como podemos determinar que un buen porcentaje goza de un nombramiento y su contexto laboral con la institución a la que pertenecen las referencias que les ha servido de mucho prestigio es haber sido titulados en la

UTPL. Por eso es el bajo índice de desempleados que demuestran los gráficos y tablas estadísticas es cuanto queda demostrado el entorno laboral de los titulados.

## **NECESIDADES DE FORMACIÓN**

De acuerdo a las tablas y gráficos correspondientes a los literales 33, 34, 35, el 100%(14) de los titulados se comunica con soltura solo en la lengua española, no tiene conocimiento de otra lengua, la totalidad maneja la informática a nivel de usuario el mayor porcentaje de cursos requeridos por los mismos recae en el curso de diseño y planificación curricular alcanzando el 31,2%(10), un segundo curso sugerido es el de didáctica y pedagogía tiene el porcentaje de 21,8%(7) y luego le sigue en un porcentaje bajo del 12,3% (4) sugieren un curso de educación en valores. Lo podemos verificar y apreciar mediante las tablas es que la mayor parte tienen la necesidad de seguirse profesionalizando ya sea en base a cursos a posgrados en fin, prioridad a que cada día se sabe menos y la prosperidad es de quedarse estáticos sino continuar como es la misión de la UTPL.

En cuanto a la tabla de cuestionario de empleadores correspondientes a los literales 36, 37, los factores que favorecen a buen desempeño laboral el 100% de autoridades manifiesta la democracia, práctica del ejemplo, cumplimiento del deber, conocimiento científico, responsabilidad y vocación. Las tareas ejecutadas por los titulados en dichas instituciones están con las tareas de profesores de matemática y cumpliendo con sus tareas, planificando oportunamente, controlando el cumplimiento de las mismas. Lo que queda demostrado que los titulados se encuentran desempeñando con eficiencia y mucha responsabilidad la docencia dentro de su labor y resaltando lo implantado por la UTPL y así asíendo quedar el alto nombre de la misma.



## 6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el trabajo de investigación y procedido con el análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos se expone las siguientes conclusiones las mismas que son el reflejo de la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja período 2005 – 2010.

- La situación socio demográfica de los titulados es buena, porque en su mayoría poseen únicamente el título de pregrado, con pocas visiones a acceder a una titulación de cuarto nivel, siendo su situación laboral actual estable la misma que no se encuentra condicionada a obtener un postgrado.
- La relación entre la formación de los profesionales con el ámbito laboral se establece dentro de un nivel bueno, debido a que la mayor parte de ellos ya se encontraba laborando cuando obtuvieron la titulación y donde otros no tardaron en ubicarse en un puesto competitivo.
- En el contexto institucional laboral es bueno puesto que se encuentran desempeñando su labor docente en su especialidad y al igual gozan de un nombramiento ya sea en la labor docente como no docente, la relación laboral es a tiempo completo.
- Las necesidades de formación en los titulados es buena por manejar a nivel de usuario la informática y requerir capacitación profesional en una segunda lengua, en cursos de capacitación el mayor requerimiento en cursos es Diseño y Planificación Curricular.
- La planta docente del Sistema Educativo Ecuatoriano tiene que estar sujeta a cambios para mejorar el nivel de profesionalismo en cada uno de los docentes para integrar de la mejor manera en todos los actores y poder tener resultados positivos y entregar a la sociedad educadores en cada una de las áreas requeridas por las instituciones, capaces

de poderse desenvolver y aportar en beneficio propio y de los demás para ello nos permitimos hacer las siguientes recomendaciones:

## **6.2 RECOMENDACIONES**

- Que se convierta la Universidad Técnica Particular de Loja en el pilar fundamental de la innovación de docentes constructivistas y con visiones nuevas.
- Apoyo por parte del Estado en exigir como requisito elemental título profesional para acceder a un cargo docente, evitando el ingreso a plazas del sector educativo a personas que no han accedido a la titulación de tercer nivel para desenvolverse en dicha dignidad, soslayando así el alto nivel desempleo de los profesionales capacitados que han fijado sus metas en proyecciones más amplias en sus conocimientos y que pueden formar mejores educandos impartiendo en ellos el deseo de la superación; si los organismos superiores emprenden la tarea de exigir el cumplimiento de los requisitos básicos estarían apoyando a los nuevos profesionales y motivando a los que ya laboran en el sistema educativo a la superación.
- Mayor interés en los titulados por seguirse profesionalizando, accediendo a estudios de cuarto nivel; como una necesidad de formarse adecuadamente para asumir otros retos profesionales, buscando nuevas titulaciones acordes con el trabajo que se encuentran desempeñado, o en espera de un ascenso laboral; o el logro de una segunda carrera que complemente la formación de la primera, y satisfacer la necesidades de actualizar conocimientos para no quedarse a la zaga de un mundo que sufre cambios vertiginosos.
- Sensibilizar a los egresados que al titularse emprendamos campañas de motivación con el óptimo desempeño de nuestra profesión para ser testigos reales que la Universidad Técnica Particular de Loja ha sido es y será la pionera en las aspiraciones que tenemos los seres humanos de una formación permanente como un valor considerado en cualquier circunstancia de la vida, respondiendo al desafío consigo mismo y el deseo de perfección que tenemos al encontrarnos siempre incompletos y anhelando ser más.

