



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN INVESTIGACIÓN REALIZADA EN EL CANTÓN CALVAS”**

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

AUTORA

Luz María Sarango Jumbo

MENCIÓN

LICENCIATURA EN EE.SS.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTORA TRABAJO FIN DE CARRERA:

Dra. Ana Paulina Costa Vera

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

**2011**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **CERTIFICACIÓN**

**Dra. Ana Paulina Costa Vera**

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

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

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

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

Loja, junio del 2011

Dra. Ana Paulina Costa Vera

**TUTORA DEL INFORME DE FIN DE CARRERA.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

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

Yo Luz María Sarango Jumbo, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Luz María Sarango Jumbo

CI: 1706298807



**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 su autora.

Luz María Sarango Jumbo

CI: 1706298807



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **DEDICATORIA**

Ha sido el Omnipotente, quien ha permitido que la sabiduría dirija y guie mis pasos.

Ha sido el Todopoderoso, quien ha iluminado mi sendero cuando más oscuro ha estado.

Ha sido el Creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humanidad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, a mi esposo José Antonio; a mis hijos Freddy, Marilú, Morayma, Antonio quienes estuvieron a mi lado en todo momento apoyándome moral y psicológicamente lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

Luz María



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerzas y valor para terminar estos estudios.

Agradezco también la confianza y el apoyo de mis hijos, porque han contribuido positivamente para llevar a cabo esta difícil jornada.

A mi tutora Dra. Ana Paulina Costa Vera, quien con sus valiosas aportaciones, me ayudó a crecer como persona y como profesional.

Al Mgs. Fabián Jaramillo y a la Eco. Tania Valdivieso por haberme proporcionado valiosa información para realizar mi trabajo.

Finalmente agradezco a quienes colaboraron en la aplicación de las encuestas de forma gentil y desinteresada.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

### *La Universidad Católica de Loja*

---

CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AUTORÍA: .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
1. RESUMEN .....	10
2. INTRODUCCIÓN.....	11
3. MARCO TEÓRICO .....	12
3.1. SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE .....	12
3.1.1. FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA.....	12
3.1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL.....	15
3.1.3. LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE. ....	17
3.1.4. EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE .....	18
3.1.5. SINTESIS.....	19
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	21
3.2.1. ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.....	21
3.2.2. LA DEMANDA DE EDUCACION DE CALIDAD.....	22
3.2.3. POLITICAS EDUCATIVAS .....	23

3.2.4.	POLÍTICAS MICROINSTITUCIONALES.....	28
3.2.5.	SINTESIS.....	29
3.3.	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	32
3.3.1.	DEFINICION .....	32
3.3.2.	COMPETENCIAS PROFESIONALES .....	33
3.3.3.	LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI .....	34
3.3.4.	COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES.....	35
3.3.5.	NECESIDADES DE FORMACION EN EL ECUADOR .....	35
3.3.6.	SINTESIS.....	38
4.	METODOLOGIA .....	40
4.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. ....	40
4.2.	PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN. ....	41
4.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	41
4.3.1.	Técnicas.....	41
4.3.2.	Instrumentos.....	41
4.4.	RECURSOS: .....	41
4.4.1.	Humanos .....	41
4.4.2.	Materiales .....	42
4.4.3.	Económicos .....	42
4.5.	PROCEDIMIENTO.....	42
5.	ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	44
5.1.	Resumen de datos.....	44
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83



6.1.	CONCLUSIONES.....	83
6.2.	RECOMENDACIONES.....	84
7.	BIBLIOGRAFÍA:.....	85
8.	ANEXOS.....	86

## **1. RESUMEN**

En el trabajo de investigación sobre la “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja UTPL, Escuela de Ciencias de la Educación desde 2005-2010”, la Universidad, conjuntamente con el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, fueron quienes facilitaron los cuestionarios que se aplicarían a los investigados: número uno para titulados y el dos para directivos o empleadores.

En dicho trabajo de investigación se presentaron algunos inconvenientes para contactarse con los titulados porque se encontraban laborando en diversos cantones de la provincia de Loja.

La respuesta dada por los investigados, que pudieron ser contactados, se estima fue confiable a pesar de que algunos no mostraron agrado al colaborar con la investigación; sin embargo sus respuestas dan una idea clara y concisa de su situación actual de trabajo.

Los resultados obtenidos en las tablas estadísticas son buenos, con ciertas debilidades lo que sucede en todo trabajo de investigación.

Las diversas incógnitas fueron resueltas en parte por el tutor, los coordinadores y el entorno virtual de aprendizaje de la Universidad y luego resumidas mediante la triangulación de datos la misma que nos permitió tener una idea global de la situación laboral actual de los titulados.

## **2. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo, que la UTPL ha propuesto, pretende dar respuesta a la inquietud sobre la situación laboral de los titulados de la Universidad en la Modalidad a Distancia en las diversas carreras de Ciencias de la Educación, que desde el año 1976 surgió con la finalidad de atender a los docentes del magisterio nacional que por distintas razones no pudieron acceder al sistema educativo tradicional para la obtención de su título profesional.

La propuesta de este sistema de educación ha alcanzado gran aceptación en función de calidad académica y la formación del ser humano como persona.

Cabe destacar la intención de la Universidad fue comprobar la realidad de los titulados desde el año 2005–2010, si éstos se encontraban laborando o no, con el fin de definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad. Por los resultados de la investigación se demuestra que la obtención de un título universitario no garantiza un empleo por lo menos de manera inmediata y la búsqueda de ocupación de los nuevos titulados constituye un problema.

La gran cantidad de estudios de inserción que la Universidad ha ejecutado es un claro indicador de la preocupación que el tema genera lo que ha conllevado a realizar una evaluación seria y formal por parte de la UTPL.

Se utiliza el método descriptivo con sus características cualitativas y cuantitativas por lo tanto esta investigación es del tipo documental, descriptiva y prospectiva.

La técnica utilizada es la encuesta que consistía en interrogantes objetivas y de respuesta razonadas y un porcentaje en la respuesta fueron demostradas en las tablas estadísticas para una mejor interpretación de los resultados.

Con el trabajo investigativo se pudo demostrar en forma concreta los datos que arrojaron las dos encuestas.

En la primera sobre la situación laboral y en la segunda para directivos y empleadores en lo que tiene que ver con la calidad y el desempeño de los titulados.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### ***3.1. SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE***

##### **3.1.1. FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA**

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

Es importante que los formadores de los estudiantes de Educación, sean personas con experiencia de aula, con soporte teórico y con una amplia y variada formación que les permita orientar los procesos de aprendizaje de los futuros docentes enfatizando el desarrollo del pensamiento crítico, la investigación, y permitiendo experiencias pedagógicas tempranas en contacto con el mundo escolar real. Tanto en la formación inicial, como en la formación en servicio, los formadores, son el factor más importante para la formación de los docentes.

Por otra parte los formadores deben incentivar el uso y la integración de las TIC a partir de la consideración de sus necesidades.

El Sistema de Formación Continua de Profesores promueve el desarrollo profesional, personal y social de todos los profesores, con el propósito de mejorar los procesos formativos de los estudiantes.

Busca responder a las demandas nacionales, regionales y locales de formación de cuadros profesionales capaces de liderar y gestionar el proceso educativo; es decir, tanto el conjunto de procesos de aprendizaje y el desarrollo humano de los principales sujetos del sistema educativo: los niños, las niñas, los y las adolescentes del país, como los procesos de desarrollo institucional de los centros y redes a cargo de proveer los diferentes servicios educativos.

Por lo expuesto es importante participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas. Igualmente es necesario:

- Mantener contactos con otros colegas.
- Fomentar actitudes necesarias en la SI (y sus correspondientes habilidades)
- Actitud positiva hacia las TIC, pero desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica (dirigida a la resolución de problemas educativos ) que la simple técnica (uso de los aparatos)
- Valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico.
  
- Trabajo autónomo (con iniciativa ante la toma de decisiones), ordenado y responsable.
- Trabajo cooperativo.
- Adaptación al cambio, saber desaprender.
- Curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores (aprender probando, explorando) auto aprendizaje, construcción de aprendizajes significativos.

El profesor debe tener entusiasmo: creer en lo que hace, vivirlo, de manera que transmita el entusiasmo y la pasión de aprender a los estudiantes; optimismo pedagógico ante las posibilidades de mejora de los estudiantes; liderazgo, que nazca de su actuación abriendo horizontes a los estudiantes y representando la voluntad del grupo, de su dedicación y trato, de su ejemplo y valores; debe dar afecto, no por lo que hacen, sino por lo que son, que proporcionará la imprescindible seguridad; y, debe dar confianza, creyendo en las posibilidades de todos sus alumnos; las expectativas se suelen cumplir, lo que reforzará el impulso de los estudiantes para demostrar su capacidad.

Según diversos estudios, después de los factores familiares, la capacidad del profesor es el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico.

Por otra parte, muchos de los docentes actualmente en ejercicio recibieron una formación pensada para la escuela de las últimas décadas del siglo XX. Y nuestra sociedad ha cambiado mucho, de manera que la formación permanente que la "sociedad de la información" impone a sus ciudadanos también resulta indispensable para el profesorado de todos los niveles educativos.

