



# **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”**

#### **TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADAS EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

#### **AUTORAS:**

Ketty Anabel Reyes Vásquez  
Ana Narciza Sánchez Abad

#### **MENCIÓN:**

EDUCACIÓN BÁSICA 1 CICLO

#### **DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

#### **DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

Lcda. Sandra Rocío Guevara Mora

**CENTRO UNIVERSITARIO ZARUMA  
2011**



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

### **CERTIFICACIÓN**

**Lcda. Sandra Rocío Guevara Mora**

**DIRECTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL.**

### **CERTIFICA:**

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

---

**Lcda. Sandra Guevara**  
**DIRECTORA**

Loja, junio del 2011



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

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

Nosotras, Ketty Anabel Reyes Vásquez y Ana Narciza Sánchez Abad, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos conocer y aceptar las disposiciones 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 institucional (operativo) de la Universidad.

---

**Ketty Anabel Reyes Vásquez**  
**C.I. 0703398131**

---

**Ana Narciza Sánchez Abad**  
**C.I. 0703027128**



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

### **AUTORÍA**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de sus autoras.

---

**Ketty Anabel Reyes Vázquez**  
C.I. 0703398131

---

**Ana Narciza Sánchez Abad**  
C.I. 0703027128

## DEDICATORIAS

Este trabajo investigativo lo dedico con inmenso cariño y gratitud:

A mis padres quienes me enseñaron a luchar para alcanzar mis metas, y me brindaron el apoyo moral e incondicional en todo momento.

A mi esposo e hija Camilita, a quienes privé de importantes momentos de compañía, para dedicarlos a la culminación exitosa de este esfuerzo intelectual y profesional.

*Ketty*

Al cumplir con una nueva etapa de mi vida, quiero dejar sintetizada mi gratitud a todos quienes me apoyaron en este nuevo reto profesional.

Dedico este trabajo a en primer lugar a Dios por darme la fuerza espiritual, a mi familia por el apoyo moral y económico, que me sirvió como impulso para concluir esta meta propuesta.

*Ana*

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a las autoridades y docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, por habernos brindado la oportunidad de una nueva formación y profesionalización universitaria, para convertirnos en profesionales dispuestos a colaborar con aquellas personas o instituciones que requieran de nuestros conocimientos.

Al grupo planificador del Programa Nacional de Investigación, que a través del Eva nos proporcionó información y noticias para realizar nuestra investigación.

A la Licenciada Sandra Guevara Directora del presente proyecto de investigación por sus acertadas orientaciones y apoyo incondicional.

A las autoridades del colegio Galo Plaza Lazo del cantón Piñas, al Director de la escuela fiscal mixta Río Amarillo del cantón Portovelo , por la colaboración desinteresada que tuvieron al proporcionar los datos para realizar con éxito la investigación.

A los coordinadores de los centros de Piñas y Portovelo por la información acertada para ubicar a los egresados en diferentes sectores.

Finalmente expresamos nuestra inmensa gratitud, a todas aquellas personas que contribuyeron en la culminación de este trabajo de investigación.

*Las Autoras*

## ÍNDICE

Portada.....	<b>i</b>
Certificación.....	<b>ii</b>
Acta de cesión de derechos.....	<b>iii</b>
Autoría.....	<b>iv</b>
Dedicatoria.....	<b>v</b>
Agradecimiento.....	<b>vi</b>
Índice.....	<b>vii</b>
1. RESUMEN.....	<b>1</b>
2. INTRODUCCIÓN.....	<b>2</b>
3. MARCO TEÓRICO.....	<b>4</b>
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	<b>4</b>
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	<b>4</b>
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	<b>6</b>
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	<b>8</b>
3.1.4 El género y la profesión docente.....	<b>9</b>
3.1.5 Síntesis.....	<b>10</b>
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	<b>12</b>
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	<b>12</b>
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	<b>13</b>
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	<b>24</b>
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	<b>26</b>
3.3.5 Síntesis.....	<b>27</b>

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	30
3.3.1	Definición.....	30
3.3.2	Competencias profesionales.....	32
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	34
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	37
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	39
3.3.6	Síntesis.....	40
4.	METODOLOGÍA.....	42
4.1	Diseño de la investigación.....	42
4.2	Participantes de la investigación.....	42
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	43
4.3.1	Técnicas.....	43
4.3.2	Instrumentos.....	43
4.4	Recursos.....	44
4.4.1	Humanos.....	44
4.4.2	Institucionales.....	44
4.4.3	Materiales.....	44
4.4.4	Económicos.....	45
4.5	Procedimiento.....	45
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	46
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	46
5.2	Situación laboral.....	50
5.3	Contexto laboral.....	60
5.4	Necesidades de formación.....	68
5.5	Análisis y discusión de los resultados.....	71



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	<b>76</b>
6.1 Conclusiones.....	<b>76</b>
6.2 Recomendaciones.....	<b>78</b>
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	<b>79</b>
8. ANEXOS.....	<b>83</b>

## **1. RESUMEN.**

Los cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales que se viven en nuestro país, crea nuevos retos a las instituciones de educación superior; uno de éstos, es la evaluación constante del impacto que tienen los procesos académicos en la sociedad, para ello es preciso la generación de estrategias para conocer el impacto de su acción y al mismo tiempo, identificar nuevas demandas formativas en cada una de las prácticas profesionales, todo ello con la finalidad de responder a las necesidades sociales.

En ese contexto, la Universidad Técnica Particular de Loja, y su Modalidad Abierta y a Distancia, planteó la propuesta de investigación para determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en los últimos cinco años; con el propósito de evaluar de manera sistemática, la pertinencia de sus procesos formativos; a fin de obtener profesionales que sean capaces de asimilar las transformaciones del entorno y responder de manera propositiva e innovadora.

La presente investigación estuvo centrada en las provincias de El Oro y Zamora Chinchipe, específicamente en los cantones de Zaruma, Piñas, Atahualpa, Portovelo y Zumba, con la muestra de 15 Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia de La Escuela de Ciencias de Educación y 2 Autoridades de instituciones educativas.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron: cuestionario 1 dirigido a Titulados para conocer su situación laboral actual, cuestionario 2 aplicado a dos Autoridades (rector- director) para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL. y enfrentar los desafíos que la educación demanda.

Al terminar el análisis, de manera general se encontró que el 80% de los titulados pertenecen a la especialización de educación básica, ninguno de ellos se encuentran cursando posgrados. El 80% de los titulados están ejerciendo la docencia, el 93.3% manifiestan que si están laborando en el ámbito de especialidad con predominio del

sexo femenino con el 86,70%, laboran en la zona urbana el 73.3%, con nombramiento el 40% y el 86.70% de los titulados manejan la tecnología. También se encontró necesidades de actualización en didáctica y pedagogía, manejo de herramientas relacionadas con las TIC., diseño y planificación curricular.

## **2. INTRODUCCIÓN.**

La formación universitaria se enfrenta en la actualidad a un mercado laboral que demanda profesionales que manejen un repertorio capaz de hacer converger en forma dinámica competencias específicas que respalden el desempeño profesional y competencias genéricas que movilicen situaciones de trabajo reales en contextos laborales diversos. Estas evidencias de transformaciones en el empleo y las nuevas demandas del mercado laboral, debería transformarse en información clave para la innovación curricular que realizan actualmente las universidades del país, en la medida que las competencias genéricas y la empleabilidad reclaman una incorporación protagónica en los nuevos diseños curriculares, a fin de fortalecer las oportunidades de empleo y, por ende, el desarrollo profesional para las nuevas generaciones de titulados.

La formación académica y el mercado laboral tienen de horizonte un escenario cambiante, para estos desafíos los futuros docentes deben apropiarse de variadas herramientas para aplicar sobre todo en el periodo de transición entre la universidad y ámbito laboral que es crucial para el desarrollo profesional.

El proceso educativo que desarrolla la Universidad Técnica Particular de Loja, se fundamenta en el fortalecimiento de las condiciones del estudiante para enfrentar nuevos desafíos científicos, tecnológicos, sociales y culturales; buscando permanentemente el conocimiento del ser, de la realidad natural y social en procura de lograr los siguientes principios: “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser”. (Delors, Jacques 1996).

Para dar respuesta a las demandas laborales la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Escuela de Ciencias de la Educación, se propone desarrollar el proyecto de investigación sobre la situación laboral de los titulados de los periodos 2005-2010; la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad.

La metodología empleada para esta investigación es de diseño mixto, a través de cuestionarios dirigidos a 15 Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Y 2 Autoridades Educativas, instrumentos que sirvieron para recolectar y analizar datos cuantitativos y cualitativos, utilizando la técnica de encuesta personal.

Para el desarrollo de la investigación utilizamos los cuestionarios dirigidos a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y Autoridades Educativas, con la finalidad de recopilar información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los titulados, enfocados esencialmente en los siguientes aspectos: el mercado laboral, necesidades reales de capacitación, y de educación continua, nivel de inserción de los titulados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales, obtener indicadores de la calidad de la educación, nivel de satisfacción de los titulados con su formación académica. Además con la información obtenida elaboramos tablas estadísticas, interpretamos resultados, los relacionamos con los objetivos de la investigación, marco teórico y por último elaboramos conclusiones y recomendaciones.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Situación Laboral Docente.**

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

La formación en un campo profesional implica la enseñanza no sólo de saberes teóricos y prácticos sino del modo de desarrollar las tareas en un contexto social específico. Ser profesional implica ser competente en un campo de saberes teóricos y prácticos especializados que son utilizados o demandados por la sociedad, adquiridos a través de un extenso proceso de aprendizaje que acredita la posesión de ciertas aptitudes (Tenti Fanfani, 1996; Pilone, 2001).

El sistema educativo ecuatoriano tiene como prioridad “brindar una educación de calidad basada en principios de equidad, participación pertinencia, eficiencia, flexibilidad, permite una formación integral de los ciudadanos” (Sánchez Olga, 2006) y los dota de un “bagaje sólido en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal capacitándolos para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesaria. (Imbernón, F. 1996).

Frente a los cambios científicos, políticos, económicos y sociales, que se han dado en la sociedad, la educación tiene retos en lo económico, generar recursos humanos para elevar la competitividad y la productividad nacional; en lo social ofrecer atención focalizada a distintos niveles de demanda social; en el aspecto educativo formar ciudadanos capaces de desarrollar procesos de pensamientos críticos y rigurosos, aptos para “aprender a aprender”. Dentro de este panorama, “el docente es uno de los actores más importantes, para enfrentar estos retos, por lo tanto su formación y permanente actualización dependerá para que el país enfrente el tercer milenio”. (Paniagua, M. 2007).

Las universidades (Escuela de Ciencias de la Educación) y los institutos pedagógicos son las instituciones encargadas de la formación de docentes, tienen como “finalidad preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa”. Esto es logrado a través de funciones tales como: la formación docente La formación inicial, la formación continua, la investigación educativa. (Álvarez Francisco, 2007).

La formación inicial se lleva a efecto desde un perfil profesional previamente construido, hace referencia a un “hacer, enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores para la formación integral de las personas” (Álvarez Francisco, 2007), orientándolas a que adquieran un conjunto de herramientas y/o dispositivos pedagógicos: todos aquellos conocimientos conceptuales, procedimentales, actitudinales que un docente necesita manejar y poner en uso para su buen desempeño profesional.

Este proceso pedagógico sistemático “posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo”. (Bar Gabriela, 1999). Mediante esta formación los docentes obtienen un conocimiento general del mundo y sociedad que vivimos, conocimiento de estrategias que favorecen su aprendizaje, conocimiento del marco curricular y disciplinar específico del nivel que se va a desempeñar, responsabilidad, sentido cooperativo y solidario.

Los profesionales de la educación necesitan de una formación continua, para hacer frente a la realidad cambiante de las aulas. La “capacitación les permite adecuarse de forma permanente al ejercicio de la profesión, el perfeccionarse profundiza sus conocimientos y construye herramientas que generan innovaciones y procesos de transformación que completan sus aspectos de formación que aparecen como nuevos requerimientos orientados a mejorar la educación” (Rojas Valdez, 2007).

La formación continua la realiza el docente, después de obtener el título profesional y comenzar el desempeño laboral. Pérez C. (2003), considera esta formación como una estrategia de cambio educativo que facilita la intervención, sobre lo pedagógico, directamente desde lo que le compete a la práctica profesional del docente: la enseñanza.

El sistema educativo ecuatoriano ha previsto varias estrategias y modalidades de la formación continua. Tiene como “finalidad el desarrollo de círculos de estudio que se constituyen en células básicas del mejoramiento profesional mediante la conformación de grupos afines de docentes que toman a su cargo la resolución de un problema pedagógico, la atención a casos específicos de difícil tratamiento, el conocimiento de una nueva teoría pedagógica, la adopción de una nueva metodología de trabajo o la simple lectura comentada de algún documento de trabajo, propuesta, a fin de trabajar cooperativamente y llegar a la solución del problema”. MEC (2001).

