



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

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA  
PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”  
ESTUDIO REALIZADO EN LA PROVINCIA DEL AZUAY EN EL AÑO 2011**

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

AUTORES:

Reyes Torres Rosa Alicia.  
Rivera Villavicencio Juan Esteban.

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA: Ocho Ciclos.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR(A) TRABAJO FIN DE CARRERA

Dra. Enith Elizabeth Quezada Loaiza.

CUENCA

2011

## **CERTIFICACIÓN**

**Dra. Enith Elizabeth Quezada Loaiza.**

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

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

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

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

Loja, junio del 2011.

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

## ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotros, Rosa Alicia Reyes Torres, Juan Esteban Rivera Villavicencio, declaramos ser autores del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

Rosa Alicia Reyes.

AUTORA

C.I.070265732-1

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

Juan Esteban Rivera.

AUTOR

C.I.010241601-3

**AUTORÍA:**

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

(f) \_\_\_\_\_  
Rosa Alicia Reyes.  
AUTORA  
C.I.070265732-1

(f) \_\_\_\_\_  
Juan Esteban Rivera.  
AUTOR  
C.I.010241601-3

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a personas muy especiales en mi vida. A mis padres ejemplo de dedicación y esfuerzo. A mi esposo compañero. A mis hijos razón de mi existencia .A mi hermana apoyo incondicional para mi superación profesional y personal.

Rosa Alicia.

Este trabajo lo dedico con mucho cariño a las personas que están siempre junto a mí, en los buenos y los malos momentos como mis padres, mi querida esposa y mis hijos que me apoyaron para que volviera a estudiar y logre una de mis metas que me propuse algunos años atrás.

Juan Rivera.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por nuestra vida, que nos dota día a día de sabiduría de fortaleza para alcanzar nuestros objetivos.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darnos la oportunidad de continuar estudiando para superarnos y ser útiles a la niñez y sociedad en general.

A nuestra tutora de tesis Dra. Enith Quezada Loaiza, por orientarnos oportunamente en este proceso de investigación y elaboración del informe.

Al equipo planificador y docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja que nos guiaron desde el inicio hasta la culminación de nuestra carrera.

Al grupo de titulados y directivos encuestados que colaboraron con la información para la realización de la investigación.

## INDICE

Portada.....	I
Certificación.....	II
Acta de cesión de derechos.....	III
Autoría.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice.....	VII
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	7
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	9
3.1.4 El género y la profesión docente.....	11
3.1.5 Síntesis.....	13
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	14
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	16
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de... Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.	20
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	26
3.3.5 Síntesis.....	27

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición.....	28
3.3.2	Competencias profesionales.....	29
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	30
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	33
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	36
3.3.6	Síntesis.....	36
4.	METODOLOGÍA.....	37
4.1	Diseño de la investigación .....	37
4.2	Participantes de la investigación.....	38
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	40
4.3.1	Técnicas.....	40
4.3.2	Instrumentos.....	40
4.4	Recursos.....	40
4.4.1	Humanos.....	41
4.4.2	Institucionales.....	41
4.4.3	Materiales.....	41
4.4.4	Económicos.....	41
4.5	Procedimiento.....	41
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	42
5.1	Caracterización socio demográfica.....	42
5.2	Situación laboral.....	47
5.3	Contexto laboral.....	61
5.4	Necesidades de formación.....	75
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1	Conclusiones.....	80
5.2	Recomendaciones.....	81
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
8.	ANEXOS.....	84

## 1. RESUMEN.

La Universidad Técnica Particular de Loja y la Escuela de Ciencias de la Educación por medio del Programa Nacional de Investigación, realiza el estudio sobre **“Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja escuela de Ciencias de la Educación”**: Se realizó la investigación en las provincias de Azuay y Cañar. Los titulados entrevistados fueron trece: tres de género masculino y diez de género femenino; de los cuales doce tienen su especialidad en Educación Básica, uno en físico matemático y dos directivos, los que fueron sugeridos por el equipo planificador considerando el lugar de procedencia de los investigadores. Los investigados han facilitado información para recopilarla y realizar el presente trabajo.

El estudio se inició con la elaboración del marco teórico que permite la fundamentación del trabajo realizado; para la recolección de la información se utilizaron dos cuestionarios: uno para los titulados y el otro para los directivos, los mismos que fueron aplicados a través de entrevistas y encuestas, luego se registro la información en tablas estadísticas, que permitieron la codificación y el análisis de los datos.

Para esta investigación se plantearon objetivos, los mismos que desde nuestra opinión se cumplieron favorablemente. Nos permitieron conocer algunos aspectos como: la situación socio demográfica de los titulados, su situación laboral en el sector educativo urbano y rural, necesidad de capacitarse en didáctica y pedagogía, manejo de herramientas de las TIC, Diseño y planificación curricular. La mayoría de los encuestados laboraban como docentes al momento de iniciar sus estudios universitarios, de los cuales siete trabajan con nombramiento y los seis en condiciones de contratados.

En conclusión se manifiesta que el grupo de docentes titulados a los cuales se les aplicó la investigación están laborando en el campo educativo.

## 2. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad de las instituciones de educación superior ubica a la Universidad como el eje de desarrollo nacional en todos los ámbitos según las nuevas políticas educativas. Una de ellas es el tema de nuestra investigación **“Situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de La Educación”**. Los resultados que se obtengan nos permitirán emitir juicios de valor sobre el desempeño profesional de cada uno de los investigados, conocer la forma como están aplicando los conocimientos adquiridos en la práctica diaria y la opinión de los empleadores sobre el desenvolvimiento pedagógico y didáctico del profesional. Esto le permitirá a la Universidad mejorar sus procesos que conlleven a la formación académica de profesionales que respondan a las necesidades actuales y satisfagan las expectativas de los empleadores y sociedad en general.

Esta investigación se fortalece con los datos que obtuvimos, los mismos que nos permiten tener una visión clara de los nuevos requerimientos y exigencias del mercado laboral, tanto en los niveles: inicial, básica y bachillerato.