Hay muchos docentes que ven con recelo e indiferencia el uso de estos recursos. El origen de estas actitudes negativas por parte de un sector de los docentes suele encontrarse de alguna manera en las siguientes circunstancias:

- Poco dominio de las TIC, debido a una falta de información, lo que genera temor, recelo, impotencia, ansiedad.
- Falta de conocimiento sobre las verdaderas aportaciones de las TIC y su importancia para toda la sociedad. Así algunos docentes se identifican con expresiones del tipo: "son caras, sofisticadas y no han demostrado su utilidad", "son una moda", "son otro invento para vender"

- Prejuicios laborales: creencia de que no compensan el tiempo necesario de preparación, temor a que sustituyan a los profesores, etc.
- El establecimiento de un sistema de formación continua del docente que incluya la formación inicial, el desarrollo profesional, la capacitación en servicio y las oportunidades de calificaciones superiores. Un sistema que integre la formación de grado, el perfeccionamiento y los estudios de postgrado, supone el diseño de currículos flexibles que permitan la circulación de los graduados por distintos programas de formación.
- El fortalecimiento de los institutos de formación docente, elevando el nivel de los formadores de formadores, de manera que asuman el papel decisivo que les cabe en la preparación y motivación de los futuros maestros y profesores.
- La articulación e integración dinámica entre las instituciones formadoras, las escuelas y los sectores académicos, para lograr la apertura necesaria que permita captar y dar respuestas, en forma permanente, a las necesidades educativas de la sociedad, la transformación curricular que contemple una preparación pedagógica y científica que ponga al alumno en contacto con las escuelas desde el comienzo, con prácticas directas y asunción de responsabilidades. (Sancho, Busquets, Fernández, 1996)

### **3.1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL**

La contratación que debe ser producto de una evaluación –diagnóstico– del nivel de desempeño que posee quien solicita ingresar al ejercicio profesional (certificación de competencias laborales). Esta evaluación diagnóstica permitirá diseñar políticas de desarrollo profesional (plan nacional de actualización y capacitación) a corto, mediano y largo plazo.

No es saludable para nadie que la contratación de los nuevos maestros, se realice siguiendo el esquema tradicional de revisión de expedientes, contratación automática

o a discrecionalidad de la autoridad educativa o sindical, o de ambas. Es necesario avanzar hacia esquemas abiertos, flexibles y movibles de contratación que permitan a la opinión pública conocer los requerimientos de los maestros faltantes en el sistema escolar; que permitan a la escuela opinar –incluso seleccionar– respecto a los maestros que requiera; que permitan a los maestros aspirantes participar en igualdad de circunstancias (equidad y transparencia) sin favoritismos en la contratación de las plazas vacantes; que permitan a la autoridad educativa la contratación de los mejores maestros; y le den a la organización sindical credibilidad y confianza entre sus nuevos afiliados, con la decisión voluntaria (inducción) de pertenencia (no corporativismo) y representación legítima del trabajador, sin condicionamiento.

La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

Por lo tanto, a cada país le corresponde transitar su propio camino, construir sus propuestas y compromisos. Sin embargo, hoy más que nunca, tenemos la enorme oportunidad de aprovechar la información, la experiencia y el conocimiento universal para tomar las mejores decisiones.

En nuestro país, en 2008, la evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de aproximadamente 200.000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación optó por la evaluación obligatoria, que empieza en las provincias de la Costa, ante la poca respuesta el Presidente firma el decreto ejecutivo 1740 que establece la destitución de los docentes que desacaten la disposición. El decreto es luego incluido en la reforma a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, aprobada el 14 julio por la comisión legislativa. A pesar de



esto, no está claro para qué ha servido la evaluación docente, por qué se decidió hacerla y de esta manera, qué se ha logrado que no hubiera podido lograrse o hacerse sin dicha evaluación, además de doblegar a la UNE y desacreditar al magisterio nacional. (Asamblea Nacional, 2010).

### **3.1.3. LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.**

En la actualidad resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales: iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo, para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información .

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para

personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

- “Diagnosticar necesidades.
- Planificar cursos
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Utilizar los diversos lenguajes disponibles.
- Motivar al alumnado
- Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden
- Proporcionar información.
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el auto aprendizaje.
- Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización.
- Fomentar la participación de los estudiantes.” (Peremarques, 2004)

### **3.1.4. EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE**

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los

hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida. a lo largo de los años se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano. La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno.

Ha sido recio el trabajo que ha costado a la maestra ecuatoriana para ascender al puesto en el que se encuentra, así en 1923, cuando las maestras se comprometen a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial, a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar. Se les pide más que profesionalismo, decencia supuestamente con el fin de moralizar a la nueva generación de salvajes que desconocían cómo comportarse. (Díaz, 1995)

### **3.1.5. SINTESIS**

Hay que destacar que se ofrecen los fundamentos psicológicos, didácticos y metodológicos que propician su desarrollo desde la clase como eje esencial del proceso formativo así como ejemplos de tipos de tareas que pueden ser utilizadas por el docente, atravesando indudablemente con la formación inicial y continua que debe

primar en cada uno de los maestros ecuatorianos, no solo por obligación sino por compromiso con la niñez y juventud de nuestra patria.

Previa la contratación se somete al aspirante a un concurso de merecimientos y oposición, con la finalidad de conocer su calidad de formación profesional, que se considera garantía insustituible para desempeñarse como maestro. La contratación está directamente unida a la carrera profesional, con la finalidad de que haya el rendimiento eficiente y eficaz en los niños, adolescentes y juventud; y así poder darnos cuenta del desarrollo profesional de los docentes.

En relación con las condiciones de la enseñanza y aprendizaje, estamos conscientes que la educación es el factor determinante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos; entonces en nuestro país es fundamental realizar una investigación dentro del sistema educativo, que conlleve a una transformación en la enseñanza-aprendizaje. Una de las condiciones que deben tener presente los docentes para poder desempeñar su rol de trabajo, es “la salud mental”, la misma que exige una preparación sólida para enfrentar al proceso educativo.

En relación con el género y la profesión docente, podemos indicar que en la actualidad, el sistema de acceso a la profesión docente no es un ámbito especialmente conflictivo lo referente al género. Se podría decir que la experiencia indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, es preciso tener en cuenta la “vocación hacia la docencia” y ello no implica que sea hombre o mujer el posible maestro.

## **3.2. CONTEXTO LABORAL**

### **3.2.1. ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

Más allá de los elementos que están físicamente más próximos, el entorno está constituido por la flora, fauna, geología, clima, que configuran los ecosistemas, además, la casa, la escuela, el centro de trabajo, el barrio, el barranco que circunda el pueblo, los campos de cultivo del municipio, la localidad donde se habita y sus problemas.

Así, entonces, el medio o entorno comprenderá, el espacio en donde se desarrollará la comunidad educativa que, en un sentido amplio, estará conformada por los estudiantes, los maestros, el lugar, el contexto y los padres de los niños-as involucrados, tanto en las zonas urbanas como en rurales.

La Comunidad Educativa, mientras tanto, integra a todos los sectores implicados en la educación de nuestros alumnos/as.

El proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros alumnos/as es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de nuestros hijos/as. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el Consejo Escolar, la Administración, sectores públicos y privados, etc.

Siempre se nos ha dicho que la familia es el núcleo de la sociedad, su unidad fundamental y la garante del cumplimiento de lo relacionado con la educación de sus hijos o representados.

En cuanto la protección familiar, la Constitución del 2008 en vigencia, protege a la familia y a los niños y adolescentes, dándoles derechos y deberes con rango constitucional, asimismo indica y reitera la gratuidad de la enseñanza hasta el nivel de pregrado, señalando que la misma es función del Estado; de allí surge “la actuación dinámica y la justificación principal de las Comunidades Educativas que se crean, como una forma de Integrar a la familia, la escuela y a la sociedad”. (Guzmán, 1998)

### **3.2.2. LA DEMANDA DE EDUCACION DE CALIDAD**

Hoy en día una nación como la nuestra se enfrenta cada vez más a problemas económicos y sociales, los cuales, podrían ver una solución en la educación, o más bien dicho, en la educación de calidad. Es así que un fenómeno como la globalización empuja a las naciones a crear las condiciones competitivas ideales para ayudar a una mejor integración mundial y es aquí cuando la educación de calidad se convierte en el camino a recorrerse para eliminar la desproporción que hay entre las economías desarrolladas y las que no lo son, creando un aumento de las oportunidades para todos los ciudadanos, alcanzando así a todos los estratos sociales, disminuyendo la deserción de los estudiantes, dando libertad a los maestros de impartir cátedra para dar mejores resultados, también, y muy importante, lograr la eficiencia en los planes para cumplir con las demandas sociales y económicas de una región. Igualmente, estos planes deberán estar constituidos de una manera tal que se anticipen a las necesidades y que ayuden a superar los obstáculos a los que seguramente se enfrentarán los alumnos, mejorando y acrecentando la cultura, dando opción a todos los interesados, estudiantes, profesores, gobierno y familia, de interactuar y llegar a la educación de calidad perseguida. La meta siempre será lograr que el alumno sepa enfrentarse a la vida y al medio laboral en el que se desenvolverá (Ante, 2006).

### **3.2.3. POLITICAS EDUCATIVAS**

Ante las dificultades inherentes a toda definición de políticas de largo plazo que comprometan a todos, Lata pi (1998) señala una política de Estado no puede resultar de intereses particulares, lo que lleva la discusión a la arena de la negociación política en una sociedad democrática y pluralista y marca un requisito de base es que debe exigirse que las posiciones de los partidos y legisladores sean honestas, respeten los fines de la educación y no obedezcan a intereses facciosos o de poder. Esto es consecuencia forzosa del pluralismo democrático que, en asuntos en los que no se llegue a consensos, no permiten definir las políticas de Estado.