### **3.1.2 La Contratación y la Carrera Profesional.**

Contrato de trabajo “es un acuerdo entre una persona (trabajador) que presta sus servicios voluntariamente a otras personas física o jurídica (empleador), dentro de un ámbito de organización y dirección a cambio de dinero”. **Diccionario Español - WordReference de la lengua española, 2005.**

El Ministerio de Educación de nuestro país para la contratación del servicio docente debe considerar “un personal docente capacitado para el servicio de la sociedad, que reúna las cualidades, morales e intelectuales necesarias, así como los conocimientos y la competencia indispensable” (García, C. 1999), que den respuesta a las nuevas exigencias curriculares, tecnológicas, requeridas para llevar a cabo la nueva reforma educacional que plantea la sociedad.

Es necesario avanzar hacia esquemas abiertos, flexibles y movibles de contratación que permitan a los maestros aspirantes participar en igualdad de circunstancias (equidad y transparencia) sin favoritismos en la contratación de las plazas vacantes; que sea una oportunidad ofrecida al docente para “estimularle, permitirle actuar satisfactoriamente, mantener niveles de eficiencia profesional y favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicos”. (Murillo Javier, 1996).

El sistema de ingreso al servicio público por parte de los docentes es de concurso-oposición, incluye una fase de prácticas, mediante convocatoria pública, debe garantizar los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad de todos los que aspiran ingresar al magisterio; esta “política de contratación del personal docente debe definirse claramente al nivel adecuado y preparar una reglamentación que defina los derechos y las obligaciones del personal docente”. (García Fernández, C. 1999).

En la fase de concurso se valoran entre otros méritos, la formación académica, la experiencia docente previa, los conocimientos específicos de la especialidad, la capacidad pedagógica y el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio docente. El período de prácticas permite valorar el grado de desarrollo de las competencias profesionales de los candidatos.

En todos los países de América y Europa existe un sistema de selección de candidatos para la función docente. En la educación pública existen tres formas:

- a) **Selección libre:** La selección de los docentes es realizada por el centro o una autoridad local, en este caso es el propio centro que de acuerdo a sus necesidades realiza la convocatoria de plazas vacantes.
- b) **Acceso por concurso de méritos:** Basado, fundamentalmente, en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados, a través de los correspondientes certificados. Los méritos habitualmente considerados son: las calificaciones obtenidas en los



estudios de formación inicial docente, los cursos complementarios y la experiencia docente previa.

- c) Acceso por oposición: A partir de la calificación obtenida en un examen o prueba de conocimientos y aptitudes para la docencia y para la materia o especialidad la que se presentan. El sistema por oposición se ve complementado por un concurso de méritos. (Murillo Javier, 2006).

En el Ecuador la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y Direcciones Provinciales, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General.

Para ingresar a la carrera docente se requiere: ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía, poseer título docente reconocido por la Ley, participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia: Bachiller en Ciencias de la Educación; Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza, Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo; Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones, y otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

### **3.1.3 Las Condiciones de Enseñanza y Aprendizaje.**

No es posible hablar de calidad educativa sin pensar en políticas que atiendan simultáneamente a la construcción de edificios equipados para generar las condiciones de posibilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, con un número razonable de estudiantes por curso, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que

a su vez esté bien remunerado y que tenga garantizados procesos de formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento. (Maldonado Stella, 2008).

Otro aspecto que condiciona el aprendizaje, es el currículo que incluye las interrogantes: ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? En sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas.

Las teorías curriculares de carácter político, filosófico, psicológico, neurológico, etc., de los que disponen los profesores en temas curriculares, son los que guían, condicionan y dan lugar a diferentes diseños o proyectos curriculares, incluidas las peculiaridades del centro.

“El aprendizaje y la enseñanza son dos procesos distintos que los profesores tratan de integrar en uno solo, su función principal no es sólo enseñar, sino propiciar que los alumnos aprendan. En el aprendizaje influyen condiciones internas de tipo biológico, psicológico, así como de tipo externo, por ejemplo la forma cómo se organiza una clase, sus contenidos métodos y actividades, la relación con el profesor, etc.” (González, V. 2008).

Para lograr un nivel de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje, el docente debe desarrollar su práctica en condiciones ambientales favorables, es decir, la escuela debe procurar un clima psicológico favorable, especialmente estimulando la seguridad de los estudiantes en sí mismos, la autoestima y el sentido de pertenencia al grupo.

#### **3.1.4 El Género y la Profesión Docente.**

El término género se refiere a las “características sociales, culturales que influyen en la forma en que las mujeres y los hombres se relacionan, dividen sus actividades y

responsabilidades”. Estas características no son permanentes varían según la cultura y pueden variar a través del tiempo. (Mora Freddy, 2001).

De los estudios realizados acerca del género se desprende la “teoría feminista, su objetivo en sus inicios fue sensibilizar a la sociedad de las desigualdades entre hombres y mujeres para conseguir los mismos derechos”. (Rodríguez Ana, 2009). Los derechos de igualdad entre hombres y mujeres se consagran en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (ONU), por primera vez en la historia se establece jurídicamente la igualdad de ambos sexos como uno de los derechos humanos fundamentales.

En la actualidad, la mujer participa de actividades políticas, empresariales, científicas, deportivas, laborales, que aseguran una mejor calidad de vida y afianzan la participación real de la mujer en la sociedad. En la mayoría de los países existe un predominio de mujeres en el ejercicio de la docencia, Fischman, Gustavo (2005) afirma que “la enseñanza es una profesión femenina”.

Analizando la influencia del género en la profesión docente, es necesario señalar que tanto hombres como mujeres en el ejercicio de su profesión, pueden ser “eficientes intelectualmente, capaces de realizar las mismas actividades dentro de su profesión”. (Paladino Celia, 2004).

Se establece que existe una igualdad de género en el ejercicio docente, hay hombres y mujeres dedicadas a esta profesión; en los hombres es innato imponer el orden y la disciplina, las mujeres son más pacientes con niños pequeños, se les exige más cariño y afecto.

### **Síntesis.**

La formación inicial del profesorado parte de una aptitud para la docencia, que concuerda con la titulación y demandas del sistema educativo vigente. En esta

formación debe estar incluida la capacitación apropiada para afrontar las exigencias del marco educativo presente, la adquisición del dominio de conocimientos y el desarrollo de capacidades, actitudes y destrezas para el desempeño profesional.

Para mejorar su práctica educativa, el docente debe tener una formación permanente basada en la actualización y perfeccionamiento, tanto científico, metodológico y actitudinal, dándole dirección a su desempeño laboral e innovación a la comunidad educativa.

En el ejercicio docente se reconoce la importancia del perfeccionamiento de sus funciones para mejorar la calidad y el contenido de la enseñanza, así como las técnicas pedagógicas. Mediante cursos, seminarios, talleres, conferencias etc. mejora su capacitación, modifica o amplía su campo de actividad, le sirve para ascender de categoría y mantenerse actualizado con los progresos efectuados en su disciplina, en su campo de enseñanza, tanto respecto al contenido como en cuanto a los métodos.

Para acceder al servicio docente en el Ecuador el Ministerio de Educación y Cultura convoca a concurso-oposición, en conformidad con la ley de carrera docente y escalafón. El aspirante a ingresar al magisterio debe ser responsable, tener un perfil de planificador, evaluador, capaz de manejar el currículo como un elemento básico.

El docente como agente principal del sistema educativo debe procurar que la enseñanza aprendizaje se desarrolle en condiciones apropiadas. Las mismas se mejoran con la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado con aptitudes, actitudes pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés manifiesto de los estudiantes, logrando formar personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

## **3.2 Contexto Laboral**

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

“Al referirse al término comunidad es hablar de relaciones: entre personas - espacio, definida por la interacción; tecnología-espacio- interacción, determinada por las personas y pedagogía- interacciones- personas, que se produce sobre un espacio. La interacción entre personas y espacios establece condiciones que hace posible el desarrollo del sentido de pertenencia de un lugar”. (Tardif Maurice, 2004).

El entorno o ambiente de aprendizaje son los espacios diseñados o seleccionados para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje; existen múltiples concepciones sobre este tópico: aula, el meso entorno (centro educativo), el macro entorno (la familia, la comunidad y la sociedad), entornos virtuales del aprendizaje.

La comunidad educativa es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes.

Las escuelas constituyen un valioso recurso educativo que puede ser empleado en el desarrollo de los programas escolares, como vía para fomentar en los estudiantes el cuidado y protección del entorno comunitario, así como fortalecer sentimientos de pertenencia hacia el lugar de origen. Es por ello que la escuela debe enfrentar el reto de estructurar el currículo teniendo en cuenta las potencialidades que ofrece el contexto local.

“La importancia y valor del trabajo docente para la comunidad en particular son indiscutibles, sobre todo por su efecto propulsor en términos de cohesión y desarrollo cultural. Para que la relación docente comunidad sea efectiva, estas dimensiones deben

estar íntimamente relacionadas convirtiéndolas en una base de acción educativa recíproca”. (Montero, 2004).

Es preciso que los centros, docentes y la comunidad estén relacionados y que no se establezcan solamente interrelaciones eventuales, más bien fortalecerlas convirtiéndolas en una base para la acción educativa recíproca para superar dificultades y problemas de la vida comunitaria y potenciar el desarrollo de programas escolares.

En una primera vista de la comunidad destaca las relaciones que deben existir entre lo pedagógico, lo comunitario y lo tecnológico. Para dar una respuesta concreta lo que determina y caracteriza a la comunidad se suministra dimensiones que hacen referencia al espacio, los actores, las relaciones, el aprendizaje, la temporalidad, la funcionalidad, la estrategia pedagógica y las demandas sociales. (Zea Claudia, 2007).

### **3.2.2 La Demanda de Educación de Calidad**

Los inicios del siglo XXI nos muestran los grandes cambios que se han producido en la sociedad, en la ciencia y en la tecnología en el ámbito mundial, ya que vivimos en un mundo cambiante y globalizado, por ello la educación no puede quedarse al margen siendo necesario cambiar esquemas mentales y enrumbarnos hacia las transformaciones actuales y venideras de la sociedad. El sistema educativo vigente es el que tiene la responsabilidad 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 valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social”. (Abrile, 1994).

La mayoría de los sistemas educativos han iniciado procesos de reformas y transformaciones, encaminados a lograr una educación de calidad, para promover cambio e innovación en las instituciones escolares y en las aulas con la finalidad de

brindar a los estudiantes una “amplia gama de logros intelectuales, sociales y morales teniendo en cuenta nivel socioeconómico su medio familiar y su aprendizaje previo.

“Una educación de calidad es aquella que mejor responde a las necesidades educativas de la población a la que sirve. Estas necesidades son relativas a la época, el país, la región, la cultura y cambian a lo largo del tiempo” (Abya, 2004). Esta varía de acuerdo a la realidad que se esté viviendo ya que interjuegan distintos elementos en la educación en un momento dado, como es el alumno, la formación del profesor, el contenido, método o técnica educativa, mejoramiento del currículo. etc.

Para orientar adecuadamente los procesos de transformación de la educación, se hace necesario definir cuáles de las condiciones estructurales que conforman el modelo original deben ser revisadas, y cómo deben ser redefinidas para guiar la toma de decisiones que incremente la calidad del sistema educativo. “La demanda y requerimientos que el cuerpo social hace a la educación es la responsabilidad por la generación y distribución del conocimiento” (Seibold, 2000).

Una educación excelente logra que los alumnos aprendan lo establecido en los planes y programas curriculares al cabo de determinados ciclos o niveles, cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona-intelectual, afectiva, moral y desempeñarse adecuadamente en los diversos ámbitos de la sociedad.

Para mejorar la calidad educativa es necesario la intervención en la educación en actitudes, incluidas y programadas desde el currículo, conducida desde las orientaciones educativas maduradas por el docente con una sólida formación, para integrar de forma efectiva los diferentes aspectos del desarrollo académico y con ello proporcionar al alumno las herramientas de afrontamiento ante los numerosos aspectos personales y profesionales que se sucederán en un mundo sometido a cambios vertiginosos.

La sociedad demanda que la educación que se está impartiendo sea de calidad, que se imparta valores que son indispensables para una mejor convivencia entre sus miembros, una comunidad democrática, solidaria y participativa reclama el aprendizaje de los valores, las actitudes y las conductas básicas que hagan esto posible, para ello se debe ejercer la solidaridad y la participación desde la infancia, en lo que se refiere al sistema económico, dos son las áreas de compromiso del sistema educativo: la formación para el mundo productivo y el aporte científico para el desarrollo.

### **3.2.3 Políticas Educativas: carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan decenal de educación, DINAMEP.**

“Las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por una autoridad educativa competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticas y moralmente deseables para una sociedad o un estado”. (Arcos, C. 2008).

Hasta los 90 el Ecuador tenía un índice de desarrollo humano medio, basado en la esperanza de vida al nacer, el logro educacional y el ingreso económico. A partir de esta fecha, organismos de las Naciones Unidas reformulan esta concepción basándola en la expansión de las potencialidades de la persona como desarrollo.