El tema de calidad de la educación superior es trascendental, nos remitirá a responder a las exigencias del sistema educativo y la sociedad, con una propuesta de formación que cimiente las bases para definir un perfil académico general del profesor ecuatoriano.

Por ello, se plantearon algunas dimensiones en la investigación:

- 1.- Caracterización socio demográfica.
- 2.- Situación laboral docente.
- 3.- Contexto laboral.
- 4.- Necesidades de formación.

La Universidad a través de la Escuela de Ciencias de la Educación esta empeñada en iniciar un proceso de replanteamiento y reformas que le permitan formar profesionales competentes, activos, innovadores de acuerdo a los requerimientos de la sociedad del siglo XXI que conlleve hacia una educación de calidad en medida del perfeccionamiento del ser humano en una dimensión total e integra

Los objetivos planteados se cumplieron, se verificó que los trece titulados se encuentran laborando actualmente, de los cuales doce ejercen la docencia y una profesional trabaja en un puesto administrativo no relacionado con el sector educativo.

La metodología que se utilizó en el diseño de investigación fue mixta; En el proceso se recolectó, analizó y vinculó datos cuantitativos y cualitativos en el estudio.

El enfoque metodológico se completó con el análisis descriptivo–explicativo. Su objetivo es buscar la explicación del comportamiento de las variables.

El universo de la investigación son los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, a través de una encuesta personal, con un tamaño y distribución muestral de trece titulados por investigador y dos empleadores, los datos recolectados se tabularon en forma de tablas estadísticas con variables para proceder a describir los perfiles de los grupos investigados.

El tema investigado es interesante porque a la Universidad le permite conocer y proceder a una evaluación seria y formal de la calidad académica que reciben sus estudiantes, si satisface los objetivos, las finalidades y necesidades de la educación, para en base a este diagnóstico poder plantear una nueva propuesta de formación integral de los profesionales.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **CAPÍTULO 1.**

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

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

Desde la enseñanza infantil hasta la enseñanza universitaria se debe preparar al ciudadano, al profesional que va a integrarse en el mundo social y laboral, siendo capaz de interpretar críticamente los objetivos de la educación y traducirlos a logros de enseñanza aprendizaje en cada uno de los escenarios de trabajo. Los docentes para desempeñarse como tales deben preocuparse de dos aspectos: la formación académica y la capacitación continua docente.

Formación inicial es el proceso de aprendizaje y desarrollo de competencias profesionales que deben realizar ante su desempeño y que en nuestro medio se realiza en los institutos pedagógicos y en las universidades quienes son responsables de brindar una formación general y especializada, la educación debe ser orientada al desempeño de un bloque de conocimientos elaborados, científicos, pedagógicos, didácticos que le permitan tomar decisiones adecuadas para realizar intervenciones prácticas, además que tenga vocación para su desempeño y sus maestros formadores deben proporcionarle una enseñanza superior basada en la experiencia la misma que debe ser renovada periódicamente.

Por tanto, consideramos que es necesario realizar una actualización en el campo educativo, sobre todo, en la formación inicial y permanente de los docentes, que vayan al ritmo de las exigencias de la sociedad actual. Esto es precisamente, porque el gran reto de la innovación tecnológica en los centros educativos consiste lograr un cambio de mentalidad en el profesorado y la forma de llevarlo a la práctica.

Debe acomodarse a los cambios sociales desde las concepciones más básicas, y replantearse el papel que debe poseer. Es por ello que, los centros deberán convertirse en espacios creadores de conocimiento, en verdaderos centros capacitadores de ciudadanos y profesionales críticos.

El futuro docente debería poseer criterios válidos para la selección de habilidades, materiales, así como conocimientos técnicos suficientes que le permitan rehacer y estructurar los materiales existentes en el mercado para adaptarlos a sus necesidades, a las diferencias individuales y al contexto social en el que se encuentran los educandos.

La capacitación continua se refiere a procesos de actualización pedagógica que los docentes realizan cuando están en funciones, las mismas que actualmente son generadas por el Ministerio de Educación como es el programa de Actualización y Fortalecimiento Curricular en Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales, Lectura crítica.etc.

Al proporcionar todas estas ofertas es necesario que se den todas facilidades para este efecto. Por tanto, sólo si durante su vida profesional el docente ha mantenido una actitud de aprendizaje permanente y ha sido estimulado para ello mediante procedimientos e incentivos que le indiquen que vale la pena crecer o desarrollarse, es dable esperar que las reformas no le lleguen como paquetes nuevos que debe asimilar sino como consecuencias lógicas de lo que ha ido descubriendo en su ejercicio.

El docente debe estar permanentemente capacitándose en procesos de mejoramiento con relación a las funciones que realiza ya que la sociedad está constantemente en cambio y debe estar preparado para enfrentar las situaciones que se presentan con los estudiantes en el quehacer educativo diario.

Asistir a los cursos de capacitación con buena voluntad, con deseos de superación de actualizarse en conocimientos, métodos, técnicas, procesos, no sintiéndose obligados por el Ministerio.

Cada curso es una fuente de experiencias que nos conlleva a la superación personal y profesional a sentirnos competentes y gustosos de realizar nuestro trabajo diario teniendo presente que la tarea que realizamos es con seres humanos que van a desarrollar habilidades que les permitirán actuar de una manera lógica, crítica, reflexiva, argumentativa, capaces de plantear y solucionar problemas de la vida diaria con mucha responsabilidad. Para satisfacer estas expectativas el docente debe ser un constructor de conocimientos, un guía en el proceso de enseñanza aprendizaje. Con la capacitación continua irá mejorando su metodología de trabajo, para promover un conocimiento profundo de enseñanza, una mejor comprensión del aprendizaje y una mayor apreciación de las necesidades de los estudiantes, debe considerar las actividades críticas de enseñanza como: planificación, evaluación y aplicación curricular. (García, 2008)

Por lo citado anteriormente, la carrera de docente no la puede desempeñar cualquiera. La persona que decida ser docente, debe estar bien preparada y capacitada. Para llegar a ser maestro educador es un proceso largo de estudios que tiene que seguir y es en los institutos pedagógicos o en las universidades donde reciben los conocimientos necesarios para ir a cumplir la noble misión de educador. Para ello el maestro adquiere un aserie de destrezas, métodos, técnicas porque tiene que desenvolverse en un medio muy heterogéneo con estudiantes, padres de familia y todo un entorno que debe saber manejar en el cual el profesor es el eje promotor que dinamiza, orienta, guía a la comunidad y mantiene el equilibrio entre las relaciones de sus habitantes.