## 7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS RECOMENDADAS

- CANTERA, Cristina., (2009) Pedagogía de la Enseñanza Superior Docencia, Investigación y extensión en la formación Docente, extraída el 9 de diciembre del 2010 desde debate. educación. arley /docentes%20 prodvegetal.pdf.
- CPNSEP/ECU/08-03., El perfil del profesorado del siglo XXI Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI, extraído el 12 de Enero del 2011
- DÍAZ Hugo, Saavedra Jaime., La Carrera del maestro, factores Institucionales, Incentivos Económicos y Desempeño (2000), extraída el 10 de diciembre del 2010 desde <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/docente/docen6/.htm>
- DÍAZ Mario de Miguel., (2008) Metodologías de Enseñanza y Aprendizaje para el desarrollo de competencias, 230pp. Alianza Editorial Madrid, extraída el 11 de diciembre del 2010 desde Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 10 N° 2
- Diccionario Electrónico scribd (2009), extraído el 8 de Enero del 2011 desde <http://www.scrib.com/doc/> Las Nuevas Formas de relación entre Estado, Sociedad y Educación
- Enciclopedia Electrónico Wiki pedía (2010), Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador de 2007, extraído el 6 de Enero del 2011 desde [http://es.wikipedia.org/wiki/Constitución Ecuador 2008](http://es.wikipedia.org/wiki/Constitución_Ecuador_2008).
- HUERTA, Amezola Jesús, PÉREZ, García Irma, CASTELLANOS, Castellanos Ana (2003) Desarrollo Curricular por Competencias Profesionales, Sistema Normalizado por Competencias Laborales y el Sistema de Certificación Laboral, sistemas derivados

del proyecto general sobre Educación Tecnológica y Modernización de la Capacitación, México, extraído el 11 de Enero del 2011 desde <http://www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/consulta/educar/dirrseed.html>

- Instituto de Calidad y Evaluación. INCE (2003) La Demanda de Educación de Calidad, extraída el 5 de Enero del 2011
- Ley Orgánica General de educación (2001), extraído el 7 de Enero del 2011 desde <http://www.educación.gov.ec>
- LITWIN, Edith., (2008) Acción pedagógica: El oficio de Enseñar y contextos, 216 pp. Buenos Aires, extraída el 12 de diciembre del 2010 desde Revista Electrónica de Investigación Educativa, N° 18, Diciembre - Enero 2009
- MARTÍNEZ, Deolidia., (2001) Los estudios sobre el trabajo docente, Septiembre 6-8, 2001, extraída el 12 de diciembre del 2010 desde [instituto@ctera.org.ar](mailto:instituto@ctera.org.ar)
- MEC.Ministerio de Educación y Cultura, Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (Primera versión) extraído el 7 de Enero del 2011 desde <http://www.educación.gov.ec>
- PERRENOUD, Philippe., (2001) La formación de los docentes en el siglo XXI, Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Universidad de Ginebra, extraído el 10 de Enero del 2011
- PEP, Aparicio (2003) Los Cuatro Pilares de la Educación, Pedagogía de la Praxis, Consideraciones sobre las Perspectivas Actuales de la Educación, São Paulo, extraído el 11 de Enero del 2011

- VERCELLI, Ariel., (2008) El Maestro y el entorno educativo como hacedores de sociedad, 19 – 25 pp., extraída el 13 de diciembre del 2010
  
- TENTTI FANFANI, Emilio (2006). El Oficio del Docente (Vocación, Trabajo y Profesión en el siglo XXI). Siglo XXI Editores Argentina, extraído el 12 de Enero del 2011