Los proyectos de desarrollo deben tomar en cuenta las necesidades y aspiraciones de los seres humanos como: educación, salud, nutrición, vivienda, empleo, eliminando la violencia y la explotación, para integrar las dimensiones educativas y sociales como elementos principales del desarrollo, con la participación del estado, familia y comunidad, que garanticen una mejor calidad de vida y fomenten el respeto a la diversidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OTI) propuso el análisis del contexto de las Políticas y Estrategias Educativas en el Ecuador, con el objetivo de ver si responden al derecho de los niños y niñas en relación con la erradicación del trabajo infantil.



Este análisis parte de ubicar la legislación ecuatoriana, e identificar las políticas de Estado y sectoriales para verificar el cumplimiento en procura de una calidad de vida, que asegure el derecho a la educación de niños, niñas, adolescentes y la atención prioritaria de grupos vulnerables. Esto se complementa con la inversión del presupuesto del estado asignado al sector de educación con un perfil de calidad, incluye mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo con capacitación para obtener mejores resultados. Además en debates de la Reforma de la Ley de Educación y diseño curricular ha incluido la temática de la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, en este marco, la educación es comprendida como un derecho para todas las personas de todas las edades, garantiza un mundo más seguro, más próspero, ambientalmente más puro simultáneamente contribuye al progreso social, económico, cultural y a la cooperación internacional.

Por primera vez se declara el derecho a la educación como deber primordial del Estado. Además se obliga la educación en el nivel primario y en el ciclo básico, se reconoce el derecho de la población indígena de utilizar su idioma para la educación. Pero en la misma pauta, también consta que el castellano figura como lengua de relación intercultural.

Se establecieron una serie de problemas que se basan principalmente en dos pilares: la financiación y las leyes. Insuficientes recursos económicos para educación conllevan: Baja calidad de la educación, carencia de RRHH calificados que responden a las exigencias de la sociedad, agudización de la crisis social, sobre todo la falta de financiación para afrontar el gasto educativo.

**La Carta Magna** es sinónimo de Constitución Política del Estado, donde se encuentran todas las leyes, derechos y deberes de todo ciudadano.

El 16 de julio del 2008, la Asamblea Constituyente aprobó mediante debates los artículos sobre el derecho de la educación. En los textos consta que la educación debe ser gratuita, pública, universal, laica en todos sus niveles. La nueva política del Estado

da prioridad la educación como derecho y desarrollo humano. Así la nueva constitución plantea que se debe potenciar las capacidades y talentos humanos orientados a la convivencia democrática. También consta el derecho de las personas a aprender en su propia lengua.

La educación siempre ha sido considerada como el motor fundamental para el desarrollo de los pueblos, esta permite a los seres humanos acrecentar sus valores, cualidades, ayudándolo a formar su personalidad y los convierte en personas capaces de satisfacer sus necesidades personales, servir a su familia, a la sociedad y al Estado.

La educación como derecho de todas y todos los ecuatorianos, supone el derecho a una educación pública, gratuita de calidad que mejorará las condiciones de vida indispensables (alimentación, salud, vivienda, hogar, afecto) para poder aprovechar la oferta educativa y los beneficios de la educación. Esto implica políticas firmes de combate a la pobreza y corrupción.

Si bien la concreción del derecho a una educación pública de calidad es una responsabilidad fundamental del Estado, pero el Ministerio de Educación no es el único responsable, sino toda dependencia gubernamental que esté relacionada con él. La transformación de la educación sólo se logrará con la colaboración activa de las familias, comunidades organizadas, organizaciones de la sociedad civil, universidades, medios de comunicación, empresa privada, organismos internacionales de cooperación.

El Estado garantiza que la educación será gratuita hasta el tercer nivel, asume la responsabilidad de organizar la educación superior, con el propósito de introducir cambios curriculares, metodologías de aprendizaje y estrategias de evaluación en concordancia con el sistema educativo. El propósito es generar profesionales acordes con las necesidades del país que sean críticos, flexibles e innovadores. Además se establece la necesidad de crear nuevas carreras universitarias, porque en la actualidad se encuentra en el mercado gran número de profesionales que no están laborando en la carrera en la cual se prepararon. En este sentido la nueva universidad se espera que sea

generadora de desarrollo. Pero antes, se debe implementar mecanismos que le permitan superar sus deficiencias y obstáculos con la finalidad de proporcionar una formación humana integral a las nuevas generaciones y, así constituirse en un factor decisivo para el logro de la igualdad social y obtención de altos niveles de competitividad, tal como lo requiere la economía nacional del Ecuador en el marco de la globalización creciente. (Constitución Política de la República del Ecuador. Sección Octava.2008).

**El Plan Nacional de Desarrollo**, denominado actualmente Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Ecuatoriano para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión. Este Plan constituye una apuesta al cambio de vida para los ciudadanos ecuatorianos que luchan por igualdad y justicia social. (Ramírez René, 2011).

El Plan cuenta con 12 Estrategias y 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio en el país, anhelado por los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos.

Como **estrategia** importante en este plan, consta la transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento a través de ciencia, tecnología e innovación. La calidad de vida y progreso de un país está ligado a la cobertura, calidad y pertinencia de la formación superior que brinda a sus ciudadanos/as.

Nuestro país con relación a otros países Latinoamericanos, es el que tiene menos acceso al nivel superior. Desde esta perspectiva se debe reflexionar para garantizar oportunidades en este campo de educación, para ello se debe promover una vía en donde el nivel socioeconómico no constituya un impedimento para ingresar ya sea a través de becas, ayudas económicas, políticas de cuotas o créditos educativos. También es necesario implementar un sistema de nivelación que permita dar tratamiento a las desigualdades educativas existentes en los niveles inferiores. Con esto se cumpliría el mandato constitucional de construir una economía social y solidaria.

El deber social que debe cumplir la Universidad de nuestro país, es brindar acceso e igualdad de oportunidades y garantizar la excelencia académica, tanto en enseñanza como en investigación científica. De igual manera, deberá ser política pública la inversión en talentos humanos que estudien prioritariamente en áreas específicas ligadas a las necesidades de desarrollo del país, a través de becas de cuarto nivel para estudios de maestría, doctorado y postdoctorado en universidades de primer nivel. Dentro del mismo campo, deben existir políticas concretas para evitar la fuga de cerebros así como acciones para repatriar a ecuatorianos altamente formados. Esto en el afán de fomentar para que las universidades tengan más profesores-investigadores a tiempo completo y con el mayor nivel académico, con el propósito de construir una universidad que a más de transmitir conocimiento también genere. (Semplades, 2009).

Un Plan Decenal es una herramienta de planificación a 10 años que contempla, en forma ordenada y coherente, las metas, estrategias, políticas directrices y prácticas en el tiempo y espacio, así como instrumentos, mecanismos y acción que se utilizaran para llegar a los fines deseados. (Jaume, M. 2007).

Un buen plan en acción puede lograr un futuro ansiado y digno para toda persona, siempre y cuando este bien establecido con objetivos claros y accesibles y cuente con los recursos disponibles. También es importante que los objetivos sean evaluables para medir su efectividad desde principio a fin y responder a las necesidades actuales.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un conjunto de ocho políticas públicas orientadas a mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos en el sistema educativo.

**Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.**

La educación debe ser equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

**Política 2. Universalización de la Educación General Básica (EGB) de primero a décimo.**

Esta política pretende una educación que dé atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente. El incremento de la educación básica es muy importante principalmente para los países en vías de desarrollo, por estar relacionado con el desarrollo económico y social, ya que los procesos educativos promueven desarrollo de capacidades y valores.

**Política 3. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.**

Garantizar el desarrollo de competencias intelectuales y productivas que permitan a los jóvenes enfrentar futuros desafíos sociales y económicos es uno de los retos más importantes del Ecuador. Con gran optimismo se espera que en el 2015, el nivel educativo mínimo de los ecuatorianos sea el bachillerato, en contribución a un país más productivo y equitativo; además contar con padres y madres de familia mejor capacitados para guiar el desarrollo intelectual y cultural de sus hijos.

**Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Continua para Adultos.**

La erradicación del analfabetismo y el fortalecimiento de la educación continua para adultos procuran garantizar el acceso, permanencia, continuación y culminación efectiva de los estudios de la población con rezago educativo. Esta política busca incluir en el sistema educativo a poblaciones desatendidas a través de programas nacionales de educación alternativa, con los cuales puedan alcanzar mayores y mejores posibilidades para su desarrollo humano y económico; considera a la alfabetización como su punto de partida.

**Política 5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.**

El mejoramiento de infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas aporta a la calidad de los servicios educativos, mediante la adecuación y rehabilitación de construcciones que cumplan con las condiciones mínimas necesarias de acuerdo a estándares internacionales, así como la dotación de mobiliario y nuevas tecnologías que permitan a los estudiantes tener las facilidades necesarias para un aprendizaje adecuado.

**Política 6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER).**

Esta política aspira una educación de calidad, equitativa y que rinda cuentas a los ciudadanos ecuatorianos. Además, vincula la calidad del sistema con un rendimiento de cuentas enfocado en los resultados del proceso educativo, es decir, en los aprendizajes desarrollados por los estudiantes en el aula. Si bien la cantidad de recursos invertidos en infraestructura, tecnología, educadores, entre otros, es una condición necesaria para contar con un sistema de calidad, esta no es suficiente. Es necesario garantizar que niños

y jóvenes desarrollen capacidades relevantes en el aula para enfrentar futuros desafíos sociales y laborales. El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas (SER) es un instrumento para monitorear los resultados de la educación en cuatro componentes: el desempeño de los estudiantes, el desempeño docente, la gestión del Ministerio y sus dependencias, y el currículo nacional.

**Política 7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.**

La calidad de los educadores es uno de los factores que más impacto tiene en el aprendizaje de niños y jóvenes. Garantizar que la profesión docente sea valorada, y atraiga a los mejores profesionales con vocación, es una de las estrategias más exitosas para mejorar la calidad de la educación en el mundo.

**Política 8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.**

La inversión pública en el sector social constituye el elemento fundamental de una estrategia de desarrollo, principalmente porque se concibe como una poderosa herramienta de carácter redistributivo. En lo que respecta a educación, según la UNESCO, un “país debería gastar aproximadamente el 6% de su PIB en educación para mantener un sistema eficiente y sostenible” (Viteri Díaz, 2009). En este sentido, el efecto de la inversión en materia educativa orientada hacia una estrategia de desarrollo permitiría mejorar el nivel de calificación de la población así como el acceso, la calidad y la equidad de la educación ecuatoriana.

## **Ministerio de educación Ecuador. Políticas del Plan Nacional de Educación (2008)**

### **Ley de educación.**

La Constitución actual, anexa artículos que promueven el fortalecimiento de la gestión educativa asegurando que el Estado ofrezca servicios y bienes educativos óptimos a sus ciudadanos.

Analizando la ley de educación encontramos en el Capítulo II, Art.5 **“La Educación como obligación de Estado”**. El estado tiene la obligación de brindar educación a todos los ecuatorianos, garantizando calidad, equidad, gratuidad y universalidad en el servicio educativo, respetando su cultura y creencia.

En el Art.6 se reafirma las obligaciones del Estado con respecto a la Educación, garantizar la calidad y globalización en sus tres niveles y mejorar infraestructura física y equipamiento en las instituciones públicas; asegurar que las instituciones sean lugares donde se enseñan y respeten derechos para la convivencia sana, erradicar todo tipo de violencia en los/as estudiantes, eliminar el analfabetismo a través de programas permanentes de educación, incorporar el uso de las tecnologías en el aprendizaje, garantizar una educación intercultural bilingüe respetando los derechos de los diferentes pueblos y comunidades, incluir en el proceso educativo a estudiantes, padres de familia y docentes en el proceso educativo.

En la misma Ley de Educación, en el Capítulo IV, Art.9 y10 en **“Derechos y Obligaciones de los Profesores”**, dice: Los docentes tienen derecho al desarrollo profesional según las necesidades de la educación y ser reconocidos por sus méritos y triunfos, expresar sus opiniones con respeto y libertad, tener estabilidad laboral y remuneración de acuerdo a leyes y reglamentos en vigencia, intervenir en diferentes concursos de méritos y oposición, ser tratado sin discriminación, asociarse a diferentes gremios.



Los docentes están obligados a impartir una educación de calidad con humanidad, cumplir con todas sus obligaciones determinadas en el reglamento, cumplir con la jornada de trabajo, realizar la planificación académica y presentarlas a las autoridades correspondientes, respetar las opiniones de estudiantes y comunidad educativa, contribuir a una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa y resolución de conflictos, evaluarse en los distintos procesos, atender y evaluar a los estudiantes de acuerdo a la diversidad, brindar apoyo pedagógico de acuerdo a las necesidades, actualizarse continua y permanentemente, respetar la integridad física, psicológica, cultural y lingüística de los estudiantes, cumplir leyes, reglamentos y códigos de convivencia de la institución donde labora, cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y miembros de la comunidad educativa, no interrumpir el servicio educativo, Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad.

**DINAMEP.** Es un organismo técnico del Ministerio de Educación y Cultura, de planificación, organización, programación y evaluación de acciones tendientes al mejoramiento cualitativo y permanente de la educación, a través de un proceso sistemático e integral de investigación pedagógica, innovación curricular, formación capacitación y actualización de los recursos humanos con el apoyo de la tecnología educativa, en coordinación con las Direcciones Nacionales, Provinciales y más organismos que tienen relación con el quehacer educativo.