### **3.1.2 La contratación y la carrera profesional.**

La contratación docente actual que consta en la ley de contrato social por la educación asegura que las nuevas partidas docentes sean asignadas a las instituciones no a las personas y así asegurar el permanente funcionamiento de los establecimientos educativos. Los maestros para ingresar al magisterio se inscriben en un concurso de meritos y oposición, luego cuando sean convocados rinden pruebas tanto de conocimientos como de razonamiento lógico, pedagogía y didáctica, después participar en el concurso para la institución que deseen, luego serán convocados para la presentación de carpeta y obtendrán los puntos que lo definirán como elegible o no. Si es elegible esperará ser convocado a una clase demostrativa que es la que define al maestro triunfador.

Los docentes que trabajen en el sector urbano tendrán derecho a ascender de categoría cada cuatro años de servicio y los docentes que trabajan en el sector rural cada tres años. Es requisito para el ascenso de categoría el haber aprobado los cursos impartidos por el Ministerio de Educación a través del sistema nacional de desarrollo profesional. Además para los profesionales de la educación que busquen la excelencia académica que aprueben cursos de maestría, doctorado de cuarto nivel relacionado con su especialidad y funciones, podrán optar por el ascenso de categoría a partir del siguiente año fiscal y no deberán esperar el periodo mencionado anteriormente.(Marcillo,1994)

También tienen derecho a solicitar el cambio luego de haber laborado durante tres años lectivos en el mismo lugar y en caso de enfermedad certificada que le impida continuar en su lugar de trabajo o por necesidad de vivir cerca de un centro de salud especializado.

La evaluación obligatoria a los docentes en ejercicio incluye una evaluación interna y una externa. La interna: consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la

institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje. En esta fase se aplican instrumentos de: autoevaluación, coevaluación, la evaluación por parte del directivo, de un estudiante, del padre de familia y la observación de una hora clase. La evaluación externa consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos generales, pedagogía, didáctica y lectura crítica. Deben obtener una evaluación final mayor a 90% (nivel excelente) accederán a becas o pasantías, con una evaluación final mayor a 81%, y menor o igual a 90% (nivel muy bueno), serán maestros tutores y evaluadores, Los docentes que se ubiquen en nivel bueno, es decir que tengan un puntaje final entre 61% y 80%, recibirán acompañamiento ocasional y se someterán a evaluación cada dos años. Y los que se ubiquen en el nivel insatisfactorio, es decir que tengan un puntaje final menor al 60% de la calificación total, tendrán una oportunidad adicional para someterse a una nueva evaluación, después de un programa de un año de capacitación, al que deberá asistir de manera obligatoria, y que le ofrecerá el Ministerio de Educación gratuitamente. (Ministerio de Educación de Ecuador, 2009)

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico - pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial. . (Ministerio de Educación, 2009)

Es importante que la evaluación se realice continuamente porque permite diagnosticar el nivel de formación profesional y en base a ello plantear cursos de actualización necesarios para que el maestro mejore sus procedimientos, métodos, técnicas y brinde una educación de calidad.

Como se dijo anteriormente, la tarea del educador no es fácil, está llena de ingratitudes y dificultades que el maestro diariamente tiene que enfrentar con mucho valor personal y amor a su profesión. Tiene que entender a cada uno de sus estudiantes, llegar con sus conocimientos, desarrollar capacidades de criticidad, argumentación, reflexión, creatividad para que el alumno se enfrente adecuadamente al mundo de hoy y a los requerimientos que este demanda.

En la actualidad se avizora un proceso justo para ingresar al magisterio, son filtros que hacen lo posible que ingresen quienes en verdad tienen vocación para ello. El espíritu de este reglamento es que los educadores no ingresen al

magisterio solo por el sueldo, sino que sea por vocación con el fin de ir mejorando de a poco la calidad de la educación. Proceso que no será fácil ni a corto tiempo, porque aún permanecen criterios de facilismo, de compadrazgo, etc., para ir eliminando estas mentalidades es un proceso que se tendrá que seguir con capacitación, reflexión e innovación y aplicando a su debido tiempo la ley.

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

En nuestro medio desde que se inició la vida republicana las condiciones de enseñanza aprendizaje han ido de menos a más. Han caminado a paso muy lento, han pasado 500 años y aún seguimos muy atrás en educación, respecto de los demás países de la región y del mundo.

Hablar de educación es hablar de progreso. Solo la educación puede sacar a un país del subdesarrollo. La educación es la Ada que desempaña la mente nublada por la obscuridad de la ignorancia. Entonces para que se pueda dar una buena educación, un buen proceso de enseñanza aprendizaje debe existir las condiciones adecuadas para que eso suceda. , cosa que no ha venido sucediendo desde hace medio siglo.

Luego de estos antecedentes, muy necesarios, retomamos el tema de las condiciones de enseñanza aprendizaje que debe existir en un establecimiento educativo debo decir que estas deben ser las mejores, caso contrario este proceso no se cumple en un ciento por ciento.

En este largo y arduo proceso de la enseñanza aprendizaje intervienen una serie de factores que crean el ambiente propicio para que la educación sea más eficiente y de calidad. De entre los principales factores que intervienen podemos anotar en primer lugar el hogar. Si en el hogar no existen un ambiente favorable, el apoyo de los padres, de los hermanos, una buena relación padres e hijos, etc. La enseñanza aprendizaje es casi nula, porque todo lo que hace la escuela en la casa se desmorona. El hogar es la primera escuela de los hijos, es en el hogar donde pasan la mayor parte del tiempo por lo tanto es allí donde aprende las primeras palabras y todo lo demás, de la formación que le de esa

primera escuela dependerá en gran medida el logro del aprendizaje en el futuro en la escuela común.