Algunos ejemplos de políticas educativas son:

- Movilizar las voluntades públicas y privadas con el objetivo de asegurar que la población desde los 5 años de edad reciba 10 años de Educación Básica inclusiva y de calidad.
- Establecer claros estándares de calidad y un sistema de evaluación que permita monitorear el desempeño del sistema educativo, que estimule la movilización de la escuela, la familia y la comunidad en favor de una mejor educación y garantice al país que los certificados y títulos otorgados estén avalados por los aprendizajes previstos.
- Priorizar la formación de recursos humanos de altas calificaciones para el sector educativo y promover la permanencia y crecimiento profesional del personal ya contratado.
- Promover la equidad educativa con apoyo a los estudiantes provenientes de los sectores sociales más vulnerables.
- Estimular la participación de la familia, la comunidad e instituciones no gubernamentales en el desarrollo de las políticas, los programas y los proyectos educativos.

## CARTA MAGNA

La carta magna redactada por la Asamblea Constituyente y aprobada en el año 2008 (Asamblea Nacional, 2008) declaró la plurinacionalidad e interculturalidad del Estado ecuatoriano.

La Constitución Política vigente en nuestro país, fue elaborada por los diversos representantes de la población del país y está compuesta por 444 artículos, y algunas disposiciones transitorias. Uno de los principales cambios propuestos por esta Constitución es el concerniente a la formación de “Distritos y Circuitos de Educación” siendo los Distritos las Direcciones de Educación que, en correspondencia con las provincias del Ecuador, son en número de 24.

## PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo se elabora durante los primeros seis meses de cada sexenio, siguiendo el mandato establecido en el artículo 26 de la Constitución y la reglamentación de la Ley de Planeación y es el documento en el que se fijan los objetivos, estrategias y prioridades para el desarrollo integral y sustentable del país. El Plan Nacional de Desarrollo establecerá los programas a desarrollar por el gobierno federal para alcanzar los objetivos planteados.

Ahora, nuestro desafío es su consolidación. Por ello, el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, para la construcción de un Estado plurinacional e intercultural y finalmente para alcanzar el Buen Vivir de las y los ecuatorianos.



Al igual que aquel Plan que rigió el anterior período de gobierno, el Plan 2009-2013 recoge y busca concretar las revoluciones delineadas en el proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana. Dichas apuestas de cambio también fueron orientaciones para el proceso constituyente de 2008, que finalmente se plasmaron en el nuevo pacto social reflejado en la nueva Constitución de la República del Ecuador.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública, fue elaborado por la SEMPLADES mediante Decreto Ejecutivo 1577 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado, para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado para este período de Gobierno PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009-2013 plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, a la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural, para finalmente alcanzar el “Buen Vivir” de las y los ecuatorianos.

## LEY DE EDUCACIÓN

Proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad y factor determinante en la adquisición de conocimientos para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social; es un proceso de formación personal, cultural y social fundamentado en una concepción integral de la persona humana digna con derechos y deberes.

Señala las normas generales para regular la Educación acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los

principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

Así el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica y bachillerato, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades diferentes y a personas que requieran rehabilitación social.

## PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

La construcción de este plan fue elaborado mediante una metodología participativa implementada en la elaboración del primer documento de trabajo sobre los destinos sociales y educativos de la región, que propendía el reconocimiento de la realidad.

Mucho se ha dicho acerca de la conveniencia o no de un Plan Decenal de Educación, más difícil aún se ha hecho su construcción. Para quienes realizaron esta tarea ha representado lo movió la convicción de que útil y necesario para el hombre que observar en la historia de las generaciones pasadas el origen de los males que han afligido a los pueblos errores que se han apoderado de los más grandes talentos, las circunstancias favorables o adversas que han precedido y acompañado a cada uno de los acontecimientos, pretendiendo evitar los males y brindar bienes físicos y espirituales.

## DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional

en servicio, fundamentada en las Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, contemplados en la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROME, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u OGS y ONGS, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares. (SENPLADES, 2009)

### 3.2.4. POLÍTICAS MICROINSTITUCIONALES

Las políticas microinstitucionales según el Plan Decenal de Educación propuesto por el Ministerio de Educación y Cultura, se refieren a los reglamentos y objetivos que se deben cumplir en las instituciones educativas tanto públicas fiscales, fiscomisionales, lo que conlleva al cumplimiento de los Reglamentos Internos de cada institución y a la vez se menciona la normativa exigida por el Estado, quien enmarca dentro del objetivo general el siguiente “Garantizar la calidad de la Educación Nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”.

Las políticas microinstitucionales son aquellas que pueden implementarse desde el contexto de la escuela y comunidad educativa, con la participación consensuada de docentes, gobierno estudiantil, directivos, líderes comunitarios, asociación de padres de familia y autoridades locales, para hacer más viable el proceso de enseñanza-aprendizaje. Algunas de ellas son:

- **Organización escolar:**

Desde el punto de vista operativo “es el estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar y cuyo objetivo se centra en conseguir la mejor realización de un Proyecto Educativo” (UNESCO, 2001)<sup>11</sup>

- **La institución escolar como núcleo de actividad educativa:**

La institución escolar es una unidad organizativa, que actúa como motor dinamizador de proyectos educativos en coherencia con los retos sociales entre los alumnos y la cultura social en que se hallan inmersos.

Esta definición de política micro institucional manifiesta que la escuela tiene que ser un lugar de unión entre la familia, alumnos y docentes, es decir debe atraer a esas incipientes vidas a formar parte de su formación, nunca puede cerrarse o permanecer indiferente ante la problemática del contexto escolar.

### **Consejo Estudiantil:**

El Consejo Estudiantil, es otra política microinstitucional, porque trabaja en unión entre estudiantes y docentes de la institución educativa en el proceso de la educación, participando en la planificación curricular y actividades socioculturales.

### **Código de Convivencia**

Es el conjunto de principios que enfocados en la Doctrina de la Protección Integral, orientan los comportamientos personales y sociales, en la búsqueda de una convivencia armónica; que se construye con la participación de todos los sujetos de la comunidad educativa, para generar aprendizajes permanentes para una vida solidaria equitativa y saludable.

### **3.2.5. SINTESIS**

Los nuevos modelos organizativos, como los que podemos encontrar en los denominados entornos educativos, plataformas virtuales, constituyen herramientas que favorecen y consolidan un entorno de enseñanza aprendizaje donde el conocimiento se almacena y se comparte para integrarse al sistema de gestión del conocimiento, que se requiere establecer en todas las organizaciones con el fin de hacer realidad el propósito de crear una sociedad de la información y del

conocimiento, donde la educación para toda la vida se convierte en una exigencia esencial.

La educación se encuentra en un proceso de cambio continuo, por lo que han surgido nuevos desafíos, nuevos planteamientos orientados hacia una mayor flexibilidad de la metodología didáctica, centrando su actuación en el alumno que aprende. Si bien es cierto, para que esto acontezca es necesario que el profesor transforme y mejore sus competencias docentes, con la intención de orientar a los alumnos para que estos sean quienes construyan su conocimiento; del mismo modo, el docente no sólo tendrá que evaluar conocimiento, sino que ha de considerar la adquisición de competencias; es decir, si los alumnos saben y si saben o no hacer, si son capaces de transferir el conocimiento aprendido a otras situaciones nuevas de aprendizaje. No se debe olvidar que los padres y representantes tienen el deber de colaborar con el plantel en todo lo relacionado con la educación y sus actividades, no necesariamente de forma económica sino con los medios a su alcance, para evitar el detenimiento de las actividades académicas programadas.

Los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social; es decir son responsables de formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica, incrementando la competitividad y autonomía.

Las políticas educativas propenderán que las instituciones, procesos, sujetos y actores traten de asegurar una educación de calidad con equidad para todos.

Igualmente las políticas educativas propenderán a cambios que la educación requiere ya no pueden establecerse por simple modificación o ajuste de decretos, pues la idea es un cambio que solo será posible si se involucra a los diferentes actores sociales implícitos en el desarrollo de la educación.

En el aspecto legal se considera que la Carta Magna o Constitución, es la ley que establece los derechos y obligaciones de los ciudadanos de un país y sus gobernantes, en la actual Constitución se recalca en algunos artículos y transitorias la importancia de la educación desde la inicial hasta la superior.

Los objetivos de la política educativa del Gobierno, pretende mejorar considerablemente la vida de los ecuatorianos y por lo tanto han planteado cinco políticas educativas que grosso modo son:

- a) Más educación, la que consiste en disminuir el analfabetismo e incrementar la cobertura en pre-escolar, primaria, educación inclusiva, secundaria y educación técnica;
- b) Mejor educación, lo que significa mejorar el currículo educativo y la formación y capacitación de los maestros;
- c) Transformación de los valores del sistema educativo;
- d) Gestión educativa participativa y descentralizada, que fomenta la articulación de todos y los actores locales y nacionales en educación como tarea de todas y todos como parte integral del Poder Ciudadano; y,
- e) Todas las educaciones, para integrar los diferentes componentes del sistema educativo. El poder ciudadano a la vez va a velar por el cumplimiento de estas políticas en todas las comunidades del territorio nacional.

Por último no olvidemos que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, es gratuita y obligatoria y que por ello el Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés y como instrumento del

conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, para lo cual cada institución educativa deberá elaborar sus propias políticas microinstitucionales entre las que podemos mencionar el Consejo Estudiantil, Comité de Padres, Código de Convivencia.

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

#### **3.3.1. DEFINICION**

Una realidad patente es que, muchos de los docentes del nivel medio y Superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

En este momento se debe tomar en cuenta la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello se debería reforzar un programa de tutorías para establecer estrategias y métodos que faciliten el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.