La capacitación docente es una obligación fundamental del Estado para la innovación educativa. Fortalecer la capacitación docente en el Ecuador ayudará a promover el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y la equidad al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en los procesos de enseñanza aprendizaje.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los

procesos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de necesidades de la formación docente y de la capacitación y perfeccionamiento docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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, DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

La DINAMEP: investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de formación docente, de capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones: investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo, participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación, elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución, celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación, proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares, elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico, asesorar, planificar,

controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

Actualmente la DINAMEP, con autorización del Ministerio de Educación, mediante convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas está ejecutando acciones de actualización científica y pedagógica a los docentes del país, especialmente en la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para mejorar la calidad y equidad de la educación; este reto, además de tener docentes preparados y de buena calidad, ayudará a satisfacer las exigencias de la nueva sociedad del conocimiento y desarrollo tecnológico.

#### **3.2.4 Políticas micro: institucionales.**

La sociedad reclama a las instituciones educativas una transformación semejante: una institución que forme personas competentes y que esté comprometida con los resultados. Luego de los contenidos básicos comunes y los diseños curriculares, la escuela toma verdadero protagonismo al elaborar su propio Proyecto Educativo Institucional. Una necesaria herramienta para la gestión transformadora.

La elaboración de un proyecto educativo institucional es la estrategia ideal para lograr cambios en la institución y en su relación con el entorno, porque le permite asumir un papel protagónico como mediadora entre las grandes líneas políticas y la realidad concreta de cada lugar.

“El plan educativo institucional es un proceso continuo de construcción compartida, por decisiones de previsión acordadas por la comunidad educativa, que explica la estrategia general del desarrollo institucional y su transformación, su direccionalidad práctica, operativa y viable, mediante actividades y procedimientos que optimicen el uso de medios y recursos, con el compromiso, desempeño, y responsabilidad del colectivo”. (Ferreya; Batistón, 2005).

Cada escuela debe elaborar las respuestas que necesita para abordar los problemas específicos de su contexto. Al tratarse de una construcción colectiva y participativa, permite que todos conozcan el rumbo y cada uno vea cuál es su lugar en ese proceso. En cada institución educativa se elabora el Proyecto Educativo Institucional que recoge las propuestas de la comunidad educativa en un clima de participación y compromiso.

Para la toma de decisiones es necesario el análisis de la situación actual y la construcción de una imagen de la institución. Se toma en cuenta aspectos retrospectivos de la realidad social y educativa, según la necesidad de los estudiantes y de la comunidad. La consideración de los recursos y los servicios disponibles en la institución es básica para una planificación institucional viable. (García; Rojas; Campos, 2002).

Los encargados de la elaboración de este proyecto son: el personal docente, y administrativo de la institución educativa, los estudiantes, los padres de familia y algunos elementos de la comunidad. Es primordial que se reflexione en forma conjunta acerca de la naturaleza del plan y de su utilidad, así como el compromiso requerido por ellos para su ejecución. (Dubois; Linares, 1997).

Todo el accionar institucional necesitara de una gestión eficaz y eficiente del equipo directivo, responsable éste del seguimiento y control de los previsto, de la activación y optimización de los recursos humanos, así como también, de todo aquello que surja a partir de considerar el dinamismo del proyecto puesto en acto.

### **3.2.5 Síntesis.**

Por entorno educativo se entiende al ambiente o conjunto de circunstancias que rodean al docente o condicionantes internos y externos del docente que forman la realidad física y social o factores físicos, sociales, culturales, económicos, etc., así como la noción de lugar o espacio acotado donde se expresan las experiencias individuales y

sociales de las personas. También integra al conjunto de acciones e interacciones del docente que condicionan o facilitan su desempeño como docente.

La comunidad educativa es considerada una comunidad social en la cual interactúan diversos actores: profesores, estudiantes, autoridades educativas, padres de familia. Con un espacio propio en la cual se desarrolla fundamentalmente esta interacción, en el cual están presentes, tanto la infraestructura básica como edificaciones, aulas, servicios, instrumentos pedagógicos, campo de aportes, etc.

Desde principios de siglo, se considera la estrecha relación entre el desarrollo económico y el nivel educacional, siendo la educación uno de los pilares más importantes para el desarrollo social. Surge la preocupación de universalizar la educación, incrementar la matrícula, pero también mejorar la calidad de la educación como una necesidad impostergable, ya que observan grandes desajustes en el nivel educativo como por ejemplo: contenidos poco significativos, escasa relación de los planes y programas con las necesidades socioeconómicas y culturales de la sociedad actual, déficit en la formación y capacitación docente, a consecuencia de esto, la tarea del docente se encuentra desvalorizada. Motivo por el cual, las diferentes políticas educativas han tomado como principio organizador, mejorar la calidad de educación en nuestro país.

La UNESCO toma la Calidad de Educación como un Derecho Humano fundamental y un bien público irrenunciable. Esto implica que no puede ser considerada como un servicio o una mercancía negociable, sino como un derecho que el Estado tiene la obligación de respetar, asegurar, proteger y promover. Además incorpora una propuesta en la calidad de la educación cinco dimensiones esenciales: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia, señalando explícitamente que la ausencia de alguna de ellas determinaría una concepción sesgada de este concepto.

El concepto de calidad de educación es muy totalizante y multidimensional. Permite ser aplicado a cualquiera de los elementos que entran en el campo de lo educativo. Se puede

hablar de calidad del docente, de calidad de los aprendizajes, de calidad de la infraestructura, de calidad de los procesos. Todos ellos suponen calidad. Pero en la actualidad se ha centrado en la capacitación docente y fortalecimiento curricular la calidad de educación, sin dejar a un lado los demás aspectos. Integrando este concepto se encuentran presentes tres dimensiones: Como el epistemológico, pedagógico y organizativo - administrativo.

En un análisis de las políticas, nos encontramos con La Carta Magna que prescribe los derechos y garantías del pueblo ecuatoriano, señala que se brindará atención prioritaria a niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo y víctimas de maltrato infantil.

Brindará protección especial en el trabajo y contra la explotación económica en condiciones laborales peligrosas que perjudiquen la educación, salud o el desarrollo personal. Es obligación del Estado, la sociedad y la familia promover el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. La Carta Magna consagra los derechos y deberes del ciudadano, y mantiene el control sobre el pueblo. El Plan Nacional de Desarrollo, es otra política que vela por los derechos del Buen Vivir de la población ecuatoriana, abarca una visión integral que inicia por la superación de las condiciones de pobreza, extrema pobreza y desigualdad. Mirando nuestra realidad todavía hay mucho por hacer para resolver estos problemas, cuando consideramos la carencia de satisfacción de las necesidades básicas de las familias por la falta de acceso a educación, salud, nutrición, vivienda, servicios urbanos y oportunidades de empleo.

La Ley de Educación y su Reglamento, enfatiza que la educación es deber primordial del Estado y que se cumple a través del Ministerio de Educación Cultura. Garantiza el carácter gratuito y obligatorio de la educación, su atención se dirige a la educación preescolar, primaria, media, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural.

El Plan Decenal de Educación, se define como un pacto social por el derecho a la educación, y tiene como finalidad servir de ruta y horizonte para el desarrollo educativo

del país, entendida como un derecho fundamental de la persona y como un servicio público que, en consecuencia, cumple una función social. El PDE será un pacto social en la medida en que su formulación y ejecución comprometa a todos los agentes responsables de la educación, representados en el Estado, la sociedad y la familia.

Asimismo tiene como estrategia principal la transformación de la educación superior, siendo necesario mejorar la calidad, oferta y acceso en este nivel, para de esta manera alcanzar el desarrollo humano que nos permita tener una sociedad más justa, responsable y solidaria, en conjunto con las comunidades internacionales, los organismos del Estado, los sectores productivos del país y la sociedad ecuatoriana en general, a través de investigación científica que nos permita la introducción de innovación tecnológica; la formación integral profesional y académica de estudiantes, docentes e investigadores, así como la participación de ellos en proyectos y desarrollo de propuestas que den solución a los problemas que afronta el país y la humanidad en general. Para finalizar tenemos la DINAMEP, encargada de la formación, capacitación y perfeccionamiento docente, actualmente se encuentra liderando acciones de actualización científica y pedagógica a los docentes, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación en nuestro país.

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

#### **3.3.1 Definición.**

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

La formación docente es un proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral. (García; Lillo, 2003). Mediante la actualización de

conocimientos posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, permanente y adecuada en los contextos sociales que se inscribe y a las poblaciones que se atiende.

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. (Barrios, O. 2003).

El docente necesita estar preparado en: diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, educación en valores, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente, para mejorar su nivel de desempeño.

Nuestra realidad revela que muchos docentes de nuestro país, no cuentan con la preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para transmitir un verdadero aprendizaje significativo. Es preciso reflexionar sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y en la práctica y propiciar la actualización docente y su formación permanente.

La práctica del docente, es fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, por lo que es indispensable que se propicie la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Siendo el docente el actor fundamental del proceso educativo, sobre quien descansa la construcción y reconstrucción del conocimiento, que permite al individuo que se forma relacionarse con el legado de la humanidad y desarrollar las comprensiones que la transformación de la sociedad demanda". (Camargo; Calvo; Franco, 2004).

Es necesaria una renovación de la práctica docente, ya que es un pilar importante para mejorar el nivel de educación. Aunque es difícil determinar, acerca de los



conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende de los resultados de su acción pedagógica. Cooper (1991), identifica algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas áreas son: conocimiento teórico profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano, despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas, dominio de los contenidos o materias que enseña, control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante, conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

La formación docente no termina con la titulación del profesor, sino que se extiende por toda la práctica educativa, incorporando tanto los saberes sistematizados en la llamada formación en servicio o continua y los saberes extraídos de la práctica en sí, los que se incorporan como experiencia, sumándose a los saberes propios de la persona que ejerce el oficio docente y que abarcan un espectro más amplio que la pura educación.

La necesidad de formación docente implica una acción profunda sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo un ser, que apunta sobre el saber hacer, el saber obrar y el saber pensar. Tiene relación el saber con la práctica y toma en cuenta las transformaciones de las representaciones e identificaciones del sujeto que se forma en los planos cognoscitivos, afectivos y sociales orientados el proceso mediante la apropiación del oficio docente, como iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar. (González, 2007).

### **3.3.2 Competencias profesionales.**

Las competencias no son, tan solo, las tareas que desarrolla un individuo en un contexto laboral específico, ni los conocimientos precisos para poder desarrollar dichas tareas;

“es un concepto más global, que va más allá de las destrezas y conocimientos concretos. Se trata de un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes, necesarios para realizar las actividades de trabajo requeridas por los objetivos de producción de diferentes empresas y contextos de producción”. Es decir, lo que se debe esperar de las personas en un determinado campo ocupacional, sometido a diferentes cambios e innovaciones. (Ogallar; Ayuso, 2007).

Actualmente, las competencias se entienden como 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. Tejada Fernández, José (2009), define a las competencias, como comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Desde la perspectiva laboral estas competencias serían: habilidad para utilizar información, habilidad para usar tecnología de comunicación, capacidad para resolver problemas, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de supervisar y liderar, capacidad de emprender un aprendizaje continuo. Organización de Cooperación y Desarrollo. OECD (2001). A continuación la misma organización presentó un esquema con las competencias laborales básicas:

<b>Competencias laborales</b>	
Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo Colaboración para perseguir una meta Capacidad de liderazgo
Habilidades intrapersonales	Motivación y actitud Habilidades para aprender

	Resolución de problemas Comunicación efectiva
Habilidades tecnológicas	Habilidades analíticas

Según la OECD, personas con este tipo de competencias serán los que tendrán acceso a los mejores empleos en la sociedad actual.

Los cambios y demandas de la sociedad del conocimiento están impactando a todo nivel, ya no sólo en demandar nuevas competencias a los trabajadores, sino también a las instituciones que forman dicha fuerza laboral. Laurillard (2002), plantea que al ofrecer muchas empresas capacitación a sus empleados y, de esa forma, dotarlos de las competencias que requieren para efectuar eficientemente su trabajo, muchos han comenzado a cuestionarse los beneficios de una educación universitaria en consideración a su alto costo.

Con el propósito de responder a estas interrogantes, Laurillard entrega seis proposiciones que están sintetizadas: sustentar la competitividad de las universidades frente a las industrias del conocimiento mediante la mantención de sus valores esenciales; una variación hacia un currículo orientado a las habilidades cognitivas de alto nivel y de largo plazo; una realineación de la investigación y la enseñanza que conduzca a métodos de enseñanza que desarrollen habilidades genéricas en los estudiantes; introducción de tecnologías de aprendizaje que refuercen en los alumnos las formas de aprender; programas de investigación y desarrollo (R&D) que construyan herramientas de diseño o modelos genéricos de actividades de aprendizaje; y, una nueva aproximación a la enseñanza profesional que refleje el enfoque de la investigación que se realiza.