En segundo lugar podemos anotar el contexto escolar. En la escuela o colegio debe existir un ambiente propicio entre maestros, estudiantes y directivos para que al estudiante se le despierte el interés por asistir a clases y no lo haga por obligación sino porque le gusta. En la escuela debe haber a más de buenas relaciones una excelente infraestructura física, pupitres, pizarra, aulas pedagógicas, con su respectivo material didáctico, departamento médico, orientador vocacional, etc.

En tercer lugar estarían los docentes que juegan un papel fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje ya que es el facilitador de la enseñanza. Si las condiciones del hogar son buenas, si las condiciones de la escuela también son buenas la tarea del maestro se hará más fácil y efectiva. Porque el estudiante estará todo el tiempo predispuesto a concentrarse en las clases, a participar, demostrar una buena disciplina, a ser colaborador, responsable, puntual, etc. Caso contrario cuando esto no sucede se verán muchos fracasos de los estudiantes, el docente tiene que extremar esfuerzos para sacar adelante a los alumnos, librar una serie de barreras para lograr sus objetivos.

Hablando del campo pedagógico, en los actuales tiempos la ciencia y la tecnología (TIC) han avanzado mucho, por lo tanto las condiciones para una buena enseñanza aprendizaje debe ir a la par con la nuevas tecnologías de la educación.

En plena era de la informática no podemos quedarnos en el pasado, debemos aprovechar al máximo estos recursos como: redes virtuales de aprendizaje, el teléfono, correo electrónico, grupos virtuales de aprendizaje, redes de aprendizaje, celular, el fax, la video conferencia, el internet, el televisor, DVD, el proyector, entre otros son herramientas necesarias para el proceso de aprendizaje. Los docentes tenemos el deber de canalizar de la mejor manera estos recursos en provecho positivo del estudiantado. Es así que todos estos recursos que se han citado en siglos pasados no existieron y no es posible que nos quedemos en el pasado tenemos que actualizarnos para poder aprovechar

estas herramientas, modernizarnos para hacer que el proceso de la enseñanza aprendizaje sea más fácil y de calidad.

Con las nuevas tecnologías en educación al maestro se le facilita estar más en contacto con el padre de familia para informarle del rendimiento y comportamiento de su hijo. Con los estudiantes puede establecer una red para asesorarlos en las tareas que llevan a casa, los estudiantes consultar en las bibliotecas virtuales, para el padre de familia no es necesario acercarse al plantel a preguntar por las notas de su hijo sino que el docente las sube al internet y estas están a su disposición a cualquier hora, el padre estará más informado, los directivos enviarán sus boletas de convocatorias por internet, en fin es un sinnúmero de posibilidades que mejoran las condiciones de aprendizaje como también son los intercambios culturales entre estudiantes de otros países al ponerse en contacto con ellos para solicitar información sobre los logros educativos en otros países.

A criterio personal, el docente no debe descuidar el actualizarse para aprovechar las bondades que le ofrecen las nuevas herramientas y mejorar las condiciones de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes.

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

En el magisterio predomina el género femenino sobre todo en la enseñanza preescolar y primaria. A medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentran cada vez menos mujeres desempeñando la docencia.

La mujer en la docencia enfrenta problemas particulares y diferentes al docente varón, entre otros problemas figuran los siguientes:

La docente debe atender su hogar y la escuela, ya que cumple el papel de madre, esposa y profesional, el primero y segundo grado del nivel primario que son los que exigen mayor trabajo, generalmente los asumen las maestras, por el carisma, la afectividad que demuestran al tratar con niños pequeños, su facilidad para ganarse la confianza de sus alumnos lo que no sucede muy amenudeo con los docentes hombres.

Salarios muy insuficientes, en su mayoría afrontan las responsabilidades del hogar como madres solas.

Los problemas de violencia y acoso sexual, delincuencia y otros peligros a que están expuestas las maestras que laboran en las zonas marginales, zonas consideradas de alto riesgo, de alta delincuencia y lugares apartados del país, que socialmente las perciben como más vulnerables. No existen compensaciones significativas por laborar en áreas de alto riesgo.

También se exponen a peligros cuando siguen los cursos de perfeccionamiento docente. Para asistir deben desplazarse en horas de la noche sin ninguna protección.

Según los supervisores nacionales entrevistados, las maestras se mantienen en sus puestos por las siguientes razones: son humildes, el puesto en la docencia significa para ellas una seguridad económica, «ganan poco pero el sueldo es seguro», tienen un puesto con estabilidad laboral. (Sibille, 2000:11)

Numerosas investigaciones afirman que la lucha por el doble cargo, el sobre trabajo para “hacerse un ingreso que alcance” por el bajo salario, han llevado a las maestras a realizar esfuerzos sobrehumanos con el fin de cumplir con su triple responsabilidad, no puede desatender a sus alumnos, a sus hijos ni a su hogar en muchos casos es el sostén de la familia labor noble que ningún sueldo puede pagar el sacrificio de las maestras. (La mujer en la docencia, 2007)

Las maestras no se han visto menos que los hombres en la tarea de educar, han aceptado el reto a sabiendas del doble trabajo que tienen que desempeñar, han demostrado hasta la saciedad de lo que son capaces, que pueden lograrlo todo porque fuerzas y capacidad no les falta, que están a la par con el hombre y en muchos casos han demostrado que pueden realizar mejor la tarea de docentes.

En la actualidad las mujeres están ocupando todos los puestos de trabajo donde se ha visto su capacidad, eficiencia y responsabilidad. Ejemplos de

maestras valerosas son muchos por lo que merecen ser reconocidas siempre como forjadoras del desarrollo de la sociedad.

### **3.1.5 Síntesis.**

Para optar por la carrera de profesor se debe iniciar por la preparación en los institutos pedagógicos o las universidades del país, en donde los estudiantes aprenden las técnicas, las metodologías, las destrezas, las habilidades que le permitirán al momento que egresen desempeñar las funciones de docente en el lugar y la institución para la cual haya sido designado. Esto no significa que su capacitación aquí termina, por el contrario a medida que pasan los años tiene que prepararse más, lo que significa que su formación es continua.