Por lo expuesto el compromiso es mayor desde el punto de vista de las universidades y normales superiores del país, encargados de la formación inicial de los docentes ecuatorianos a quienes deben proveer de conocimientos básicos importantes y remarcarles la importancia de la autosuperación y autoformación, pues, como maestros, no nos podemos quedar al borde de la actualidad y por ende convertir a nuestros alumnos en meros seres receptores de conocimientos caducos y sin importancia.

### **3.3.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Se entiende por competencias a las actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

Asimismo, decimos que las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

Adicionalmente diríamos que competencias son todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Si nos concentramos en la competencia profesional, esta, a decir de Sarango (2011) es “la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo”, en nuestro caso la docencia.

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

Según la UNESCO (2004) existen cuatro pilares fundamentales en la educación:

1. Aprender a Conocer

Consiste en poseer una cultura general amplia, con conocimientos básicos de una gran cantidad de temas y conocimientos profundos específicos de algunos temas en particular. Implica aprender a aprender para continuar incorporando nuevos conocimientos a las estructuras ya establecidas.

2. Aprender a hacer

Se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en equipo.

3. Aprender a ser

Este aspecto implica potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, la toma de decisiones responsables, el equilibrio personal, la adquisición de valores como la autoestima positiva, el respeto hacia uno mismo.

4. Aprender a convivir

Este aspecto se refiere a la capacidad de las personas de entenderse unas a otras, de comprender los puntos de vista de otros aunque no se compartan, de realizar proyectos comunes en bien de todos. Es aprender a vivir juntos.

### **3.3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES**

Existen algunas definiciones para el término competencias profesionales; sin embargo, la respuesta no es fácil, pues existen diferentes enfoques que propugnan la diversidad conceptual; sin embargo, hemos escogido una definición que parece ser la más acorde con el caso de nuestra investigación: “Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin un nuevo aprendizaje” (Montmoli, 1984); y, “Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida”. (Feu, 1984).

Adentrándonos, entonces, a las competencias profesionales docentes, diremos son aquellas necesarias e imprescindibles para la ejecución de la labor educativa, que constatan en el desempeño profesional y se desarrollan en el proceso de profesionalización docente, empezando en la etapa de formación inicial y continuando como un proceso dialéctico a un segundo nivel cualitativamente superior en su desempeño profesional, permitiendo tanto al docente como al alumno solucionar sus problemas de enseñanza-aprendizaje; en el docente la forma cómo realizar sus planificaciones curriculares y cómo interactuar en el proceso educativo para consolidar los contenidos en sus estudiantes y, los alumnos cómo aprender los contenidos en forma autónoma y creativa.

### **3.3.5. NECESIDADES DE FORMACION EN EL ECUADOR**

Es necesario poner de manifiesto que cualquier propuesta de actividades, programas y proyectos de formación y desarrollo profesional del profesorado universitario, deben

partir de una evaluación diagnóstica de necesidades de formación. Sin que esto implique que la evaluación diagnóstica y posterior propuesta de mejoramiento de la capacitación docente vaya a mejorar, por sí sola, las condiciones actuales de la educación en el Ecuador.

El Ecuador de hoy, demanda un Estado Estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Un nuevo y mejor Estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, convertir al servidor público en un factor del desarrollo.

Así lo expresa el Comité de Expertos en Administración Pública de la Organización de las Naciones Unidas (2007): “las reformas a los servicios civiles contemporáneos están particularmente relacionadas con las reformas administrativas centradas en la acción estratégica, el fortalecimiento de las instituciones de gobierno y los procesos de toma de decisiones, coordinación y eficiencia del sector público”. Dentro de este marco, se considera, se debe contemplar a los maestros; es decir, como servidores públicos.

Para potenciar el sistema de servicio público en nuestro país, se requiere analizar los déficits de competencias que puedan presentar los servidores de las diferentes instituciones en el desempeño de sus labores, de forma que se pueda rescatar sus aspectos positivos más importantes y significativos, para fortalecer el desarrollo organizacional administrativo.

La falta de capacitación y dar a conocer a las entidades encargadas de educar a los diferentes sectores que participan en el mercado de capitales, las brechas de capacitación que existen en los sectores empresarial, ahorrista e intermediario, y los servicios de aprendizaje que debe ofrecerse a cada uno de los sectores.

El concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad cuando se refiere a un cambio cualitativo en el caso de la calidad del proceso de formación docente en la que se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes.

Para concretar los programas referidos a la formación docente, y en un esfuerzo coordinado por las instancias responsables de normar y coordinar el Sistema Educativo, se ha diseñado y está en ejecución el “Plan Reformulación de la Formación Docente”, con la participación activa de las instituciones de educación superior (IES) dominicanas que ofrecen programas orientados a la formación de los profesionales de la Educación. Como parte del referido Plan se ha constituido una Comisión Interinstitucional, que inició sus trabajos en el año 2009, contándose ya con Comisiones Curriculares en las veinte IES con programas de formación vigentes, las cuales trabajan en la revisión y rediseño de sus currículos.

La citada Comisión ha realizado algunas recomendaciones, sustentadas en un ponderado análisis de estudios, propuestas y experiencias nacionales e internacionales que indican el marco de políticas a ser establecido. Las coincidencias de metas que evidencia el análisis de concordancia realizado por la Oficina de la OEI en el país ha posibilitado el desarrollo de un trabajo articulado entre la referida Comisión y la Mesa de Trabajo responsable del tema, las cuales se presentan a continuación. (DINAMEP, 2003).

### **3.3.6. SINTESIS**

En relación a la necesidad de la formación docente se podría mencionar que en las últimas décadas se ha impulsado la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en el campo educativo, en este contexto y dentro de un proceso de modernización en nuestra universidad, se ha establecido como una meta, la formación de la totalidad de docentes en cuanto áreas del quehacer educativo como son: habilidades docentes, estrategias de aprendizaje centradas en el estudiante, instrumentos de evaluación; y, uso e incorporación de tecnologías de la información y la comunicación.

Paralelamente a la impartición de estos cursos se han aplicado diversos instrumentos tendientes a conocer la opinión del profesorado en torno a la utilización de estos recursos tecnológicos, lo que ha permitido obtener información acerca de las necesidades de formación del docente en diferentes aspectos como son las Necesidades de formación técnica, centradas en el dominio y uso de tecnologías, las necesidades de formación didáctica, basada en el diseño, planificación, implementación y evaluación de tecnologías de la información y la comunicación en la práctica docente.

En relación a las competencias profesionales, se puede concretar que la competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Las competencias aportan un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional.

En relación a los cuatro pilares de la educación del siglo XXI, podríamos sintetizar que el postulado aprender a conocer, implica aprender a aprender para continuar incorporando nuevos conocimientos a las estructuras ya establecidas.

El aprender a hacer se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas; el aprender a ser, potencia las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral; y, por último el aprender a convivir se refiere a la capacidad específica de aprender a vivir juntos.

En relación a las competencias profesionales docentes, se puede sintetizar que comprende son necesarias e imprescindibles para la ejecución de la labor educativa, que constatan en el desempeño profesional y se desarrollan en el proceso de profesionalización docente, empezando en la etapa de formación inicial y continuando como un proceso dialéctico a un segundo nivel cualitativamente superior en su desempeño profesional, permitiendo tanto al docente como al alumno solucionar sus problemas de enseñanza-aprendizaje.

En relación a las necesidades de formación en el Ecuador se puede manifestar que al ser mayúsculas necesitan abordar los fenómenos en las diferentes áreas del conocimiento de manera transdisciplinaria total de forma tal que permitan a los ecuatorianos participar competitivamente en el desarrollo social y a poder ser con los otros, en relación con el contexto mundial.

## **4. METODOLOGIA**

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

El presente trabajo investigativo, es de carácter descriptivo, cuantitativo y cualitativo, prescinde de la experimentación propiamente dicha y es de nivel documental, descriptiva y prospectiva.

El método que se usó fue el descriptivo, facilitó el conocimiento de las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades que realizaron o están realizando los profesores investigados, en sus diferentes ámbitos de trabajo, detallando y especificando los datos recogidos a través de la investigación de campo.

Permitió conocer, en qué institución están trabajando, empresa pública o privada, rol de desempeño docente o no docente, funciones de trabajo dependientes o independientes, relación laboral, tiempo que lleva trabajando en la institución o instituciones, superación económica y se han mejorado intelectualmente, entre otros aspectos, los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja desde el 2005 hasta el 2010.

La investigación también es de tipo mixta cuantitativa y cualitativa; cuantitativa porque está basada en datos estadísticos proporcionados por los profesores encuestados y cualitativos porque se analizó cuidadosamente los porcentajes obtenidos, para luego establecer las relaciones entre el marco teórico y los resultados de las encuestas, mediante el análisis por triangulación.



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

Los participantes para esta investigación fueron seleccionados por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y la muestra fue de 10 titulados.

## **4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

### **4.3.1. Técnicas**

La técnica utilizada fue la encuesta que fue aplicada a través de cuestionarios a los investigados en número de 11.

### **4.3.2. Instrumentos**

Los cuestionarios utilizados fueron tomados de la (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) y validados por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, administrado a un grupo de 11 personas. Así tenemos dos tipos de encuestas:

- Cuestionario 1: Para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación a un grupo de (9) personas.
- Cuestionario 2: Aplicado a Directivos de las Instituciones Educativas en donde se encontraban laborando los titulados sean: Rectores, Directores, Vicerrectores, etc. a (2) personas.

## **4.4. RECURSOS:**

### **4.4.1. Humanos**

- Personal de planificación de la Universidad.
- Director de tesis.