### 3.3.3 Los cuatro pilares de la educación.

En el siglo XXI, en la sociedad, se han producido grandes cambios, en la ciencia y la tecnología, por lo se le asigna a la educación nuevos objetivos que debe cumplir. Es así que una nueva concepción más amplia de la educación debe llevar a cada persona a descubrir e incrementar sus posibilidades creativas, estar en constante actualización ajustada al nuevo perfil que exige el mundo globalizado.

Para cumplir con la misión que la educación tiene, “según la UNESCO se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. (Sánchez O, 2006).

**Aprender a conocer:** “Implica aprender a aprender, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión, la creatividad, de la investigación”. (Suárez, J. 2007). Para aprender a comprender el mundo que le rodea y vivir con dignidad, desarrollar las capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Esto despierta la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. La memoria, la atención y el pensamiento son instrumentos que sirven para comprender la realidad del ser humano.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye jamás y esto se nutre de todo tipo de experiencias. Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo sino también al margen de él.

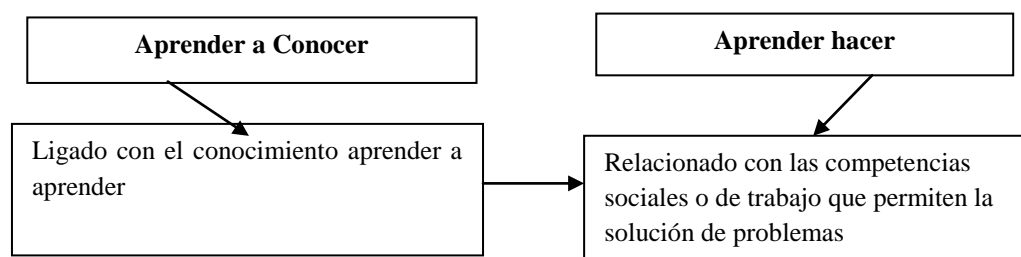
**Aprender a hacer.** Es el proceso que lleva a la persona a descubrir, e incrementar sus posibilidades creativas, para poder influir sobre el propio entorno. Requiere de cualidades humanas innatas o adquiridas para el establecimiento de relaciones estables entre personas que le permite influir sobre su propio entorno, teniendo como cualidades capacidad para comunicarse, trabajar en equipo, afrontar y solucionar conflictos. (Arévalo, J. 2010).

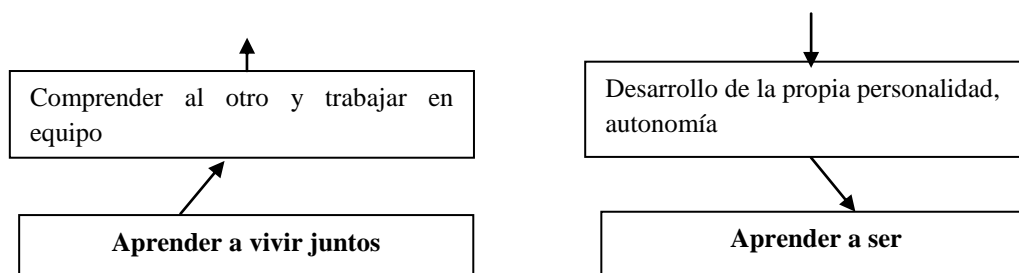
**Aprender a vivir juntos y aprender a vivir con los demás:** Requiere el conocerse uno mismo, para poder ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. Se centra el aprender a vivir con los demás para participar y cooperar en las actividades humanas como lo es comunicarse, trabajar en equipo y construir una sociedad más justa. En la sociedad el ser humano debe aprender a manejar la vida, siendo transparente, y practicando valores, que marcaran la vida personal y social, como el amor, la justicia, la fe, equidad que da sentido a los principios que dinamiza la vida desde una realidad trascendente. (Unesco, 1994).

**Aprender a Ser:** “Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo, crítico y elaborar un juicio propio para determinar por sí mismo que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida”. (Arévalo, J. 2010).

La educación es la encargada de dotar a los individuos, de conocimientos intelectuales permanentes que les permita comprender el mundo que les rodea y comportarse como un elemento responsable y justo, confiriendo a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos, de imaginación, siendo indispensable para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

El desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior cuyas etapas corresponden a las de la maduración, constante de la personalidad. En la experiencia profesional positiva, la educación, es un medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.





Elaborado por : Olga Sánchez

### 3.3.4 Competencias profesionales docentes.

Los cambios constantes que enfrenta nuestra sociedad, exige que el docente desarrolle nuevas competencias y habilidades para dar una adecuada respuesta a las demandas que hace la educación del siglo XXI. En la actualidad ya no solo es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza, voluntad para desempeñarse como docente, así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas.

Las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos (saber hacer), habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requerido por el empleo. Se asocian con lo social, lo psicológico, con la gestión y el quehacer pedagógico. (Cifuentes; Gutiérrez, 2010).

Las competencias del docente se derivan de las funciones profesionales que le corresponde realizar en la actualidad y las funciones generales son: planificar e implementar el currículo escolar, tutorizar a los alumnos, apoyarse en el contexto familiar y social y actualizarse e implicarse en la profesión docente.

Francisco Imbermón (2006) agrupa las competencias en tres grandes categorías. La primera exige al profesor un conocimiento profundo de la comunidad donde se desempeña de modo que pueda incorporar a su gestión los valores, cultura y tradiciones propios de esa comunidad. La segunda categoría apunta al conocimiento que debe tener el profesor del sistema educativo para que pueda integrarse y adaptarse a él y desarrollarse plenamente: preparación cultural, análisis crítico, capacidad reflexiva,

conocimiento técnico, capacidad de adaptación, capacidad de trabajo en equipo o cooperativo, capacidad organizativa, competencia en áreas de gestión administrativa. En el tercer ámbito, la relación profesor-alumno y grupo clase, es, la más importante, ya que en él suceden la mayoría de las actividades que buscan maximizar la relación enseñanza-aprendizaje.

Las competencias docentes incluyen los siguientes elementos: procesos que incluye acciones de índole cognitiva, afectiva, social, que el alumno o profesor ponen en marcha para solucionar una situación mediante la utilización del conocimiento pertinente; saberes necesarios para desenvolverse competentemente en una situación o contexto determinado. (Cifuentes; Gutiérrez, 2010).

Las competencias profesionales que un docente debe poseer son: habilidad para utilizar la información, habilidad para usar la tecnología de la comunicación, capacidad para resolver problemas, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de supervisar y liderar, capacidad de emprender un aprendizaje continuo, además debe poseer habilidades personales: habilidades comunicacionales e intra-personales, habilidad para aprender, capacidad de autogobierno, iniciativa y motivación, sensibilidad social, dominio de estrategias de aprendizaje.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación de las TIC.

Por ello es indispensable que esté integrado en el currículum el uso de nuevas tecnologías y que los docentes posean competencias básicas en el manejo de TIC., esto hace más adecuado, exitoso y atractivo el proceso de aprendizaje de los alumnos, y permite que el docente sea más competente en su ámbito laboral. (Fernández, R. 2004).

Tomando del Proyecto Tuning de América Latina 2007 identificamos de manera resumida algunas competencias:

- **Genéricas** (transversales, comunes a todas las profesiones). En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas:
  - Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.
  - Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.
  - Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.
  
- **Específicas** (relativas a una profesión determinada).

### 3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

La sociedad exige que los profesionales estén bien formados y con características personales que ayuden a hacer frente a las nuevas situaciones fruto de las necesidades y demandas actuales. Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, siendo los docentes los principales protagonistas de la educación.

Una realidad patente de nuestro país es que, muchos de los docentes, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del



estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época. (Martínez Rico, I. 2001).

### **3.3.6 Síntesis.**

En este siglo estamos experimentando cambios constantes en diversos procesos sociales, políticos, tecnológicos y económicos, que están exigiendo al mercado laboral internacional, nacional y local, nuevas competencias a los profesionales, como una serie de características, habilidades y experiencia para lograr un espacio u oportunidad en esta sociedad de la información, el conocimiento y del talento humano. Ante los nuevos avances, el mundo laboral ha cambiado su esquema, cada día se hacen más complejas las demandas de las empresas, instituciones y organizaciones, necesitando profesionales proactivos, eficientes, creativos que acepten los cambios y los retos de las nuevas prácticas y las exigencias del mercado laboral global.

La formación profesional en todas las áreas de conocimiento se encuentra centrada en el desarrollo de competencias específicas, consideradas suficientes para respaldar técnicamente los primeros años de ejercicio profesional, pero insuficientes para responder a la creciente demanda por competencias genéricas y de empleabilidad, consideradas decisivas para resolver favorablemente las oportunidades de inserción laboral que son cada vez más complejas. De ahí se deriva la necesidad de una formación continua y constante para el profesional de hoy.

Con estos desafíos la educación debe construir una sociedad nueva, fortaleciendo su identidad sistemática, humanística, integrada y centrada en valores que apunten en forma efectiva al proceso de globalización, desarrollando competencias con facilidad para comunicarse, trabajar en equipo, utilizar tecnologías modernas, a fin de alcanzar individuos competitivos, creativos, con valores, aptitudes, que permitan la convivencia y constituyan un aporte al desarrollo nacional.

Además es necesario que el docente responda a las exigencias y demandas planteadas por una sociedad en constante movimiento, por los avances de las disciplinas que constituyen su saber y por los procesos interactivos y de desarrollo de los actores comprometidos en la tarea educativa.

Estos presupuestos teóricos conducen a valorar la importancia de conocer, describir y comprender la visión que los docentes tiene acerca de su formación, sus vacíos y necesidades frente a retos siempre cambiantes, las fortalezas y debilidades de una práctica bastante compleja y, en consecuencia, a formular sus principales necesidades formativas describirlas y jerarquizarlas. Además a reconocer las consecuencias o implicaciones de una determinada formación en el ejercicio profesional, en un esfuerzo por encontrar los vínculos en la relación formación-práctica.

## **4. METODOLOGÍA.**

### **4.1 Diseño de la investigación.**

La presente investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo porque a través, de la aplicación de cuestionarios a titulados de la UTPL. de la Escuela de Ciencias de la Educación, nos permitió la recolección de datos y elaboración de tablas estadística; cualitativo porque nos permitió analizar, relacionar y describir en forma detallada, la situación laboral, contexto laboral y las necesidades de formación que tienen los titulados del período 2005-2010.

La investigación que realizamos estuvo enfocada en las provincias de El Oro y Zamora Chinchipe, específicamente en los cantones de Zaruma, Piñas, Atahualpa, Portovelo y Zumba; con la participación de los Docentes titulados y Autoridades Educativas.

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

La investigación está dirigida a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura y Ciencias Humanas y Religiosas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el periodo 2005-2010.

En esta investigación se consideró una muestra de 15 Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, sugeridos por el equipo planificador de la UTPL., quienes

efectuaron la selección de los participantes considerando el lugar de procedencia de los investigadores y 2 autoridades educativas.

### **4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.**

#### **4.3.1 Técnicas.**

- Entrevista directa.
- Encuesta.

#### **4.3.2 Instrumentos.**

Los instrumentos que utilizamos en esta investigación son:

- **Cuestionario 1:** dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. los mismos que tienen la finalidad de evaluar la situación laboral de los titulados.
- **Cuestionario 2:** dirigido a Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas con el propósito de recolectar información de los titulados sobre el campo laboral y desafíos que tienen que enfrentar.

Los cuestionarios se aplicaron directamente a los Titulados sugeridos por el Programa Nacional de Investigación y a los Directores de las Instituciones Educativas donde laboran los Titulados de la UTPL.

Estos instrumentos fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

#### **4.4 Recursos.**

##### **4.4.1 Humanos:**

- 15 Titulados de la UTPL. de la Escuela de Ciencias de la Educación
- 2 Autoridades Educativas
- 2 Investigadoras.

##### **4.4.2 Institucionales:**

- Escuela Río Amarillo
- Colegio Galo Plazo Lazo
- Unidad Educativa San Juan Bosco
- Colegio Ángel Tinoco Ruíz
- Escuela Ciudad de Zaruma.

##### **4.4.3 Materiales:**

- La guía del trabajo de investigación
- Cuestionarios
- Libros
- Computadora

- Material de escritorio
- Papel bond
- Cámara fotográfico
- Copiadora

#### 4.4.4 Económicos:

<b>Material</b>	<b>V.U.</b>	<b>V.T.</b>
Copias	\$ 0.02	\$ 3.00
Impresiones	\$ 0.10	\$ 96.00
Resmas de papel bond	\$ 4.00	\$ 4.00
Pendrive	\$18.00	\$ 36.00
Tarjetas de celular	\$ 3.00	\$ 18.00
Alimentación	\$ 2.50	\$ 25.00
Viajes	\$ 4.00	\$ 60.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 31.60</b>	<b>\$ 242.00</b>

#### 4.4. Procedimiento.

El tema de investigación se inició con la asesoría presencial que fue en la sede central de la UTPL, donde nos proporcionaron la guía para desarrollar el proyecto de investigación, luego de revisar el cronograma general de actividades, iniciamos con la revisión de bibliografías para elaborar el marco teórico. Después en el Entorno Virtual

del Aprendizaje (Eva), se dio a conocer el listado de los titulados a investigar, los cuestionarios y el nombre del tutor por grupos de trabajo.