Para ingresar al magisterio fiscal se debe optar por participar en un concurso, cumplir con una serie de requisitos legales como: inscribirse, presentarse a las pruebas, presentar las carpetas, dar una clase demostrativa cumplido este proceso si es seleccionado, le entregan su nombramiento y a trabajar.

En los lugares donde corresponde laborar a los docentes se presentan distintas condiciones que influyen el proceso de enseñanza aprendizaje del alumno como el hogar, el entorno en el cual vive, los medios de comunicación, alimentación, situación geográfica, estructura de los establecimientos, material didáctico, etc., condiciones que influyen positiva o negativamente en el proceso de formación del alumno. Es el maestro quien debe conocer cómo enfrentar estos problemas para abrirse paso en este turbulento camino de educador.

La mujer ha llegado a desempeñar un importante rol dentro de las filas del magisterio. Es invaluable el papel que cumplen las maestras, lo han demostrado con responsabilidad, eficiencia y calidad de lo que son capaces. Por lo que no se puede desconocer su esfuerzo, comparten la docencia con el hogar, dedicando gran parte de su tiempo a formar a las futuras generaciones, contribuyendo de esta manera al desarrollo nacional.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL.**

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

El entorno educativo es el lugar o medio dónde interactúa el educando, con el que se relaciona diariamente. La comunidad educativa está constituida por los educadores, los padres o representantes y los alumnos y alumnas de la institución, además pueden formar parte de ella, los organismos y personas que tengan vinculación con el desarrollo de la comunidad en general.

Hay instituciones educativas que no están vinculadas con la comunidad, los miembros y dirigentes trabajan aisladamente, no trabajan en función del grupo sino de intereses personales. Las instituciones educativas deben coordinar y desarrollar proyectos dónde participen activamente los miembros de dicha comunidad, los objetivos planteados vayan en beneficio de todos, sin mirar religión, política, raza, condiciones económicas, etc. Se debe emprender en el desarrollo de proyectos sociales como conservación y preservación del medio ambiente, de salud, etc. Proyectos en los cuales participen los miembros de la comunidad, se concienticen, valoren lo que hacen y para que les sirve. De esta manera estarían cumpliendo con los fines para los que fueron creados.

En una comunidad educativa es primordial que haya la cooperación entre los miembros, como también debe darse el control de los servicios educativos, los aportes económicos que reciba dicha institución, sean a través de asignaciones ministeriales, o a través de donaciones voluntarias.

Los padres y representantes tienen el deber de colaborar con la institución en todo lo organizado y participar activamente en todas las actividades que se ejecuten en el mismo.

Conforman la comunidad educativa:

1. docentes, que integran diferentes comisiones.
2. Alumnos, de cada uno de los años con su gobierno estudiantil.
3. Padres de familia o representantes, con su comité central.

El rol de la comunidad educativa es amplio, porque es la encargada de planificar y ejecutar proyectos comunitarios escolares y de aprendizaje que beneficien a los educandos, sus miembros deben demostrar responsabilidad, cooperación, solidaridad y acogerse a los reglamentos y ley de educación.

El diálogo es parte fundamental para que exista una buena relación entre los miembros de una comunidad educativa. Con el diálogo se puede prever posibles conflictos y si se presentaren por medios del mismo se puede solucionar.

De esta manera la familia ya no ve a las instituciones como guarderías de sus hijos si no se sienten involucrados en sus actuaciones y son partícipes de los conocimientos adquiridos por sus representados.

En una comunidad educativa es necesario conocer quiénes somos, saber nuestra historia para comprender la realidad en la que vivimos, partir con vivencias reales acordes al contexto del educando. Por lo tanto será un proyecto participativo que cuente con los conocimientos del grupo social para generar proyectos de vida compartida y fortalecer la pedagogía como agente de creatividad lúdica y social en el contexto escolar local, regional y nacional. (Obando, 2008)

El conocer nuestra historia, de nuestros ancestros, nuestro álbum genealógico, nos permite tener una visión de dónde venimos y porque estamos donde estamos, hacer un análisis del pasado recoger lo que nos puede ser útil y proyectarnos al futuro evitando cometer los errores que nuestros antepasados cometieron.

Analizar el entorno en el cual se desenvuelve el alumno, la familia, la escuela en muy importante y no debemos descuidar. Los miembros de la comunidad educativa al momento de planificar un proyecto deben centrar sus objetivos en los efectos que va a tener el mismo. Pensando siempre en logros positivos con miras a solucionar problemas que estén influyendo en la institución.

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

La sociedad actual necesita que se brinde una educación de calidad debido a las transformaciones globales, al avance de la economía mundial y la tecnología.

Según (Alejandra Gómez, 2000:2) Todas las instituciones educativas deben promover una educación de calidad que conlleve a.

- \*La construcción de conocimientos significativos.
- \*Desarrollo del pensamiento lógico y estrategias cognitivas que le permitan al estudiante “aprender a aprender”
- \*El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al educando, la inserción en el nivel siguiente del sistema educativo o la incorporación a la vida activa.
- \*La aplicación de conocimientos acordes al contexto y realidad del educando.
- \*La posibilidad de la reflexión, argumentación, criticidad.
- \*La consideración de las características propias del estudiante en los aspectos: cognitivos, actitudinales y psicomotrices.
- \*La perfección y actualización docente.

Actualmente tenemos un sistema educativo en el cual la calidad de educación está cuestionada por varios factores como la desigualdad de oportunidades de los educandos del área rural y urbana, el acceso a las tecnologías. Es diferente una institución de ciudad con una del campo que no dispone de lo necesario. El grupo humano es diferente de acuerdo a la situación social y económica de dónde proceda

(Fanfani, 2003:89) expresa “en efecto, resulta lamentable tener que afirmar que el deterioro de los insumos del proceso educativo (caída del gasto, deterioro del salario docente, disminución del tiempo de aprendizaje, etc.) no puede menos que producir un empobrecimiento de los procesos de producción del

aprendizaje y por lo tanto, una pérdida de calidad de los productos educativos”. De acuerdo a lo citado la calidad de educación es un tema conflictivo porque es diferente lo que se dice y lo que se hace o sea la teoría y la práctica.