- Profesores titulados desde el 2005-hasta el 2010.
- Directivos de las instituciones educativas investigadas.

#### **4.4.2. Materiales**

- Computador.
- Encuestas.
- Papel bond.
- Copias de internet.
- Obras de consulta.

#### **4.4.3. Económicos**

Recopilación Bibliográfica	\$ 120.00
Reproducción de material para los investigados:	\$ 50.00
Movilización y localización de los investigados:	\$ 250.00
Impresión de borrador de proyecto	\$ 30.00
Impresión de Proyecto definitivo	\$ 50.00
Copias y empastado de proyecto final	\$200.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 700.00</b>

#### **4.5. PROCEDIMIENTO**

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información (entrevista y encuesta). Este proceso se

apoyó en la técnica de la triangulación, para la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa; a través de ésta se analizaron los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos con la utilización de los métodos correspondientes.

También se procedió a organizar la información recabada con el trabajo de campo y organizada en tablas estadísticas.

Cumplida esta fase se procedió al procesamiento de la información a través de la integración lógica de la realidad observada y reflejada en los datos obtenidos, a través de los diversos instrumentos de investigación aplicados, éstos fueron analizados e interpretados a la luz de las categorías conceptuales del marco teórico.

De esta forma se alcanzó los objetivos propuestos y se llegó a formular las conclusiones de trabajo que reflejan a su vez nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir del presente análisis.

Finalmente se procedió a la redacción y presentación del informe de investigación, para ello se revisó nuevamente el marco teórico científico y los resultados de los instrumentos aplicados para que el informe fuera estructurado con una lógica que implicó la interrelación entre la información obtenida y los objetivos planteados.

## 5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

### 5.1. Resumen de datos

Para el análisis y tratamiento de la información se realizaron las siguientes tablas estadísticas que muestran con más claridad los resultados obtenidos de acuerdo a cada pregunta del cuestionario aplicado al grupo de investigados.

**Tabla No. 1: Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

P R E G R A D O												
Mención	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Educación Infantil												
Educación Básica									1	14.29	6	85.71
Lengua y Literatura												
Químico Biológicas												
Físico Matemáticas												
Ciencias Humanas y Religiosas												
Otra/s Especifique cuál												
En otra Universidad Especifique												
Total	0	0	0	0					1	14.29	6	85.71

Fuente: Encuesta Directa  
 Elaborado por: Luz María Sarango

En la tabla No. 01; el 14.29% fueron titulados en el año 2009 en Educación Básica; el 85.71% fueron titulados en el año 2010 en Educación Básica

Es importante que los formadores de los estudiantes de educación, sean personas con experiencia de aula, con soporte teórico y con una amplia y variada formación que les

permita orientar los procesos de aprendizajes de los futuros docentes enfatizando el desarrollo del pensamiento crítico, la investigación y permitiendo experiencias pedagógicas tempranas en contacto con el mundo escolar real.

**Tabla No. 1.1. Titulados con postgrado (maestría /doctorado, PhD)**

POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	Año de finalización	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0	0
Maestría en pedagogía	0	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0	0
Otro Postgrado (Especifique Cuál)	0	0	0
En otra Universidad (Especifique)	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado por: Luz María Sarango.

En la tabla número dos ninguno de los investigados ha realizado estudios de especialidad, debido a las extensas horas de trabajo.

**Tabla No. 1.2. Titulados en especialidad o diplomado.**

Especialidad / Diplomado (Contestar solo en caso de que no tenga continuidad con la titulación de maestría)			
Especialidad especifique	Año de finalización	f	%
Diplomado (Especifique)	0	0	0
En otra Universidad (Especifique)	0	0	0
No he realizado estudios de Diplomado o especialidad	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado Por: Luz María Sarango

En esta tabla numero tres los Licenciados/as titulados en Ciencias de la Educación no han efectuado Diplomados; de esta manera influye negativamente a su formación profesional.

**Tabla No 2. Cuál es la situación laboral actual de los titulados**

P.2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?	f	%
Trabaja como docente	7	100
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.		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.		
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 (Especifique)		
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado Por: Luz María Sarango

La tabla número cuatro, el 100% de encuestados trabajan como docentes y refleja su situación laboral actual.

Es conveniente, que los docentes estén día a día actualizándose para así tener un desempeño que baya acorde con la enseñanza y aprendizaje en su puesto de trabajo y así mejore su situación laboral actual.

**Tabla No. 2.1. Trabaja en el sector urbano o rural como docente**

P.2.a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:	f	%
Urbano	3	42.86
Rural	4	57.14
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado Por: Luz María Sarango

La tabla número cinco, el 42.86% los docentes encuestados trabajan en el sector urbano y el 57.14%trabajan sector rural. En conclusión podemos decir que en el sector urbano, rural hay demanda laboral por lo cual se necesita de presupuesto para la contratación docente y también la dotación de materiales didácticos para un desenvolvimiento mejor.

**Tabla No. 2.2. Ha trabajado en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia**

P.2.b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?	Sí		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
	3	42.86			

Fuente: encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Todos trabajan en la docencia, pero un 42.86% ha trabajado antes de obtener su título en la docencia; lo que hace presumir que son capaces para desempeñar este trabajo.

**Tabla No. 2.3. ¿Trabaja en otro puesto profesional o no relacionado con la docencia?**

P.2.c. En caso de que trabaje como docente ¿Trabaja en otro puesto profesional o no relacionado con la docencia?	Sí		NO	
	f	%	f	%
			4	57.14
			4	57.14

Fuente: Encuesta directa  
Elaborado por: Luz María Sarango

En este caso todos trabajan en la docencia, pero un 57.14% no desempeñan otra actividad; lo que demuestra que pueden capacitarse para así obtener una educación de calidad.

**Tabla No. 2.4. ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?**

P.2.d. En caso de estar desempleado ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	14.29
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (Especifique)	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (Especifique)	0	0
Está tomando cursos de formación continua (Especifique)	6	85.71
Otras situaciones (Especifique)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta directa  
Elaborado por: Luz María Sarango



En la tabla estadística un 14.29% se encuentra preparando carpetas, un 85.71% está recibiendo cursos de capacitación para el mejoramiento de la calidad de la educación.

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

**Tabla No 3. ¿En qué tipo de instituciones desarrolla/desarrollaba su trabajo?**

P.3. ¿En qué tipo de instituciones desarrolla/desarrollaba su trabajo?	f	%
Institución educativa fiscal	6	85.71
Institución educativa municipal	0	0
Institución educativa particular	1	14.29
Institución educativa fisco misional	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Según datos, un 85.71% labora en establecimientos fiscales y el 14.29% labora en centros educativos particulares.

La Constitución Política del país garantiza la libertad de enseñanza; tanto en instituciones fiscales, particulares, municipales y Fisco misionales; por lo tanto todas están en la obligación de facilitar una educación eficiente.

**Tabla No 3.1. Nivel de la institución educativa en que se desempeña-desempeñaba**

P.3.a. La institución educativa en la que se desempeña/ desempeñaba es de nivel:	f	%
Inicial	0	0
Básico	6	85.71
Bachillerato	1	14.29
Superior	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

El 85.71% de encuestados se desempeñan en el nivel Básico, y un 14.29% trabaja en el Bachillerato.

En el nivel de Educación Básica ofrece a la población una formación de tipo integral, general y básica, lo que garantiza a todos los ciudadanos que desarrollen sus potencialidades hasta el punto que puedan desenvolverse en la sociedad actual, y así aportar ideas importantes y significativas para el proceso de modernización de nuestro país.

**Tabla No 4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?**

P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	SÍ		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
	5	71.43	2	28.57	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

El 71.43% de docentes encuestados se encuentran trabajando dentro de su especialidad, y un 28.57% no lo hacía en su especialidad.

**Tabla No 4.1. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?**

P.4.a. En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?	f	%
Educación Infantil.		
Educación Básica	5	71.43
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s (Especifique)	2	28.57
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

El 71.43% de profesores investigados informan trabajar en Educación Básica, que va desde el 1er. hasta el 10mo. Año, y un 28.57% ejercía otras actividades.

Proyecto Educativo tiene como propósito fundamental, garantizar la permanencia de la población escolar entre los 6 y 15 años de edad dentro del Sistema Educativo, evitando así, la deserción escolar, la repitencia y el bajo rendimiento. Otro de los propósitos es influir directamente en la práctica pedagógica docente; concebir el aula como un espacio para la experiencia, la felicidad e identidad del educando con su escuela y sus docentes.

Por medio de los cuatro ejes transversales se puede formar a un individuo integral, justo y crítico ante las situaciones de la vida, y con las personas que conforman su entorno, por eso es de suma importancia hacer saber a la comunidad que todos somos seres humanos diferentes, que merecemos amor y respeto, teniendo los mismos deberes y derechos.

**Tabla No 5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?**

P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?	f	%
Nombramiento.	3	42.86
Contrato indefinido.	2	28.57
Contrato ocasional	2	28.57
Reemplazo	0	0
Otras (Especifique)	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla se demuestran los siguientes porcentajes el 42.86% de profesores tiene nombramiento en la institución, mediante contrato indefinido el 28.57% y con contrato ocasional el 28.57%.

La contratación de docentes 2008 es un proceso que se realiza en cumplimiento de las normas y disposiciones legales vigentes.

La aprobación del candidato en el proceso de Evaluación determinará su contratación para el presente año, sólo en el caso de existir vacante en la(s) asignatura(s) que postule, en estricto orden de mérito.