Con el listado de los titulados nos dirigimos a los centros universitarios de Portovelo y Piñas, donde los coordinadores nos proporcionaron información del lugar de residencia, el siguiente paso a seguir fue localizar a cada titulado para aplicarles el instrumento de investigación, con la información recolectada procedimos a tabular y llenar los formatos de datos generales de los titulados y autoridades de las instituciones educativas para enviar al Programa Nacional de Investigación. Esta información general nos facilitó la elaboración de tablas estadísticas para interpretar los resultados, relacionándolos con los objetivos, marco teórico y preguntas del cuestionario aplicadas a profesores y directivos. Finalmente elaboramos conclusiones y recomendaciones.

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

### **5.1 Caracterización sociodemográfica.**

#### *Tabla No.1*

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

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	12	80,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	3	20,0
Físico Matemáticos	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>
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	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	0	0,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Los resultados nos indican que el 80% de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación se inclinan por la mención de Educación Básica, el 20% por Químico Biológicas, y actualmente ninguno de los titulados se encuentra cursando el nivel de posgrado.

**Tabla No. 2ª**

**Sector laboral actual**

<b>Sector</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	11	73,3
Rural	2	13,3
No contesta	2	13,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Tomando los resultados de la investigación, encontramos que el 73,3% de los docentes laboran actualmente en el sector urbano, el 13,3% en el sector rural.



**Tabla No. A1****Egresados por sexo**

<b>Género</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Hombre	2	13,3
Mujer	13	86,66
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

En la investigación encontramos que el 86,7% de los titulados son del sexo femenino, y el 13,3% son de sexo masculino.

**Tabla No. A2****Egresados por edad**

<b>Edad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20-30 años	2	13,3
31-41 años	8	53,3
41-50 años	4	26,6
51-60 años	1	6,7
61-+ años	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Estos resultados nos indican que la edad de la mayoría de los docentes está comprendida entre 31 a 41 años, porcentaje que corresponde al 53,3%, seguida del 26,6% que comprende de los 41 a 51 años, luego esta 13,3% que incluye docentes de 20 a 30 años, y el último porcentaje del 6,7% que están las edades de 51 a 60 años. Con esto observamos que los docentes que están laborando en las diferentes instituciones educativas son jóvenes.

**Tabla No. A3****Provincia de residencia de los encuestados**

<b>Provincia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
El Oro	14	93,3
Zamora Chinchipe	1	6,7
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

El lugar de residencia de los titulados investigados en su mayoría (93.35%) son de la provincia de El Oro específicamente en los cantones: Atahualpa, Portovelo, Piñas y Zaruma y un mínimo porcentaje (6,7%) de Zamora Chinchipe (Zumba).

**Tabla No. A4****Centro asociado donde estuvo matriculado**

<b>Centro</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Piñas	5	33,3
Portovelo	9	60,0
Loja	1	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Los Centros Asociados donde estuvieron matriculados los Titulados fueron en el centro de Portovelo con el 60%, en el centro de Piñas el 33,3%, y en el centro de Loja el 6,7%. Gracias a la cobertura que ofrece la Modalidad Abierta de la Universidad a nivel

nacional con los centros asociados, facilita continuar con estudios superiores desde cualquier lugar del país.

## 5.2 Situación laboral.

*Tabla No. 2*

### Situación laboral de los investigados

<b>Situación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	12	80,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	6,7
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trab. actualmente, pero ha trab. antes en un puesto relac. con la docenc.	1	6,7
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
Otras situaciones (reemplazo ocasional)	1	6,6
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Los datos demuestran que el 80% de los titulados se encuentran trabajando como docentes, el 6,7% trabajan en un puesto profesional relacionado con la docencia, el 6,7% sin trabajo actualmente, pero han trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia y el 6,7% realiza reemplazo ocasional.

*Tabla No. 2b***Ha trabajado antes como docente**

<b>Ha trabajado</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	8	53,3
No	4	26,7
No contesta	3	20
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

En lo que concierne a la situación laboral de los titulados el 53,3% manifiestan que siempre han trabajado en el ámbito de la docencia incluso antes de obtener el título, el 26,7% respondieron que trabajaron después de obtener el título, y el 20% de los investigados no contestan.

*Tabla No. 2c***Trabaja en un puesto no relacionado con la docencia**

<b>Trabaja</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	1	6,7
No	11	73,3
No contesta	3	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Al cuestionar a los investigados sobre si han trabajado en un puesto no relacionado con la docencia, un gran número correspondiente al 73,3% contestó que no, porque siempre han trabajado como docentes y el 6,6% que respondieron que sí, es porque además de

haber trabajado ocasionalmente como docente, también se dedica a un trabajo familiar (negocio).

**Tabla No. 2d**

**Alternativas de su situación laboral actual**

<b>Alternativas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Preparar carpetas para trabajar en docencia	2	13,3
Busca empleo como docente sin preparar carpeta para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	13	86,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Con estos resultados se aprecia que el 86,7% de los titulados no contesta porque se encuentran laborando como docentes y el 13,3% manifiestan que preparan carpetas para trabajar en docencia.

**Tabla No. 4**

### Trabajo en el ámbito de especialidad

<b>Trabajo en especialidad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	14	93,3
No	1	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

En relación al ámbito laboral de los docentes el 93,3% manifiestan que si trabajan en el ámbito de su especialidad. En general se ve que no se les ha hecho difícil a los egresados encontrar trabajo en su área especialmente Educación Básica que es el área de especialidad que predomina en nuestra investigación, además es un campo amplio que ofrece muchas oportunidades de trabajo, que abarca desde el segundo año hasta el décimo año de educación básica.

### Tabla No. 4ª

#### Ámbito de ejercicio docente

<b>Ámbito</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	1	6,7
Educación Básica	11	73,3
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	2	13,3
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	1	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Con los resultados apreciamos que el 73,3% de los docentes están trabajando en educación básica, el 13,3% también señalan que ejercen o ejercían la docencia en el

ámbito de Químico Biológicas, 6,7% ejerce la docencia en educación infantil y 6,7% no contesta.

**Tabla No. 7**

**Tiempo de trabajo actual o del último cómo docente**

<b>Tiempo de trabajo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-5 años	8	53,3
6-10 años	1	6,7
11-15 años	1	6,6
15-+ años	3	20,0
No contesta	2	13,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Analizando esta información se conoce que el 53,3% de los docentes llevan trabajando de 0-5 años, el 20% tienen más de 15 años de trabajo y dos porcentajes del 6,6% de los docentes tienen como tiempo de trabajo entre 6-10 y de 11-15 años laborando como docentes. Se observa que más de la mitad de los docentes investigados llevan poco tiempo ejerciendo la docencia con un máximo de cinco años.

**Tabla No. 8**

**Mientras estudiaba trabajó como docente**

<b>Estudiaba y trabajaba</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	8	53,3
No	7	46,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Respecto a estos resultados se confirma que los titulados en un 53,3% mientras estudiaban ya trabajaban como docentes y el 46,7% de los titulados no trabajaba solo

estudiaba. El porcentaje de docentes que trabajaba y estudiaba corresponde a profesores que no tenían el título en educación básica y tuvieron que profesionalizarse.

**Tabla No. 8a**

**Tiempo en conseguir trabajo luego de la titulación**

<b>Tiempo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 año	4	26,7
1-2 años	0	0,0
2-+ años	1	6,7
No contesta	10	66,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

En este aspecto se ve que el tiempo que tardaron los titulados en conseguir trabajo es de 0-1 año correspondiendo al 26,7%, más de 2 años y el 66,7% no contestan porque ya trabajaban antes de la titulación.

**Tabla No. 14**

**Tiempo que tardo en conseguir trabajo no docente desde su titulación**

<b>Tiempo en conseguir trabajo no docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 años	1	6,7
1-2 años	0	0,0
2-+ años	0	0,0
No contesta	14	93,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras



Frente a esta interrogante el 6,7% de los titulados tardaron de 0-1 año en conseguir trabajo en un puesto no docente y el 93,3% no contestan porque están ejerciendo la docencia.

**Tabla No. 15**

**Tiempo que ha trabajado como docente desde su titulación**

<b>Tiempo de trabajo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 años	8	53,3
1.1-2 años	1	6,7
2.1-3 años	1	6,6
3.1-4 años	1	6,7
4.1-5 años	4	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

El 53,3% de los docentes desde su titulación han trabajado un 1 año, el 20% entre 1 y 4 años y el 26,7% 5 años. Analizando los porcentajes vemos que la mayoría de los docentes son titulados en el 2010, siendo favorable el incremento de profesionales que terminan el nivel superior, aportando al desarrollo de las diferentes comunidades del país a las que pertenecen.

**Tabla No. 16**

**Tiempo de trabajo como no docente desde que obtuvo el título**

<b>Tiempo como docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 años	1	6,7
1.1-2 años	0	0,0
2.1-3 años	0	0,0
3.1-4 años	0	0,0
4.1-5 años	0	0,0
No contesta	14	93,3,
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Acerca del aspecto de tiempo de trabajo como no docente desde la titulación, el 93,3% de los docentes investigados no contestaron porque el mayor número de los egresados siempre se han dedicado al ejercicio docente, 6,7% de los titulados llevan trabajando 1 año desde su titulación.

**Tabla No. 17**

**Su trabajo actual o su último empleo le demandó cambiar de residencia.**

<b>Su trabajo le demandó cambiar de residencia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	13,3
No	9	60,0
No contesta	4	26,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

El 60% de los titulados manifiestan que su trabajo no les demandó cambiar de residencia, el 13,3% indican que si fue necesario cambiar de residencia por el trabajo y el 26,7% que no respondieron a esta pregunta.

**Tabla No. 21**

**Condición de vida luego de titularse en la UTPL**

<b>Mejor condición de vida</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente sí	11	73,3
Probablemente sí	4	26,7
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Al referirnos sobre el mejoramiento de vida de los titulados luego de obtener el título, el 73.33% manifestaron que definitivamente si ha mejorado su condición de vida, el 26.7% dijeron que probablemente sí. Los docentes que afirman que su condición de vida ha mejorado luego de titularse, es porque al obtener un título es más fácil competir en el ámbito laboral, además el ingreso económico que se obtiene ayuda a mejorar las condiciones de vida de las familias.

**Tabla No. 6. De Directores**

**Incentivos que considera la institución**

<b>Incentivos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Entrega de acuerdos	1	50,0
Estímulos verbales	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a Directores Empleadores

**Elaboración:** Las autoras

Los Directores investigados señalaron que los incentivos que consideran en las instituciones a su cargo son: La entrega de acuerdos y estímulos verbales, con respuestas de un 50% cada uno.

**Tabla No. 8. De Directores**

**Expectativas con respecto al personal docente**

<b>Expectativas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tener título docente	1	50,0
Respetuoso		
Dinámico		
Capacitarse	1	50,0
Ética y profesionalismo		
Responsabilidad		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a Directores Empleadores

**Elaboración:** Las autoras

Los Directores de las instituciones educativas requieren que para laborar como docentes deben tener título profesional, ser respetuoso, dinámicos con el 50% de respuestas y capacitarse, ética y profesionalismo y responsabilidad, con el otro 50%.

**Tabla No. 10. De Directores**

**Otras actividades que realiza el personal docente de la institución**

<b>Otras actividades</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Cruz Roja, Inspección	1	66,7
Inspección	1	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

El personal docente colabora en la institución con otras actividades como: Cruz Roja e inspección con el 66,7% de respuestas y solo inspección el 33,3%.

**Tabla No. 11. De Directores**

**Habilidades adicionales que tienen los docentes**

<b>Respuesta</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
<b>Habilidades adicionales</b>		
Buenos deportistas	1	66,7
Teatro		
Música	1	33,3

<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>
--------------	----------	--------------

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Los Directores indican en un 100%, que los docentes que laboran en las instituciones educativas sí tienen habilidades adicionales, porque se destacan en los deportes y teatro con el 66.7% de respuestas y música con el 33,3%.

### 5.3 Contexto laboral.

**Tabla No. 3**

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

<b>Institución que desarrolla o desarrollaba su trabajo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Institución educativa fiscal	13	86,7
Institución educativa municipal	0	0,0
institución educativa particular	1	6,6
Institución educativa fiscomisional	1	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autora

Analizando los resultados de este aspecto vemos que 86,7% de los docentes se desempeñan en instituciones educativas fiscales, el 6,6% se trabajan en instituciones particulares y el 6,7% laboran en instituciones fiscomisionales.

**Tabla No. 3a****Nivel de la institución en la que se desempeña /ba**

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	0	0,0
Básico	10	66,7
Bachillerato	5	33,3
Superior	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Estos datos establecen que los docentes en un 66,7 % laboran en el nivel básico y 33,3% en el bachillerato.

**Tabla No. 5****Relación laboral con la institución educativa**

<b>Relación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	6	40,0
Contrato indefinido	2	13,3
Contrato ocasional	5	33,3
Reemplazo	2	13,3
Otras (especifique)	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Referente a la relación laboral con la institución que tienen los docentes titulados, nos indican que 40% tiene nombramiento, el 33,3% trabaja por contrato ocasional, en cambio el porcentaje que corresponde al 13,3% de docentes manifiestan que trabajan por contrato indefinido y reemplazo ocasional.