## **8 ANEXOS**



## ANEXO N° 01 (CUESTIONARIO PARA TITULADOS)

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 Ciencia de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TÍTULADOS 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 ANECA y adoptado 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 indicas la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta el 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 Educacional.....	.....	1
• Maestría en Pedagogía.....	.....	2
• Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	.....	3
• Otro postgrado (Especifique cuál?).....	.....	4
• En otra universidad (Especifique).....	.....	5
Especialidad / diplomado (Contestar solo ene l caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
• Especialidad (Especifique).....	.....	1
• Diplomado (Especifique).....	.....	2
• En otra universidad (Especifique).....	.....	3
• No ha realizado estudios de diplomado o especialidad.....	.....	4
P.2 ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación actual?		
• Trabaja como docente.....	.....	1
• Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc)...	.....	2
• Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.....	.....	3
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.....	.....	4
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia.....	.....	5
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.....	.....	6
• Otra/s situaciones (especifique).....	.....	7
P.2.a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector		
• Urbano.....	.....	1
• Rural.....	.....	2

<b>P.2.b. (En el caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?</b>	
• Si.....	1
• No.....	2
<b>P.2.c. (En el caso de (2.1) trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?</b>	
• Si.....	1
• No.....	2

<b>P.2.d. (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?</b>	
• Prepara carpetas para trabajar en docencia.....	1
• Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.....	2
• Busco 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 del conocimiento (Especifique).....	5
• Está tomando cursos de formación continua (Especifique).....	6
• Otra/s mención (especifique).....	7
• Otras situaciones(especifique).....	7

### TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

<b>P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/ desarrollaba su trabajo?</b>	
• Institución educativa fiscal.....	1
• Institución educativa municipal.....	2
• Institución educativa particular.....	3
• Institución educativa fiscomisional.....	4
<b>P.3.a. La institución educativa en la que se desempeña/ desempeñaba es de nivel:</b>	
• Inicial.....	1
• Básico.....	2
• Bachillerato.....	3
• Superior.....	4
<b>P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad</b>	
• Si.....	1
• No.....	2
<b>P.4.a ¿En caso de respuesta afirmativa en P.4¿en qué ámbito ejerce o ejercía?</b>	
• 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
<b>P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?</b>	
• Nombramiento.....	1
• Contrato Indefinido.....	2
• Contrato ocasional.....	3
• Reemplazo.....	4
• Otra/s (especifique).....	5
<b>P.6 La relación laboral es/era...?</b>	
• A tiempo completo.....	1
• A tiempo parcial.....	2
• Por horas.....	3
• Otra/s (especifique).....	4



<b>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?</b>	
.....años	.....meses
<b>P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si.....</li> <li>• No.....</li> </ul>	1 2
<b>P.8.a. 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?</b>	
.....años	.....meses

<b>TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE</b>	
<b>P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrollaba su trabajo como no docente?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración Pública.....</li> <li>• Empresa privada.....</li> <li>• Empresa familiar.....</li> <li>• Trabajador/ o por cuenta propia.....</li> </ul>	1 2 3 4

<b>P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/ empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa /ocupaba?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD).....</li> <li>• De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc).....</li> <li>• Ninguna / No exige titulación.....</li> </ul>	1 2 3
<b>P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboral indefinida.....</li> <li>• Laboral de duración determinada.....</li> <li>• Otras situaciones (especifique).....</li> </ul>	1 2 3
<b>P.12. ¿La relación laboral es/era...?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo.....</li> <li>• A tiempo parcial.....</li> <li>• Por horas.....</li> <li>• Otras (especifique).....</li> </ul>	1 2 3 4
<b>P.13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?</b>	
.....años	.....meses
<b>P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?</b>	
.....años	.....meses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....</li> </ul>	1

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

<b>P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?</b>	
.....años	.....meses
<b>P.16. ¿Cuánto tiempo trabajo en total en un total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?</b>	
.....años	.....meses
<b>P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, te demandó cambiar el lugar de residencia?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si.....</li> <li>• No.....</li> </ul>	1 2
<b>PARA TODOS</b>	

<b>P.18 ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?</b>		
• Qichua.....	.....	1
• Inglés.....	.....	2
• Francés.....	.....	3
• Portugués.....	.....	4
• Otros (especifique).....	.....	5
• No		6

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

<b>P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?</b>		
• Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter)		1
• No		2

<b>P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización son?: (puede contestar más de una alternativa)</b>		
• Didáctica y Pedagogía.....	.....	1
• Manejo de herramientas Tecnológicas de la Información y la comunicación (TIC).....	.....	2
• Temáticas relacionadas 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
<b>P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?</b>		
• Definitivamente sí.....	.....	1
• Probablemente sí.....	.....	2
• Indeciso.....	.....	3
• Probablemente no.....	.....	4
• Definitivamente no.....	.....	5

#### DATOS DE CLASIFICACIÓN

<b>A.1. Género:</b>		
• Hombre.....	.....	1
• Mujer.....	.....	2
A.2. Edad en años cumplidos:.....		
A.3. Provincia de residencia:.....		
A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.....		