**Tabla No 6. ¿La relación laboral es/era...?**

P.6. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
A tiempo completo	5	71.43
A tiempo parcial	2	28.57
Por horas	0	0
Otras(Especifique)	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa  
Elaborado por: Luz María Sarango

En esta tabla se demuestra la relación laboral de los docentes encuestados, el 71.43% manifiestan laborar a tiempo completo, un 28.57% labora a tiempo parcial. Lo que supone que después de haber concluido con el horario de clases, realizan acciones extra clase con los alumnos, directivos, administrativos y padres de familia.

Por lo anotado cabe recalcar que la educación no solo está a cargo del docente ya que esa es su función primordial, sino que involucra en este proceso a más de la comunidad educativa, a todos los organismos de desarrollo del país

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

P.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?	Puesto actual		Último empleo		f	%
	Años	Meses	Años	Meses		
	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa  
Elaborado por: Luz María Sarango

Todos los encuestados continúan laborando como docentes, es decir nadie se ha retirado por algún tiempo, por lo que es importante resaltar su responsabilidad.

**Tabla No 8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?**

P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?	F	%
Sí	7	100
NO	0	0
TOTAL	7	100

Fuente. Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Según los maestros encuestados manifestaron estar laborando en la docencia cuando iniciaron sus estudios el 100%.

Se están llevando a cabo importantes transformaciones en todo el sistema educativo, y ello, esencialmente con vistas a mejorar la calidad de la formación y aumentar el indicativo de éxito escolar del los alumnos. Los cambios que afectan a la escuela, al igual que a toda la sociedad, acuden cada vez más a la autonomía profesional de los docentes.

**Tabla No 8.1. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo su titulación?**

P.8.a. En caso de que la respuesta sea negativa en P.8 y que posteriormente encontró trabajo ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo su titulación?	Tiempo	
	años	meses
	0	0

Fuente. Encuesta directa

Elaborado Por: Luz María Sarango

Antes de obtener el título de Licenciados en Ciencias de la Educación, ya se encontraban laborando, entonces todos los investigados ingresaron a la docencia con el título de Profesores de Educación Primaria.

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

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

P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?	f	%
Administración pública	1	14.29
Empresa privada	0	0
Empresa familiar	0	0
Trabajador/a por cuenta propia.	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>14.29</b>

Fuente: encuesta directa

Elaborado por. Luz María Sarango

El 14.28% de docentes investigados indica que desarrolla su trabajo en la administración pública.

Un estado moderno no puede existir si no dispone de una administración pública también moderna. Esta Administración Moderna por otro lado, tampoco puede existir si no es conducida por funcionarios públicos altamente capacitados y actualizados en las dos funciones básicas de un Estado: suministrar servicios y ejercer control de las personas y de la propiedad.

En casi todas las universidades del país se han establecido programas a nivel de licenciatura o de ingeniería como se hacen llamar; programas de capacitación en administración de empresas.

**Tabla No 10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución /empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?**

P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución /empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD.	0	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.	2	28.57
Ninguna/No se exige titulación.	0	0
TOTAL	2	28.57

Fuente: Encuesta directa

Elaborado Por: Luz María Sarango

En esta tabla estadística el 28.57% de investigados manifiestan que se exigían títulos de tercer nivel. Pero en los actuales momentos es indispensable poseer titulación con el único propósito de obtener una educación de calidad.



**Tabla No 11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?**

P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?	f	%
Labor indefinida	1	14.29
Labor de duración determinada	2	28.57
Otras situaciones (Especifique)	0	0
TOTAL	3	42.85

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla el 14.28%, de investigados dice que la relación laboral es indefinida, pero un 28.57% la relación laboral es de un tiempo determinado, por cuanto la empresa deberá asumir y cumplir con todas las obligaciones y derechos que establece la Constitución para todo trabajador.

**Tabla No 12. ¿La relación laboral es/era...?**

P.12. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
A tiempo completo	2	28.57
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otros (Especifique)	0	0
TOTAL	2	28.57

Fuente: Encuesta directa

Elaborado Por: Luz María Sarango

En la presente tabla se demuestra el porcentaje de la pregunta P.12. el 28.57% de investigados dicen que la relación laboral es a tiempo completo.

Por muy importante que sea para nosotros conseguir un puesto de trabajo, es peligroso aceptar sin más las condiciones laborales que nos ofrezcan, porque después podría ser más difícil cambiarlas. Algunas empresas son inflexibles sobre el sueldo previsto para cada puesto, pero en muchos casos es posible negociar. Veamos algunas claves para hacerlo con garantías.

En primer lugar, debemos tener claro que el sueldo no debe ser el único tema de discusión. El horario, las responsabilidades, los beneficios sociales o las posibilidades de promoción son otros factores que determinarán nuestro día a día en la empresa.

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

P.13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?	f	%
De cero meses a 1 año	0	0
De 2 años a 3 años	0	0
De 4 años a 5 años	1	14.29
De 6 años en adelante	0	0
TOTAL	1	14.29

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

El 14.28% de investigados manifiestan que estaban trabajando, desde hace 4 años atrás, es decir antes de titularse en la Universidad. Y los restantes ya estaban laborando desde hace varios años antes hasta adquirir su título.

El mecanismo de incorporación automática resulta necesario pues no aparecen claramente otros instrumentos menos lesivos de la igualdad de oportunidades y del sentido de la carrera administrativa, y que fueran también idóneos para alcanzar ese mismo objetivo constitucional. Como existen grandes dificultades para satisfacer las necesidades del servicio de educación básica en las zonas de difícil acceso con personal de carrera vinculado por medio de concurso, y este servicio, conforme a la Carta, es impostergable, resulta admisible vincular al escalafón docente a quienes ya estén laborando en la zona, se encuentren en comprobado proceso de profesionalización y reúnan los otros requisitos exigidos por la ley

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

P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
1 año	1	14.29
2 años	0	0
3 años	1	14.29
4 años	0	0
5 en adelante	0	0
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>28.57</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En esta tabla estadística el 14.28% manifiesta que ya se encontraba trabajando un año antes en un puesto no docente antes de obtener la titulación en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica; y un 14.28 % manifiesta que ya se encontraba

trabajando tres años antes en un puesto no docente antes de obtener la titulación en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

La sociedad actual requiere de profesores con un perfil amplio, lo cual implica dominar los principales campos científicos de su profesión: la Pedagogía, la Didáctica, el currículo y su especialidad. En lo personal, el profesor debe tener una escala de valores que garantice educar con el ejemplo, pues nadie da lo que no tiene.

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

**Tabla No 15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?**

P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
1 año	3	42.86
2 años	1	14.29
4 años	1	14.29
6 años	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>71.42</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

La tabla estadística demuestra los porcentajes de las encuestas sobre la pregunta 15 ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación? Un 42.86% dicen trabajar 3 años el 14.29% informan que laboraron 2 años y el otro 14.29% laboran 4 años, desde que obtuvieron la titulación.

Por otra parte, el análisis del trabajo de los titulados en el momento de la encuesta muestra que el salario (medio mensual proporcional a las horas trabajadas) y la

categoría profesional están asociados a la calidad del empleo, a pesar de ello, persisten las diferencias de salario y la categoría profesional para hombres y mujeres.

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

P.16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
1 año	0	0
2 años	1	14.29
3 años	0	0
4 años	0	0
TOTAL	1	14.29

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Uno de los investigados manifiesta tener en total de 2 años trabajando en un puesto profesional no docente, equivalente al 14.29%, desde que obtuvo la titulación en la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)

De lo expuesto se puede concluir que todavía existen instituciones que admiten a trabajadores con títulos no afines a su desempeño laboral, por lo dicho cabe recalcar sobre la responsabilidad y don de trabajo de quienes están al frente de una institución razón por la cual se mantiene en la empresa.

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

P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?	f	%
SÍ	1	14.29
NO	3	42.86
TOTAL	4	57.72

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

El 14.29% de docentes se pronuncian que si han cambiado y el 42.86% afirman que no se han cambiado de lugar de residencia.

En ambos casos se va a exigir que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que contribuya a mejorar la situación de su trabajo a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a la exigencia de la demanda.

## PARA TODOS

**Tabla No 18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?**

P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	f	%
Quichua	0	0
Inglés	1	14.29
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros (Especifique)	0	0
No	6	85.71
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Los encuestados informan el 14.29% hablan inglés; y el 85.71% que no hablan otro Idioma.

Cabe destacar la dedicación de aquellos maestros que han tratado de superarse por hablar otro idioma, o de mejorar su competencia profesional, porque aquello es lo único que promueve el desarrollo de los pueblos.

**Tabla No 19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?**

P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?	f	%
Sí (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores, (yahoo, gmail, google) facebook. Twiter.		
Sí	6	85.71
No	1	14.29
TOTAL	9	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla el 85.71%, de docentes investigados afirman que sí dominan la mayoría de programas computacionales y el 14.29% que no logran dominar.

La actual tecnología de la información, desde los computadores a los videos discos y la televisión por cable, no es, como algunos piensan, la impulsadora de la sociedad de la información. Esta ya estaba en camino a fines de la década del 50. La sofisticada tecnología actual no hace sino apresurar nuestro ingreso en la sociedad de la información que ya está aquí, por lo tanto se exige el dominio de estos programas informáticos.

#### **LUEGO DE HABER CURSADO LOS ESTUDIOS EN UTPL**

**Tabla No 20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?**

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?: (puede contestar a más de una alternativa)	f	%
Didáctica y Pedagogía	6	30
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	6	30
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	0	0.
Organización y Gestión de centros educativos	1	5
Diseño y Planificación Curricular	5	25
Educación en Valores	1	5
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) , Especifique	1	5
No me interesa	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango



Los investigados aquí describen los deseos de actualización de sus conocimientos, en el ámbito de la didáctica y pedagogía el 30%; en el manejo de la Informática el 30%; en organización y gestión de centros educativos el 5%; en diseño y planificación curricular el 25%; en otros el 5%.