El Ministerio de Educación se ha empeñado en mejorar la calidad de educación enfocando hacia la equidad donde el estudiante de cualquier lugar del país trate los mismos temas en el año de educación básica que se encuentre. Para esto se entregaron textos de matemática, lengua y literatura, ciencias naturales, estudios sociales cada uno con sus respectivos cuadernos de trabajo para que en todo el país se persigan los mismos objetivos, se traten los mismos contenidos y se desarrollen las mismas destrezas con criterio de desempeño.

Todo esto está contemplado en el plan decenal de educación con el fin de mejorar la calidad de la educación.

La cantidad no es sinónimo de calidad. Se quiere en caminar a cambiar esa mentalidad, se debe enseñar poco pero bien, algo que sea significativo para el estudiante y que le vaya a servir para la vida.

Esto nos lleva a meditar sobre el perfil de salida de los estudiantes que deseamos formar al terminar los diez años de educación preparados para participar en la vida política-social, conscientes de su historia como ecuatorianos capaces de.

\*Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.

\*Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y los valores, ser críticos, creativos demostrar un pensamiento lógico, y resuelvan problemas de la realidad cotidiana, valorar y proteger la salud humana, preservar la naturaleza y su conservación, aplicar las nuevas tecnologías, hacer buen uso del tiempo libre. (Ministerio de Educación Ecuador, 2010)

Es un proceso que el ministerio de educación ha emprendido con miras a mejorar la calidad y las condiciones de la educación y de los educadores. Claro está que en nuestro medio se imparte educación para dos tipos: fiscal y particular. La educación particular nos llevaba un buen tramo adelante sobre la

fiscal por que muchos estudiantes no tenían las condiciones para adquirir los textos, con miras a emparejar esta situación el gobierno toma esta determinación de entregar los textos a todos los estudiantes de las escuelas fiscales.

Continuando con el tema de la calidad de la educación, quienes están preocupados por este tema presentan así dos dimensiones de la calidad de la educación, que (Fanfani, 2003:106) describe de la siguiente manera:

Una tiene que ver con el desarrollo de conocimientos y aptitudes. Esto es lo que se denomina el 'rendimiento' y es lo que miden las pruebas tradicionales".

Una segunda dimensión del aprendizaje que provee un importante criterio de calidad de la educación tiene que ver con la cuestión ético-política. Es lo que algunos denominan aspecto 'valoral' de la educación e inclusive todo lo relacionado con aquellos valores sociales como la solidaridad, la sinceridad y veracidad de la comunicación, la moralidad, las virtudes cívicas, etc."

De acuerdo a este contexto la educación no solo imparte conocimientos o destrezas cognitivas sino que debe desarrollar capacidades y actitudes personales para formar ciudadanos íntegros capaces pero también practicantes de valores personales para convivir en una sociedad mejor con una vida realmente de calidad humana.

De acuerdo con. (Alejandra Gómez) para alcanzar la calidad total se debe realizar actividades que permitan desarrollar la creatividad, la argumentación, la investigación, la innovación siempre debe estar presente. De acuerdo a lo expresado es necesario que el docente utilice métodos de enseñanza y procesos didácticos que le permitan al educando ir construyendo su conocimiento en forma grupal sobre la base de compromisos y acuerdos libremente elegidos donde opinen, practiquen la solidaridad y participen activamente.

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta".

Conuerdo con este punto de vista, que los estudiantes deberían desarrollar destrezas o habilidades para aplicarlas y en base a éstas ir adquiriendo los nuevos conocimientos y a su vez irán asumiendo actitudes personales como responsabilidad de trabajo, el respeto hacia los demás, a las opiniones, ser solidarios con el grupo de trabajo, conocimientos que le servirán de pilares fundamentales para enfrentar y solucionar los problemas en su vida diaria y futura.

Otra definición sería: "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados." (Mortimore, 2009:11)

De acuerdo con esta definición para alcanzar la calidad educativa se debe trabajar en el aspecto intelectual con conocimientos en lo social, moral y emocional teniendo en cuenta las diferencias individuales como el nivel socio económico del alumno, su medio familiar y sus aprendizajes previamente obtenidos ya que todos los estudiantes no tienen las mismas actitudes, aptitudes ni desarrollan al mismo tiempo las potencialidades. Cada uno necesita un proceso diferente de acuerdo a los aspectos antes citados para alcanzar verdaderamente una educación de calidad.

Además es necesario que las instituciones educativas cuenten con:

Recursos materiales: aulas de clase didácticas con mobiliario cómodo, aula de recuperación pedagógica, biblioteca, laboratorios, patios, canchas deportivas, material didáctico, sala de audiovisuales.

Recursos humanos: Personal docente capacitado y especializado, capacidad de trabajo en equipo, docentes participativos, innovadores y comprometidos con su misión, que trabajen con número adecuado de educandos que les permita atender las diferencias individuales.

Dirección del Centro: organización, coordinación y control.

Aspectos Pedagógicos: PEC, PCC, Proyectos institucionales de las diferentes áreas. (Marqués, 2008)

Actualmente el Ministerio de Educación está planteando un nuevo currículo nacional de Bachillerato ,que plantea la construcción de de un Bachillerato General Unificado que está integrado por asignaturas generales para todos los estudiantes del país y algunos elementos específicos del Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico que se recibirán en tercer año de Bachillerato. De esta manera se impartiría una educación con calidad, calidez e inclusión para todos. (Ministerio de Educación Ecuador, 2010)

Debido a que se ha notado que hay una demanda de educación de calidad, que nos estamos quedando atrás de los países que nos rodean, las autoridades educativas de turno han elaborado un plan de mejoramiento de la educación denominado Plan decenal. Aquí se contempla algunos cambios sustanciales que se deben hacer, luego de haber hecho un diagnóstico, se ha llegado a determinar donde están las fallas y se ha emprendido un arduo proceso, que nos ha puesto frente a un espejo para mirar lo que estaba pasando. La tarea ha sido dura y lo sigue siendo porque todo cambio trae resistencias a salir de lo que estamos acostumbrados. Debemos todos arrimar el hombro para llegar a una educación de calidad en beneficio de nuestros hijos, la familia y la sociedad.