*Gracias por su colaboración*

## ANEXO N° 02 (CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES)



### 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 haya 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 y adoptado 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.**

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

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

SI  NO

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

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

SI  NO

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

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

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

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

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

6.- ¿Qué 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 la docencia) (graduados en la UTPL)

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

*Gracias por su colaboración*

**ANEXO N° 03 OFICIO DIRIGIDO A LAS AUTORIDADES DE  
LOS CENTROS EDUCATIVOS**



Universidad Técnica Particular de Loja

*La Universidad Católica de Loja*




---

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Oficio N° 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 sus valioso aporte, que estamos seguros fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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

**ANEXO N° 04 FOTOGRAFÍAS DEL TRABAJO DE CAMPO**







<b>CRONOGRAMA GENERAL</b>	
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TIEMPO PREVISTO</b>
Fase de planificación en la Sede Central	Septiembre y Octubre 2010
Matrículas	18 al 29 de Octubre de 2010
Entrega del material bibliográfico	13 de noviembre de 2010 (sede central de la UTPL, 08h00)
Primera asesoría presencial: en la sede central de la UTPL, Loja y trabajo de asesoría de tesis	13 de noviembre de 2010
Publicación (EVA) del listado de titulados por grupos de trabajo y nombre de Tutores INICIO REVISIÓN DEL FUNDAMENTO TEÓRICO	3 de diciembre de 2010
ENTREGA DEL PRIMER CAPÍTULO DEL FUNDAMENTO TEÓRICO (vía mail al profesor tutor)	15 de diciembre de 2010
Ubicación de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación/Búsqueda de informantes	Hasta el 30 de diciembre de 2010
Preparación del material para la investigación de campo: cuestionarios, otros materiales (filmadora, grabadora, cámara fotográfica, etc.)	Hasta el 30 de diciembre de 2010
Aplicación de los instrumentos de investigación / recolección de datos	Hasta el 10 de enero de 2011
ENTREGA DEL SEGUNDO CAPÍTULO DEL FUNDAMENTO TEÓRICO (vía mail al profesor)	Hasta el 15 de enero de 2011
Tabulación en tablas estadísticas de la información recolectada en los cuestionarios	Hasta el 7 de febrero de 2011
ENTREGA DEL TERCER CAPÍTULO DEL FUNDAMENTO TEÓRICO (vía mail al profesor)	Hasta el 15 de febrero de 2011
Ingreso de los resultados de la investigación en la hoja del anexo 9 (Excel)	Hasta el 16 de febrero de 2011

<p>Envío de los resultados en forma digital al correo <a href="mailto:programadeinvestigación@utpl.edu.ec">programadeinvestigación@utpl.edu.ec</a></p> <p>El archivo deberá denominarse, considerándose la codificación de cada uno de los investigadores. Por ejemplo: "GUA10.xls", "AZU1_AZU9.xls" grabar el en archivo compatible para office 97 - 2003</p>	Hasta el 18 de febrero de 2011
<p>REDACCIÓN Y ENTREGA DEL INFORME COMPLETO (vía mail al profesor)</p> <p>Páginas preliminares, Resumen, Introducción, Marco Teórico, Análisis de Resultados, Conclusiones y Recomendaciones, Bibliografía y Anexos</p>	Hasta el 15 de marzo de 2011
<p>Segunda asesoría presencial: revisión del informe completo, y anillados de las encuestas, de acuerdo a la distribución que se publicará en el EVA</p>	25, 26 y 27 de marzo de 2011
<p>Corrección del informe y levantamiento del texto final</p>	Hasta el 25 de abril de 2011
<p>Reproducción y entrega al CUA de los 3 ejemplares del informe y anillados de encuestas</p>	Hasta el 29 de abril de 2011
<p>Revisión y evaluación de los informes de investigación por parte del Tribunal Calificador</p>	Mayo del 2011
<p>Elaboración de los horarios de grado para la conformación de tribunales</p>	Mayo del 2011
<p>Envío del calendario de grados, publicación en el EVA</p>	Mayo del 2011
<p>Presentación de informes por parte de los tribunales a secretaría del Programa nacional de Investigación</p>	Hasta el 31 de mayo de 2011

Sustentación y defensa de los informes de trabajo de fin de carrera. (Sede central)	8 – 9 y 15 – 16 de junio de 2011
Acto de incorporación en Loja	10 y 17 de junio de 2011 a las 11:00