Cabe resaltar la importancia a cerca de la capacitación, actualización, innovación y formación continúa de los profesionales de la educación, para formar personas comprometidas con el desarrollo de la sociedad.

**Tabla No 21. ¿Su condición de vida luego de titularse en la UTPL ¿Ha mejorado?**

P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL ¿Ha mejorado?	f	%
Definitivamente sí	1	14.28
Probablemente sí	3	42.85
Indeciso	0	0
Probablemente no	2	28.57
Definitivamente no	1	14.28
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

El 14.29% afirman haber mejorado definitivamente si su condición de vida; el 42.85% probablemente sí; el 28.57 probablemente no; el 14.29 definitivamente no.

Estamos conscientes que siempre la superación conlleva ala crecimiento intelectual, cultural, social y económico.

## DATOS DE CLASIFICACIÓN

### A.1. Género

GÉNERO	f	%
Hombres	2	28.57
Mujeres	5	71.43
TOTAL	7	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla estadística se demuestran el 28.57% son varones y el 71.43 son mujeres.

Aquí se habla del género y la profesión docente, en donde la igualdad de género se ve latente, ya que las mujeres con ese carisma de afectividad a los educandos se han hecho acreedoras más que los varones.

### A. 2. Edad en años cumplidos

EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	f	%
De 25 a 30 años	2	28.57
De 31 a 40 años	1	14.29
De 41 años en adelante	4	57.14
TOTAL	7	100

Fuente. Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Sobre la edad en años cumplidos de los investigados, el 28.57% están entre los 25 a 30 años de edad; el 14.29% entre los 31 a 40 años y el 57.14 de 41 años en adelante. Por los porcentajes anotados llego a la conclusión de que la edad nunca es un freno para la capacitación de los docentes ya que nunca es tarde para estudiar

### A.3. Provincia de residencia

Provincia de residencia	Loja	Zamora	Azuay	Guayas	Chimborazo	Otras Provincias	f	%
	7	0	0	0	0	0	7	100

Fuente: encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Según los investigados todos tienen su residencia en la provincia de Loja, constituyendo el 100%; esto demuestra que los seres humanos siempre damos prioridad a lo que se encuentra a nuestro alrededor cuando de educación se trata.

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

Centro Asociado donde estuvo matriculado.	Cariamanga	Loja	Riobamba	Cuenca	Machala	f	%
	4	3	0	0	0		100
TOTAL	4	3	0	0	0	7	100

Fuente: encuesta directa.

Elaborado Por: Luz María Sarango

Los investigados estuvieron matriculados en los centros asociados: en Cariamanga 4, Loja 3.

Esto significa que las personas siempre optamos por superarnos día a día ser mejores hoy que ayer.

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DIRECTIVOS

**Tabla No. 1 ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?**

¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	REQUISITOS	f	%
	Título de Docente	2	100%
	Lic. En Educación Básica	2	100%
	Título para Áreas Especiales	2	100%

Fuente. Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla estadística los dos empleadores exigen cumplir con el 100% de requisitos a quienes deseen postular como docentes en sus instituciones educativas exigiendo presentar los siguientes documentos: Título de docente, Lic. en Educación Básica y título para desempeñarse en las áreas espaciales.

Esta pregunta está relacionada con la contratación que realizaban los empleadores de los países desarrollados de Estados Unidos, Francia, Alemania, etc. para docentes de sus Universidades, los cuales debían pasar por una rigurosa clasificación y selección.

En estos datos se refleja el interés que tienen los empleadores por mejorar la calidad educativa, exigiendo a los postulantes ser profesionales en la docencia, para evitar problemas de bajo rendimiento escolar.

**Tabla No. 02 ¿Durante el último año, ha recibido solicitudes de empleo en la institución Educativa?**

¿Durante el último año, ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	Sí		No	
	F	%	f	%
	10	100%	0	0
<b>TOTAL</b>	10	100%	0	0

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla se observa el 100% de solicitudes que han recibido los empleadores en su institución educativa para conseguir trabajo. Este porcentaje hace reflexionar por un lado el desempleo existente en el ámbito de la docencia y por otro la falta de recursos económicos, para dar nombramiento o contratar a profesores que hacen falta para llenar los vacíos en las áreas curriculares.

**Tabla No. 03 ¿Requiere de más personal docente? En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?**

¿Requiere de más personal docente? En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?	SÍ		NO		Nivel	Ámbito de conocimiento
	f	%	F	%		
	2	100%	0	0	Nivel Básico	Computación
	2	100%	0	0	Nivel Básico	Inglés
	2	100%	0	0	Nivel Básico	Áreas especiales

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En cada uno de estos establecimientos educativos investigados los directivos requieren del 100% de profesores para Computación, Inglés y para las Áreas

especiales. En la mayoría de los centros escolares urbanos y rurales, hacen falta docentes para que dicten contenidos sobre las Áreas especiales.

**Tabla No. 04 ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?**

¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	Con experiencia	Docentes que recién ingresan
	Saben de Planificación Curricular.	Carecen de experiencia Profesional.
	Interactúan didácticamente en la enseñanza-aprendizaje	Tienen dificultades en las planificaciones curriculares.
	Mejor rendimiento educativo	Carecen de conocimientos en la elaboración de Proyectos.

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la pregunta como observa a los docentes con experiencia y los que recién ingresan sus puntos de vista fueron los siguientes:

Docentes con experiencia:

- Saben de Planificación curricular.
- Interactúan didácticamente en el aprendizaje
- Mejor rendimiento educativo.

Docentes que recién ingresan:

- Carecen de conocimientos profesionales.
- Tiene dificultades en planificación curricular.
- Carecen de conocimientos en la elaboración de proyectos.

**Tabla No. 05 ¿En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa?**

**¿Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?**

¿En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa? ¿Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	Sí	No	En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
	X		
			Planificación curricular.
			Artes Grafo plásticas.
			Elaboración de Proyectos Educativos.
		Danzas folklóricas nacionales.	
		Cultura Física.	

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Los directivos de las instituciones investigadas, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje han planificado y concretado cursos de actualización profesional en: Planificación Curricular, Artes Grafo Plásticas, Elaboración de Proyectos Educativos, Danzas Folklóricas nacionales y Cultura Física.

Esta interrogante tiene relación con el marco teórico en relación con la formación continua de los docentes y el interés de los directivos por ofrecer una formación eficiente y eficaz en sus centros educativos.

**Tabla No. 06 ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa?**

¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa.	Descríbalos
	Homenaje por el día del maestro
	Agasajo por el día de Navidad.
	Paseo al final del año lectivo.

Fuente. Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En estos centros educativos las autoridades siempre estimulan el trabajo de sus profesores durante y finalización del año lectivo entre estos los siguientes: homenaje por el día del maestro ecuatoriano, agasajo en el día de la navidad y paseo al final del año escolar.

Estamos conscientes que cualquier clase de estímulo por pequeño que sea, entusiasma el espíritu del docente, para seguir bregando con nuevas energías en los trabajos de la interacción educativa. Además estaríamos cumpliendo con los compromisos formulados en el Código de Convivencia.

**Tabla No. 07 ¿Cuáles son los factores que según usted, favorecen un buen desempeño laboral?**

¿Cuáles son los factores que según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	Factores
	Puntualidad
	Responsabilidad
	Ética profesional
	Cordialidad y vocación

Fuente: Encuesta directa  
 Elaborado por: Luz María Sarango

Los factores que favorecen un buen desempeño laboral entre otros anotaron los siguientes: puntualidad, responsabilidad, ética profesional, cordialidad y vocación.

El docente debe estar revestido de un buen perfil académico, profesional y moral, que le facilite resolver con seguridad los problemas de orden pedagógico, económicos, sociales y desarrollo comunitario en su contexto escolar.



**Tabla No. 08 ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente?**

¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente?	¿Qué demanda de ellos?
	Prepararse y actualizarse académicamente
	Utilizar diversas metodologías de enseñanza-aprendizaje
	Buen trato entre los miembros de la comunidad educativa
	Trabajar en forma mancomunada.

Fuente Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Las autoridades del plantel con la finalidad de cumplir con la misión y visión establecida exigen de sus docentes: prepararse y actualizarse académicamente, utilizar diversas metodologías de enseñanza-aprendizaje, buen trato entre los miembros de la comunidad educativa y Trabajar en forma mancomunada

**Tabla No. 09 ¿Qué actividades realiza el personal en la institución?**

En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (Graduados en la UTPL)	Actividades que realiza el docente
	Profesores de aula
	Psicorrehabilitación
	Profesores de áreas especiales

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

A más de las actividades pedagógicas, algunos docentes realizan otras funciones como: profesores de aula, Psicorrehabilitación y profesores de Áreas especiales.

Los egresados de la UTPL, son profesionales humanísticos que trabajan desinteresadamente en bien de los demás, porque eso es parte de la misión y visión de

la Universidad, formar personas altamente capacitadas, que no solo trabajen dentro de su especialidad, sino que ayuden a solucionar las necesidades educativas del plantel.

**Tabla No. 10 ¿Qué actividades realiza el profesional?**

Además de la carga docente ¿Qué actividades realiza el profesional? (por ejemplo Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja , servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras	Descríbalas
	Subdirector
	Secretario de la Asociación de profesores
	Miembros del Concejo Directivo

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Esta tabla tiene relación con la anterior, los docentes a más de cumplir con la carga horaria, cumple con otras funciones relacionadas con la educación como: Subdirector, Secretario de la Asociación de Profesores y Miembros del Consejo Directivo.