### **3.3.3 Políticas Educativas (Constitución de la república, 2008).**

En el Art. 344 dice que el sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. Según ello habrá articulación y seguimiento de contenidos desde el nivel inicial, básico, bachillerato y educación superior. Que será importante porque no habrá ese cambio brusco cuando el estudiante cambie de nivel y no le afectará a su rendimiento académico. Dónde el estado se encargará de formular políticas

nacionales de educación, como también regulará y controlará el funcionamiento del sistema educativo.

El Art. 345 de la constitución reza. La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fisco-misionales y particulares y además que se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social. Según este artículo los estudiantes pueden ingresar a instituciones públicas, fisco-misionales o particulares dónde recibirán sin costo servicios sociales, psicológicos sin discriminación respetando la inclusión social y equidad de género.

EL Art. 346 cita. Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. Se refiere a la evaluación obligatoria docente, estudiantil e institucional que se está realizando a nivel del país y los resultados obtenidos permiten plantearse políticas para fortalecer el sistema educativo.

Según el artículo .347 será responsabilidad del estado. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

Están dictando cursos de capacitación docente, han incrementado el primer año de educación básica pero hay instituciones que no cuentan con infraestructura física y equipamiento adecuado y funcionan en situaciones precarias, en el trabajo diario se detectan situaciones especiales con los estudiantes pero no hay el apoyo familiar ni institucional que colaboren gratuitamente en el tratamiento que requiere el estudiante y nos sentimos impotentes al no poder solucionar estos problemas.

Para impartir una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos. Es muy importante que se traten cada uno de los temas con enfoques acordes a la edad del estudiante a través de proyectos para lograr que reflexionen críticamente sobre los mismos.

Es muy importante que los integrantes de la comunidad educativa se involucren en el proceso educativo para lograr todos los objetivos planteados.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Es una oportunidad que tenemos todos los docentes para actualizarnos y capacitarnos para los retos de hoy, lo que es difícil es inscribirse en un curso ofertado ya que son por cupos y no para todo el magisterio . La inscripción es a través de internet el mismo que está sujeto a cometer errores en las inscripciones, pero participamos gustosos de los cursos que podemos.

**En el Plan Nacional de Desarrollo.** (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009) constan las siguientes políticas sugeridas.

De acuerdo a la entrega de uniformes a los estudiantes de escuelas fiscales. Es una ayuda al padre de familia pero no les entregan uniformes con la nómina actual de estudiantes matriculados siempre se manejan con la nómina del año anterior y además las tallas no son acordes a la estructura física del estudiante para mi punto de vista la falda short que utilizan no está de acuerdo para la sierra debería ser un modelo más formal.

Según esta nueva política educativa sobre el Mantenimiento preventivo a las escuelas intervenidas en las cuales se va a construir las aulas de octavo, noveno y décimo de básica. De acuerdo a ello deberían hacer un estudio previo de infraestructura antes de crear la escuela de los 10 años de educación básica.

**Ley de Educación** capítulo I en el artículo 24 literal b dice que el ministerio de educación es el encargado de aprobar los planes y programas que deben aplicarse a nivel nacional o regional y velar por su cumplimiento.

Esto lo sigue realizando el Ministerio de Educación a través de la elaboración del currículo que será desarrollado por los docentes de acuerdo al nivel de educación.

Según el Art. 30.- El Ministerio regulará, supervisará y coordinará las actividades de las instituciones, empresas especializadas y más organismos descentralizados o no, públicos, relacionados con el cumplimiento de los objetivos y fines determinados en la presente Ley. Lo mismo que lo cumple a través de la supervisión educativa.

En el Art. 35 nos indica que en los establecimientos educativos se pueden crear asociaciones estudiantiles, comités de padres de familia pero se sujetarán al reglamento.

Se eligen los gobiernos escolares o los consejos estudiantiles quienes elaboran sus planes de trabajo, también los comités de padres de familia colaboran en la realización de las diferentes actividades que organice la institución.

En Régimen Escolar capítulo I Art. 45 expresa El año lectivo comprenderá ciento ochenta y cinco días laborables, incluidos los períodos de exámenes. Los calendarios, períodos y días de descanso para los regímenes de Sierra y Oriente, Costa y Galápagos, serán establecidos por el Ministerio de Educación.

Actualmente laboramos un total de 200 días previamente verificados por la supervisión.

De acuerdo al Art. 49, que dice la evaluación en todos los niveles debe ser permanente e integral. Que el docente debe evaluar permanentemente a sus alumnos no en una forma sumativa sino formativa.

En lo concerniente al personal docente en el Art. 55 dice que, El Ministerio de Educación procurará que los profesores en el área rural residan en sus lugares de trabajo, para lo cual se preferirá, en la designación de profesores, a personas del lugar que cumplieren los requisitos legales.

Esta disposición si se cumple porque cuando se ingresa al magisterio se lo hace en el área rural y es muy alejada y no hay facilidad de transporte.

**El Plan Decenal de Educación** contiene ocho políticas de estado en cuanto a las que se refieren al contexto laboral son:

La política cinco se refiere al mejoramiento de la Infraestructura Física y el equipamiento de las instituciones educativas .deseando alcanzar el siguiente objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

Al alcanzar este objetivo planteado todas las instituciones educativas estarían equipadas para desarrollar un proceso de aprendizaje acorde a los requerimientos del siglo XXI pero actualmente hay escuelas que ni siquiera disponen de un local adecuado, ni de un número de profesores acorde al alumnado y mucho menos de tecnología. Pocas son las instituciones que las van equipando, ojalá alcancen a todas.