**Tabla No. 6****Relación laboral que tiene el docente**

<b>Relación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	10	66,7
A tiempo parcial	3	20,0
Por horas	1	6,6
Otras (ocasional)	1	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Con el resultado se concluye que la relación laboral que tiene el docente es a tiempo completo que corresponde al 66,7%, el 20% de los docentes trabaja a tiempo parcial, también se observa el tipo de relación laboral por horas y ocasional con el 6,6% cada alternativa.

**Tabla No. 9****Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente**

<b>Institución que trabaja/ba</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	0	0,0
Empresa privada	0	0,0
Empresa familiar	1	6,6
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	14	93,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

El 6,6% de los titulados trabajan en una empresa familiar y el 93,3% no contestaron porque están dedicados a la docencia.

**Tabla No. 10**

### **Titulación que exige la institución donde trabaja o trabajaba como no docente**

<b>Título</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
De cuarto nivel	0	0,0
De tercer nivel	0	0,0
Ninguna / no se exige titulación	15	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

En el aspecto, sobre la titulación que exige la institución/empresa donde ejercen el trabajo no docente los encuestados contestaron el 100% que ninguna, porque laboran en instituciones educativas donde se exige título profesional de tercer nivel.

### **Tabla No. 11**

#### **Relación laboral que tiene o tenía como no docente**

<b>Relación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida	0	0,0
Laboral de duración determinada	0	0,0
Otras (por horas)	1	6,7
No contesta	14	93,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

El 93,3% de los titulados están inmersos en la docencia y el 6,7% trabaja por horas en un negocio familiar.



**Tabla No. 12**  
**Relación laboral no docente**

<b>Relación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	0	0,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	6,6
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	14	93,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Con el análisis de los resultados se observa que el 6,6% de los docentes laboran por horas y los que no contestan se dedican a la docencia que equivale al 93,3%.

**Tabla No. 13**  
**Tiempo de trabajo actual o último como no docente en caso que en la actualidad no trabaje.**

<b>Tiempo de trabajo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-5 años	1	6,7
6-10 años	0	0,0
11-15 años	0	0,0
15-+ años	0	0,0
No contesta	14	93,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

El tiempo de trabajo actual no docente de los titulados es de 0-5 años que corresponde al 6,7% y no contestaron el 93,3%.

**Tabla No. 1. De Directores****Requisitos exigidos en la institución para cargo Docente**

<b>Requisitos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tener título en Ciencias de la Educación	1	60,0
Estar inscritos en la página del Magisterio Nacional		
Rendir las pruebas para el ingreso		
No haber sido sancionado	1	40,0
Estar en goce de los derechos de ciudadanía		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a Directores

**Elaboración:** Las autoras

Con respecto a los requisitos exigidos por la institución para ejercer la docencia los directores indican se debe tener título en ciencias de la educación, estar inscritos en la página del Magisterio Nacional, rendir las pruebas para el ingreso con el 60% de respuestas y no haber sido sancionado, estar en goce de los derechos de ciudadanía, con el 40%. Esto nos indica que los Directores tienen conocimientos sobre el reglamento de la ley de educación, siendo indispensable para estar al frente de una institución educativa.

**Tabla No. 2. De Directores****Solicitudes de empleo en la institución educativa**

<b>Solicitudes de empleo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a directores

**Elaboración:** Las autoras

El 100% de los Directores de las instituciones investigadas expresaron que si han recibido solicitudes de empleo, deduciendo que existen profesionales que no están en el ámbito laboral.

**Tabla No. 3. De Directores**

**Requiere de más personal docente**

<b>Requiere</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>
<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bachillerato	1	50,0
Educación Básica	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>
<b>Ámbito</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Físico Matemáticas		

Inglés	1	75,0
Cultura Física		
Educación básica	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a los Directores

**Elaboración:** Las autoras

El 100% los Directores si requieren de más personal docente, el 50% en nivel del bachillerato y el 50% en educación básica, especialmente en el ámbito de físico matemático, inglés y cultura física, con el 75% de respuestas y en educación básica con el 25%.

***Tabla No. 4. De Directores***

**Desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan**

<b>Docentes con experiencia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Mayor dominio del grupo	1	25,0
Manejo de contenidos	1	75,0
Mayor nivel de planificación seguridad		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>
<b>Docentes nuevos</b>		
Inseguros	1	25,0
Poca experiencia al planificar	1	75,0
Mayor disponibilidad en el desempeño laboral Nerviosismo e inseguridad		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a directores

**Elaboración:** Las autoras

Los Directores señalan que los docentes con experiencia tienen: mayor dominio de grupo el 25% de respuestas y manejo de contenidos, mayor nivel de planificación, seguridad con el 75%; también indican que los docentes que recién ingresan: son inseguros el 25% de respuestas y poca experiencia al planificar, mayor disponibilidad en el desempeño laboral y nerviosismo e inseguridad el 75%.

**Tabla No. 5. De Directores**

**Planificación de cursos para el desarrollo profesional**

<b>Cursos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	0	0,0
No	2	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Ante la interrogante a los directores, si planifican cursos para el desarrollo profesional se visualiza una respuesta negativa del 100%. En la actualidad la DINAMEP, es el organismo que se encarga de la capacitación docente, fijando como meta principal mejorar la calidad educativa en el país.

**5.4 Necesidades de formación.**

**Tabla No. 18****Se comunica con soltura en una segunda lengua**

<b>Segunda lengua</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua	0	0,0
Inglés	0	0,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros (especifique)	0	0,0
No	14	93,3
<b>No Contesta</b>	<b>1</b>	<b>6,7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Al interrogar si los titulados investigados, se comunican con soltura en una segunda lengua casi la totalidad respondieron que no, con el porcentaje del 93,3%.

**Tabla No. 19****Maneja la informática**

<b>Maneja</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	13	86,7
No	2	13,3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

La investigación demuestra que el 86,7% de los titulados manejan la informática y el 13,3% no manejan las TIC.

**Tabla No. 20****Cursos de capacitación en los que requiere actualización curricular**

<b>Cursos que requiere actualización</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y pedagogía	9	36,0

Manejo de herramientas relacionadas con las TIC	4	16,0
Temas relacionados con su área de formación	3	12,0
Organización y gestión de centros educativos	2	8,0
Diseño y planificación curricular	4	16,0
Educación en valores	3	12,0
Otros (especifique)	0	0,0
No me interesan	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a titulados egresados

**Elaboración:** Las autoras

Los egresados sienten la necesidad de actualización curricular en las siguientes áreas: Didáctica y pedagogía el 36% de respuestas, manejo de las TIC y en diseño y planificación curricular el 16% de respuestas, temas relacionados con su tema de formación y educación en valores el 12% de respuestas, y en organización y gestión de centros educativos el 8% de respuestas. En el ejercicio docente los maestros tienen diferentes requerimientos de capacitación dentro de sus niveles y áreas del conocimiento.

**Tabla No. 7. De Directores**

**Factores que favorecen un buen desempeño laboral**

<b>Factores</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Puntualidad	1	60,0
Responsabilidad		
Planificación		
Ámbito de confianza	1	40,0
Solidaridad		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a Directores

**Elaboración:** Las autoras

Según los Directores, los factores que demuestran un buen desempeño laboral son: con el 60% de respuestas puntualidad, responsabilidad, planificación, y ámbito de confianza y solidaridad 40%.

**Tabla No. 9. De Directores****Actividades que realiza el personal docente de la institución**

<b>Actividades</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Forma comisiones	1	75,0
Participa en reuniones con padres de familia		
Desarrolla actividades sociales y culturales		
Ejercicio de la docencia	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa a Directores Empleadores

**Elaboración:** Las autora.

Los Directores indican las siguientes actividades que realiza el personal docente de las instituciones a su cargo: forma parte de comisiones, participa en reuniones con padres de familia, desarrolla actividades sociales y culturales, con el 75% de las respuestas y ejercicio docente 25%.

### **5.5 Análisis discusión de resultados.**

- **Caracterización Sociodemográfica.**

El 93.3% de los titulados investigados pertenecen a la provincia de El Oro y en un mínimo porcentaje a la provincia de Zamora Chinchipe, estuvieron matriculados en el centro de Portovelo el 60%, en el centro de Piñas el 33.3% y el 6.7% en el centro de Loja.

Los resultados de este estudio permitieron identificar que el 80% de los titulados investigados poseen título en educación básica, esta tendencia se debe a que esta profesión ofrece un amplio campo laboral ya que se puede ejercer la docencia de primero a décimo año en educación básica, el 20% han obtenido el título en químico biológicas, vemos que esta carrera tiene menos aceptación por los estudiantes universitarios, algunos consideran que especializarse en químico- biológicas es



complicado porque exige mayor dedicación y sacrificio y brinda menos oportunidad de inserción laboral.

Un aspecto negativo de esta investigación es que ninguno de los titulados ha continuado sus estudios en postgrados, es preocupante esta situación puesto que el sistema educativo ecuatoriano exige una educación de calidad y para poder responder a esta exigencia los docentes deben continuar con su formación. Pérez C. (2003) considera a la formación continua como una estrategia de cambio educativo que facilita la intervención sobre lo pedagógico para el mejoramiento de la práctica profesional.

El 73.3% de los titulados laboran en el sector urbano. Una de las razones para que exista mayor número de docentes que laboran en este sector es que hay mayor concentración de población que conlleva a tener mayor número de establecimientos educativos y mayor demanda de personal docente. El 13.3% de los docentes laboran en el sector rural, esta minoría de docentes rurales se debe a que existe pocos establecimientos educativos en este sector y además porque en su mayoría son establecimientos unidocentes.

El 86.66% de los titulados pertenecen al sexo femenino, hecho que coincide con la investigación realizada por Paladino Celia (2004) acerca de la profesión docente y género en que casi el 90% del total de docentes que trabajan en establecimientos de Educación General Básica son mujeres.

- **Situación Laboral.**

La situación laboral de los titulados investigados es favorable, el 80% están incorporados al mundo laboral, y solo 12.13% se encuentran actualmente sin trabajo y el 93.3% ejercen la docencia en su especialidad. Estos datos confirman que los titulados han tardado poco tiempo en conseguir empleo, y que en los establecimientos educativos existe cierta preferencia por los profesionales graduados en la Universidad Técnica

Particular de Loja, por el prestigio que ha alcanzado a nivel nacional, debido a la excelente educación que ofrece, forma profesionales de calidad, desde un modelo educativo por competencias profesionales. Es indispensable que un docente cuente con el desarrollo de competencias profesionales así lo afirman Ogallar; Ayuso, (2007) al decir que es un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes, necesarias para insertarse en un mundo laboral cada vez más competitivo.

Los titulados al tener una formación académica definitivamente les ha mejorado la condición de vida, así lo confirman el 73.33% ya que al obtener una profesión es más fácil competir en el mundo laboral, además el ingreso económico que se obtiene ayuda a mejorar las condiciones de vida de las familias.

Antes de obtener el título de licenciados el 53.33% de los titulados se encontraban trabajando como docentes en la especialidad de educación básica, algunos con título en otra especialidad otros con título en enseñanza primaria obtenida de institutos pedagógicos, ingresaron a la universidad a profesionalizarse para cumplir con un requerimiento del estado que exige que para desempeñar la docencia se debe poseer título de licenciados relacionado con el área que se esté ejerciendo.

Una de las metas del plan decenal de educación es que a partir del 2006 se desarrolle un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación progresiva de nuevos docentes en los próximos cuatro años. Esto ha contribuido para que existan plazas de trabajo y nuevos docentes se incorporen al mundo laboral, es así que en nuestra investigación los titulados del período 2005-2010 tardaron poco tiempo en conseguir empleo, el 26.7% de 0 a 1 año, y el 66.70% no contestan porque ya estaban ejerciendo la docencia antes de su titulación.

Un aspecto positivo de la situación laboral de los docentes es que el 60% han permanecido en su lugar de residencia, pues lograron ubicarse en puestos de trabajo cerca de sus domicilios y solo el 13.3% debieron salir a otros lugares en busca de trabajo.

Los Directores de las instituciones educativas investigadas requieren que el personal docente que labora allí a más de poseer el título en docencia posean competencias, aptitudes, actitudes y valores en el desempeño de su profesión. Por ello Álvarez, Francisco (2007) dice que es indispensable que las instituciones que se encargan de la formación de docentes preparen profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa.

Los docentes a más de tener aptitudes para la docencia, tiene aptitudes artísticas que pueden ser utilizadas como instrumentos pedagógicos eficientes para lograr un mejor equilibrio en la sociedad, además es un modo de enriquecimiento de la sensibilidad humana. El 100% de los titulados de la UTPL poseen habilidades adicionales a la docencia así manifestaron los Directores investigados que en sus instituciones educativas hay docentes que son buenos deportistas, además poseen habilidades artísticas como la música y el teatro.