**Tabla No. 11 ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?**

Los docentes de la institución ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (Graduados en la UTPL)	SÍ	NO	Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles?
	X		
	Opciones prácticas		
	Actividades artísticas y deportivas.		
	Habilidad para la expresión corporal.		

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Los directivos encuestados de las dos instituciones educativas manifiestan que los docentes graduados en la UTPL, sí poseen habilidades adicionales a su rol de desempeño tales como: opciones prácticas, actividades sociales y deportivas y habilidad para la expresión corporal.

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A DIRECTIVOS

**Tabla No. 1: Requisitos exigidos para postular a un cargo docente.**

REQUISITOS		
Directivo N° 1	Directivo N° 2	%
Título profesional	Título del ministerio de educación	100
Documentos personales	Por la dirección provincial de educación	100
Experiencia docente	Deseo y vocación	100
TOTAL		100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En base a la encuesta los requisitos exigidos por la institución un 100% cumplen con todas las normas exigidas, para acceder un cargo como docentes.

Para postular un cargo los docentes deberán presentar la siguiente documentación: Título profesional, Documentos personales y no podía faltar la experiencia docente, por otra parte el deseo de trabajar

**Tabla No. 02 ¿Durante el último año, ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?**

¿Durante el último año, ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	Sí		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
	1	50	1	50	

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla el 50% ha recibido 10 solicitudes de empleo para diferentes cargos en la institución en la que se desempeña como rector y el otro 50% no ha recibido ninguna clase de solicitudes de empleo.

El proceso de selección de empleadores se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento.

Las descripciones de puestos constituyen instrumentos esenciales, proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

**Tabla No. 03 ¿Requiere de más personal docente?**

Requiere de más personal docente			NIVEL	AMBITO DE CONOCIMIENTO
SI	F	%	Técnico superior	Computación
	1	50		Idioma Extranjero
				Primer año de básica
NO	0	0		

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En esta tabla un 50% a solicitado personal como profesores para Computación, Idioma Extranjero y Primer año de Básica.

**Tabla No. 04: ¿Como es el desempeño de los docentes con experiencia y de los que recién ingresan?**

		f	%
Con experiencia	Mejor enseñanza	2	50
	Mayor paciencia		
	Mejor planificación		
Docentes que recién ingresan	Improvisación	2	50
	Renuencia a planificar		
	Carácter recio		
Total		100	

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

En la presente tabla los docentes con experiencia se expresaron de la siguiente manera:

- Docentes con experiencia:

Mejor enseñanza

Mayor paciencia

Mejor planificación

- Los docentes sin experiencia se manifestaron de la siguiente manera:

Improvisación

Renuencia a planificar

Carácter recio

**Tabla No. 05 En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa  
¿Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?**

En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa ¿Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	f	%
SI	0	0
NO	2	100
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Planificar lleva consigo un proceso de reflexión que posibilita anticiparse a ciertas acciones en los alumnos (los objetivos) siguiendo un orden y estructura lógica en la enseñanza-aprendizaje de dichos proyectos educativos.

**Tabla No. 06 ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa?**

¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa.	f	%
Condecoraciones	2	100
Menciones de honor		
Acuerdos		
Total	2	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Desde el punto de vista de la utilización eficiente de los escasos recursos disponibles, es inquietante que a pesar de que hemos aumentado considerablemente el presupuesto en educación, las competencias que poseen los egresados de los establecimientos

educacionales no son suficientes para obtener un ingreso que les permita costear un nivel de vida de calidad.

**Tabla No. 07 ¿Cuáles son los factores que según usted, favorecen un buen desempeño laboral?**

¿Cuáles son los factores que según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	f	%
Responsabilidad	2	100
Respeto mutuo		
Deseo de trabajar		
Total	2	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Como país enfrentamos enormes desafíos, particularmente aquellos planteados por el desarrollo, la pobreza y la desigualdad. Ya lo señalamos al inicio, la educación es reconocida a todo nivel como uno, si no el más crítico, de los medios para enfrentar estos desafíos. La democratización de la educación, a través del mejoramiento de su cobertura como de su calidad, es clave para superar la desigualdad social y económica existente. Asegurar que todos los niños tengan la oportunidad de adquirir las habilidades fundamentales en el nivel primario y secundario es crucial para superar las barreras de habilidades que perpetúan el subdesarrollo y la pobreza.

**Tabla No. 08 ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente?**

¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente?	f	%
Capacitación	2	100
Responsabilidad		
Dedicación al trabajo		
Total	2	100

Fuente Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Atraer personas calificadas a la profesión docente, retener a estos maestros calificados, entregarles las competencias y conocimientos necesarios y motivarlos para trabajar duro y esforzarse al máximo es probablemente el principal desafío en el ámbito de la educación.

**Tabla No. 09 ¿Qué actividades realiza el personal en la institución?**

En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (Graduados en la UTPL)	f	%
Planificación	2	100
Talleres pedagógicos		
Investigación		
Total	2	100

Fuente: encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Profesional dedicado al estudio del proceso educativo con el fin de conocerlo y perfeccionarlo, propiciando su innovación y desarrollo.

Su objetivo es encauzar los procesos educativos hacia el descubrimiento de nuevas alternativas pedagógicas, nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje. Por ello:

Comprende los fundamentos de la educación desde una perspectiva filosófica, sociológica, antropológica, política, económica, psicológica y biológica. Y, es promotor y agente de cambio, orientador, investigador, administrador y facilitador de experiencias de aprendizaje.



**Tabla No. 10 ¿Qué actividades realiza el profesional?**

Además de la carga docente ¿Qué actividades realiza el profesional?	f	%
Mejoramiento profesional	2	100
Programa de alfabetización		
Recuperación pedagógica		
Escuela para padres		
Total	2	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

Muchas veces el profesor se ve enfrentando a la problemática de cómo hacer sus clases menos rígidas, rutinarias y tediosas. Para este problema, las dinámicas grupales se presentan como una buena oportunidad para que los alumnos se incentiven y motiven en el aula. Sin embargo, las dinámicas grupales son mucho más que una forma de entretenimiento. Son un importante medio que permite incentivar procesos de participación, expresión e integración. Es un elemento de quiebre con la educación tradicional de corte vertical y solamente expositiva. Implica una forma de aprendizaje más existencial y más en comunión con otras personas y por tanto con otras realidades.

**Tabla No. 11 ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?**

Los docentes de la institución ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (Graduados en la UTPL)	f	%
SI	2	100
NO	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

**11.1. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?**

	f	%
Música	2	100
Dibujo		
Deportes		
Total	2	100

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Luz María Sarango

¿La personalidad influye en el aprendizaje del alumno? Si., ya que debemos tener en cuenta que el alumno aprende más y de una manera más fácil aquellos contenidos que tienen mayor sentido para él., Por consecuente el alumno se desarrollará con amplitud en los temas de mayor interés. De igual manera Si el alumno cuenta con un concepto positivo de sí mismo, se sentirá con capacidad para seguir aprendiendo.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

- La finalidad de Universidad es conocer las debilidades y fortalezas en su ámbito profesional y hacer referencia a la importancia que tiene la investigación como proceso de aprendizaje; ya que la misma posee una gama de características fundamentales para una formación de calidad que desarrolle en los alumnos tanto destrezas como competencias.
- Gracias al trabajo de investigación me he podido dar cuenta que todos trabajan en la docencia y la mayoría con nombramiento con ello podemos concluir que no hubo ningún inconveniente al realizar la encuesta.
- Docentes con experiencia tienen mayor capacidad de desenvolvimiento en el trabajo por ende hay un mejor proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Las políticas educativas ayudan a mejorar la formación integral de los maestros en todos los niveles, mediante la capacitación e innovación didáctica para favorecer el proceso de enseñanza - aprendizaje.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

- A los docentes y directivos se les sugiere que en vista que la educación esta día a día en constante cambio por ello es necesaria una mayor capacitación y estar acorde con los adelantos tecnológicos.
- Que si la experiencia hace un buen desempeño docente, procurar estar siempre trabajando, si no se tiene trabajo fijo o nombramiento en la docencia, procurar por lo menos realizar reemplazos temporales.
- Las universidades e institutos de formación docente deberán procurar incrementar los cursos de capacitación y mejoramiento docente.

## **7. BIBLIOGRAFÍA:**

AGUERRONDO, Inés, (1991), «La organización de los sistemas educativos», Mimeo, Buenos Aires.

APPLE, M. y KING, N. (1989), «¿Qué enseñan las escuelas?», en: Gimeno Sacristán, J. y Pérez, A. «La enseñanza: su teoría y su práctica», Akal, Madrid.

AGUIRRE CÁRDENAS Jesús. Formación pedagógica y didáctica universitaria.

CASTRO S, Eduardo, (1991), «La formación docente en América Latina»,

CASTILLO,G.(2010). Programa de Formación Inicial para Docentes del Nivel Básico: Análisis del Diseño Curricular y del Area Pedagógica. Seminario Interinstitucional Reformulación de la Formación Docente en República Dominicana.Santo Domingo

PÉREZ GÓMEZ, A. (1996) Autonomía profesional del docente y control democrático. Madrid.

UNESCO (2006). Organización Regional para América latina y el Caribe Santiago de Chile.

VÉLEZ C. Y VAILLANT, D. (2009). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Fundación Santillana: Madrid.

## 8. ANEXOS