- **Contexto Laboral.**

En la actualidad encontramos que el 86,7% de docentes laboran en instituciones fiscales, en donde se da una educación gratuita, pública, universal (Carta Magna del Estado Ecuatoriano), y están distribuidas tanto en el sector urbano como en el rural, en cambio no sucede lo mismo con las instituciones particulares donde laboran el 6.6% de docentes y en las fiscomisionales el 6.7% de docentes ya que se encuentran ubicadas solo en el sector urbano. El 66.7% de los titulados laboran en el nivel básico, siendo privilegiados, porque actualmente este nivel abarca desde la educación inicial hasta décimo año, y el 33.3% laboran en el nivel de bachillerato.

La relación laboral que mantienen con las instituciones educativas es que el 40% de los titulados tienen nombramiento, ellos poseen estabilidad laboral y cuentan con más beneficios que les ampara la ley. El 13.3% de los titulados tienen contrato indefinido, y el 33.3% trabajan por contrato ocasional, esta situación es preocupante debido a que

tienen inestabilidad laboral, los salarios que reciben son bajos que no les alcanza para satisfacer las necesidades básicas.

Los Directores de las instituciones investigadas dicen que los requisitos que debe reunir los docentes para ejercer su profesión es: que deben poseer título en Ciencias de la Educación, estar inscritos en la página del Magisterio Nacional, rendir las pruebas para el ingreso, no haber sido sancionado, estar en goce de ciudadanía. Esto nos indica que los Directores de las Instituciones Educativas tienen conocimiento sobre el reglamento de la Ley de Educación, siendo indispensable para estar al frente de una institución educativa.

Es común encontrar diferencias entre los docentes experimentados y novatos a simple vista se encuentran ventajas en los docentes que llevan trabajando años, así lo confirma esta investigación ya que los Directores manifestaron que los docentes con más experiencia tienen mayor dominio de grupo, manejo de contenidos, mayor nivel de planificación y seguridad. Pero la realidad de los docentes que recién ingresan a las aulas es bien difícil, pues deben enfrentarse a una realidad institucional y de aula que contradice lo aprendido en la formación inicial. Según Fishman (2001) el docente novato debe cumplir dos tareas: enseñar y aprender a enseñar.

### **Necesidades de Formación.**

De los titulados investigados el 93,3% no se comunican con soltura en una segunda lengua y solo se comunican en español, hoy el dominio de una segunda lengua es una alternativa para acrecentar la interacción social y cultural de las personas y los docentes como protagonistas de educación deben estar preparados para enfrentar un mundo culturalmente desarrollado y tecnificado.

Un aspecto relevante de esta investigación es que los titulados de la UTPL, al concluir su carrera docente están preparados para manejar programas informáticos básicos, así lo ratifican el 86,7% de investigados. Es indispensable que los docentes manejen y

dominen la informática para optimizar logros académicos en todos los niveles y acrecentar el desarrollo mental y agilizar habilidades.

Está demostrado que los docentes de esta investigación están atentos en la búsqueda de su perfeccionamiento, todos señalan diferentes aspectos en los que requieren actualización como: didáctica de la pedagogía, manejo de las TIC, temas relacionados con su área de formación, Organización y gestión de los centros educativos, diseño y planificación curricular, educación en valores, etc.

A través de la opinión de los directores encontramos factores que benefician el funcionamiento institucional y desempeño laboral que son: puntualidad, responsabilidad, planificación, ámbito de confianza y solidaridad. No hay duda sobre la influencia que tiene el docente para lograr resultados educativos de rendimiento académico, actitudes, motivación, etc.; Sin embargo no podemos atribuir toda la responsabilidad al docente a la hora de mejorar la enseñanza. Pero si se asume, que ningún cambio para mejorar la enseñanza puede realizarse sin su participación ni sin su intencionalidad transformadora.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones.**

Después de haber aplicado y analizado los cuestionarios a los egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia y a dos Directores donde laboran algunos de los titulados, se llega a plantear las siguientes conclusiones:

- El 80% de los titulados investigados, pertenecen a la mención de educación básica. La UTPL durante el período 2005-2010 ha tenido mayor demanda en esta especialidad, esto se debe a que muchos se inclinan por esta carrera porque ofrece un amplio campo laboral, y se puede ejercer la docencia desde primer año a décimo año.

- Pocos son los docentes que se deciden a continuar estudios de postgrado: maestrías, diplomados y en la actualidad tienen el título de licenciados. Esta situación es preocupante y se la confirma mediante la investigación realizada ya que ninguno de los docentes ha continuado preparándose en posgrados.
- Los docentes ecuatorianos en su mayoría laboran en el sector urbano, de acuerdo a esta investigación el 73.3% laboran en este sector. Esto se debe a que el mayor número de establecimientos educativos se encuentran en la ciudad, mientras que en la zona rural hay pocos establecimientos educativos y escasos de estudiantado.
- El 86.66% de los titulados investigados son mujeres, ellas tienen mayor vocación para ejercer esta profesión, y se les atribuye cualidades como bondad, paciencia.
- En la investigación se evidencia que los titulados tienen necesidades de actualización curricular, diseño y planificación curricular, manejo de las TIC. en el campo de la docencia es indispensable que los docentes actualicen sus conocimientos y se apropien de las mejores herramientas para la enseñanza-aprendizaje para lograr una educación de calidad.
- Es importante destacar que los titulados de la UTPL, tienen competencias básicas en el manejo de las TIC, así lo ratifican el 86.7% de los investigados. Es un requisito indispensable que los docentes posean habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas, para optimizar logros académicos dentro del aula de clases.
- Las autoridades educativas investigadas requieren que el personal docente que labora en la institución a su cargo, sea responsables, dinámicos, manejen las nuevas tecnologías y sobre todo sean ejemplares, tengan autoridad moral y madurez afectiva.

## **6.2 Recomendaciones.**

Las recomendaciones van planteadas a los directivos de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL:

- Desarrollar con mayor frecuencia investigaciones que permitan determinar la situación laboral de sus titulados, en la Modalidad Abierta a fin de establecer necesidades de formación, reestructurar los programas de estudio.
- Que la presente investigación sirva de clave, para los procesos de reformulación de las mallas curriculares, con el fin de mejorar el nivel académico de los futuros profesionales.

- Adecuar los planes de estudio en donde se dé mayor importancia a la fase de práctica desarrollándola en tres niveles: observación, ayudantía y profesionales que sirvan como experiencias al inicio del ejercicio docente.
- Incrementar especialidades en la Escuela de Ciencias de la Educación en la Modalidad Semipresencial, como música y cultura física y computación, por la escasas de profesionales a nivel provincial.
- Ofertar postgrados con especializaciones relacionadas con las carreras de pregrado, que permitan a los docentes obtener una formación continua vinculada con la actividad laboral que ejercen, con precios más accesibles.

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA**

### **LIBROS:**

- Arcos, C. & Espinoza, B. (2008). Desafíos de la Educación en el Ecuador. Quito-Ecuador: Flacso.
- Arellano, M. & Cerda, A. (2006). Formación Continua de Docentes. Santiago-Chile: Maval,17-19.
- Arevalo, J. (2010), Texto Currículo de Primer Año, Loja: UTPL.
- Carrillo, M. & Bayona, A. (2007). Plan Nacional de Educación para el Sector Solidario. Colombia: Ducc.



- Ferreyra, H. & Batistan, V. (2005). Plan Educativo Institucional. Buenos Aires: Ediciones educativas.
- García, N; Rojas,M; Campos, N. (2002). La administración escolar para el cambio y mejoramiento. San José-Costa Rica: Universidad Costa Rica.
- Gimeneo,J.(2007), El Currículum una Reflexión sobre la Práctica, Madrid:Morata,106-107.
- Ibernon, F. (1994). Formacion y Desarrollo Profesional del Profesorado. Barcelona: Grao.
- Montero, M. (2004). Introduccion a la Psicología Comunitaria. Buenos Aires: Paidos.
- Navarro, J. (2002). *Quienes son los Maestros*. Estados Unidos: Flipe Errare.
- Ogallar, T; & Aguirre, F. (2007). La actualización de las competencias profesionales . Solana.
- Rodriguez, A. (2009). Dinámicas de género en la sociedad de la Información. Buenos Aires: Crujia.
- Sánchez, T. (2006). Planificación Curricular. Quito-Ecuador: Codeu.
- Tardif, M. (2004). Los Saberes del Docente y su Desarrollo Profesional. Madrid-España.
- Tejada, J. (2009). Formación a través de Internet. Barcelona: Uoc.
- González,V. (2008). Estrategias de Enseñanza Aprendizaje. México: Pax.

- Zea, M. (2007). Hacia una Comunidad Educativa Interactiva. Medellin : Eafit.

#### **REVISTAS ELECTRÓNICAS:**

- Abrile, M. (1994). Calidad de Educación. Revista Iberoamericana de Educación.nº5,70-90.
- Fishman, G. (2005). Imágenes de la Docencia:Neoliberalismo, formación docente y género. Revista eletrónica de Investigación educativa Nº7 , 21-41.
- Gonzalez, R. (2007). Diagnóstico y estrategias de necesidades de formación docente. Revista Iberoamericana de Educación. nº43 , 16.
- Pérez, C. (2003). Formación del Docente para La construcción de Saberes. Revista Iberoamericana de educación , 10-12.
- Rojas, V. (2007). Formación de los profesionales de educación. Revista de pensamiento educativo, vol.41 , 115-141.
- Santander, C. (2009). Gestion de la Convivencia Escolar. Revista de educación KRINEN. nº5 , 23-44.
- Seibold, J. (2000). Calidad integral de educación. Revista Iberoamericana Nº23, 215-231.

#### **PÁGINAS ELECTRÓNICAS:**

- Barrios, Oscar (2003), Formación docente: Teoría y práctica. Disponible en: [http://www.unce.c/cipunce/bases/la formación\\_docente.html](http://www.unce.c/cipunce/bases/la_formación_docente.html).(consultado:2010-12-14)
- Barrios, Tulio, (2004), Competencia docentes para el siglo XXI. Disponible en:

<http://cmapspublic3.hmc.us/c...../competencias20%docente%para%siglo%20xxi.pdf>.(consultado:2011-02-15)

- Camargo, M.; Calvo, Gloria (2004), Necesidades de formación permanente del docente. Disponible en:  
[http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?)(consultado:2011-01-13)
- DINAMEP. Disponible en: <http://www.educación.gov.ec/uploaddinamep.pdt>.  
(Consultado: (2011-01-18)
- Dubois, C; Linares, G. Proyecto educativo institucional. Disponible en:  
<http://www.google.com.ar/url>.(consultado: 2011-01-10)
- Fernández, G. (1999), La condición personal del docente (OIT). Disponible en:  
<http://www.doredin.mec.es/00820073002003.pdf>.(consultado:2011-02-16)
- Fernández, Ricardo (2004), Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. Disponible en:  
[http://www.uclm.es/profesorado/Ricardo/...competencias profesionales.pdf](http://www.uclm.es/profesorado/Ricardo/...competencias_profesionales.pdf).  
(Consultado: 2011-02-25)
- Martínez, R. (2001), Necesidades de Capacitación y Formación docente. Disponible en: <http://papyt.xoc.uam.mx/lc/medio/bhem/docs/pdf/97> (consultado :2011-01-05)
- Murillo, J. (2006). Algunos Conceptos y Tendencias sobre Carrera Profesional. Disponible en:  
<http://imagenes.buenadocencia.multiplycontent.com/attachment/0/>(consultado: 2011-01,24)
- Organización Estructura Iberoamericana (2000), Formación Docente. Disponible en: [http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe\\_docente.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docente.pdf). (Consultado: 24-01-2011)

- Organización Internacional del Trabajo, (2000), Recomendaciones 1966. Disponible:  
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/c.organización>(consultado:(2011-12-09)
- Paladino, Celia (2004), Conflictos entre iguales: profesión docente. Disponible en:  
<http://dialnet.unirioja.es/Servet/articulo?Código=996121>(consultado:2010-12-06)
- Paniagua, M. (2007), La formación y actualización de los docentes, herramientas. Disponible en: <http://www.cedal.org/docus/educ01.pdf>.(consultado:2011-02-10)
- SENPLADES. Disponible en: <http://www.senplades.gov.ec>(consultado:2011-18-01)
- UNESCO, (1994), Cuatro pilares de la educación. Disponible en:  
<http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/tenecfort>.(consultado en: 2011-02-03).

## 8. Anexos

### Anexo 1

#### Fotos de titulados.







**Autoridades Educativas**





## Anexo 2

### CUESTIONARIO.



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

Código titulado:

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

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

○ Educación b...

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

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

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

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

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

• Urbano .....	1
• Rural .....	2

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

• Sí .....	1
• No .....	2

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



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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

### TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

..... años ..... meses

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

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

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

- |                |   |
|----------------|---|
| ▪ Hombre ..... | 1 |
| ▪ Mujer .....  | 2 |

A.2. Edad en años cumplidos: .....

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

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

Gracias por su colaboración



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

Código del investigador: \_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

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

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

SI  NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (*graduados en la UTPL*)
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Describalas: (*graduados en la UTPL*)
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTPL*)
- SI  NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*

## Anexos 3

## OFICIOS PARA AUTORIDADES EDUCATIVAS



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



**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

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

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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





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



**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

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

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



29-12-2010.