La política siete dice. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo Y Calidad de vida, cuyo objetivo es: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Para alcanzar esta política el magisterio nacional acude a los cursos de capacitación, pero la calidad de vida de los docentes no ha mejorado ya que continuamos recibiendo un sueldo bajo que no nos permite acceder a la adquisición de la canasta familiar básica. (Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006)

**(Ministerio de Educación Ecuador, 2010: DINAMEP** (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional) Tiene como responsabilidad específica, la planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de capacitación para ascenso de categoría y méritos profesionales, organizados por la DINAMEP a nivel provincial. Para realizar estas actividades coordina sus

acciones con las con las Subsecretarías de Educación, Planeamiento y Administrativa y Financiera, así como con las Direcciones Nacionales de Educación General, Inicial, Básica y Currículo, entre otras, así como con Organismo Nacionales e Internacionales, que mediante Convenios, ofrecen asesoría técnica y financiera para la ejecución de algunos proyectos específicos de capacitación y perfeccionamiento docente.

Las políticas educativas son las bases que definen el futuro de la educación. Una política bien trazada conlleva a realizar una serie de mejoras y cambios en la construcción de una educación del país. Son las políticas, ejes fundamentales sobre los cuales se realiza los avances que se quiere lograr. En nuestro medio, hace algunos años atrás no habían políticas educativas, cada gobierno creaba una política para su periodo, no había continuidad, muchos buenos proyectos se quedaban a medias porque venía un nuevo gobierno con otras políticas, a criticar al anterior, lo cual no nos permitía salir del abismo en el que estábamos sumergidos. Han tenido que intervenir organismos internacionales para hacerles entender a los gobiernos de turno que sin una política de carácter nacional en materia de educación, nunca íbamos a salir del subdesarrollo. Es por ello que estos proyectos que hoy estamos viviendo están financiados con dineros de organismos internacionales los cuales los controlan y les rinden cuentas.

En la actualidad estas políticas están consolidadas en la constitución y en plan decenal de educación, por lo que los gobiernos de turno no pueden interrumpir los proyectos que están en marcha.

### 3.3.4 Políticas micro: institucionales.

En cuanto a las políticas micro Institucionales tenemos el Proyecto Educativo Institucional el mismo que contiene diferentes aspectos entre ellos:

**Misión Institucional:** En la misión institucional constan el conjunto de acciones que van a realizar el cuerpo docente en beneficio del alumnado que está formando para que logre desenvolverse positivamente y con libertad en la sociedad.

**Visión Institucional:** Son las orientaciones, metas que desea alcanzar la institución educativa.

En cuanto a las Líneas de acción son los proyectos priorizadas en diferentes áreas que han surgido de acuerdo al análisis del F.O.D.A. Que es una política institucional el Perfil del docente. Son las características que identifican al personal docente. En el ámbito profesional: Ser facilitador de aprendizajes, innovador, creativo, reflexivo, diseñador del currículo, capacitado, respetuoso de las diferencias y capacidades individuales, ser evaluador constante de los aprendizajes. En cuanto al ámbito personal: ser orientador, ejercer un liderazgo moral, tener equilibrio emocional, ser buen ejemplo.

Además cada institución cuenta con un reglamento interno aprobado por la Dirección de Educación y El Manual de Convivencia institucional en el que constan reglas acordadas entre los miembros de la comunidad educativa para alcanzar una convivencia armónica. También tenemos el Plan de Unidad Didáctica En dónde constan en forma ordenada las actividades didácticas que permiten el desarrollo organizado de las actividades pedagógicas del aula. Cómo también el Plan de Emergencia Institucional el que contiene características generales sobre la seguridad, ambiente, salud, vulnerabilidad. En cuanto a la Programación curricular institucional contiene los elementos básicos del currículo nacional, adaptando un diseño curricular formado por un conjunto de objetivos, contenidos, metodología, evaluación directamente relacionada entre sí que orientan la práctica pedagógica. Además se pueden definir como todas las experiencias, actividades materiales, métodos de

enseñanza y otros medios empleados por los docentes teniendo en cuenta los fines de la educación.

Las estrategias del trabajo son: capacitación y asesoramiento constante del personal administrativo y docente. Seguimiento y evaluación del desempeño docente y de los procesos de enseñanza en las aulas. Evaluación constante de logros académicos de los estudiantes con la retroalimentación. Comunicación horizontal, oportuna, constante y fluida entre todos los miembros de la institución. Estas estrategias de trabajo permiten que la institución educativa se imparta un aprendizaje actualizado acorde a los requerimientos actuales y que se desarrollen las destrezas que permitan al estudiante ser un constructor de sus conocimientos en forma armónica, creativa, reflexiva, argumentativa.

Cada docente realiza la planificación por bloques curriculares, plan de clase, fichas o guías de observación y de evaluación. Son los elementos micro curricular que le permiten al docente realizar su trabajo diario en forma responsable (educar-ecuador-El portal de la innovación, 2007).

### **3.3.5 Síntesis.**

El contexto laboral es el medio en dónde el docente desarrolla sus actividades e interactúa directamente con la comunidad educativa para trabajar mancomunadamente por el bien de todos y desarrollar proyectos sociales, ambientales. Cada miembro cumple su papel con un cronograma previamente organizado. Este trabajo en equipo permitirá brindar una educación de calidad en la que el estudiante sea tratado con respeto y reciba la orientación, la guía y alcance desarrollar destrezas que realmente vaya a utilizar en la vida y los conocimientos sean acordes a la realidad social y cultural.

También es importante disponer de un ambiente físico que tenga la infraestructura y recursos materiales necesarios, docentes capacitados, actualizados, innovadores, practicantes de valores personales. Con el apoyo de las instituciones gubernamentales se puede cambiar la realidad educativa, todos participar activamente de este gran proyecto para beneficio de la sociedad en general y alcanzar el buen vivir.

## **CAPÍTULO 3.**

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

#### **3.3.1 Definición**

Constituyen carencias, falta de acciones, actitudes, procedimientos en el desarrollo profesional que varían según las exigencias sociales y particularidades individuales del profesorado. Por lo que es indispensable el estudio, ya que nos orientará en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que presenta deficiencias para ejercer su labor diaria, por tanto han de constituir un centro de atención en los programas de formación docente considerando los siguientes aspectos según (González Tirados, 1983).

\*Conocimientos teóricos profundos sobre el aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.

\*Practicante de valores personales.

\*Dominio de conocimientos científicos de las asignaturas que dicte.

\*Aplicación de estrategias, metodología, y procesos que motiven al educando.

Es importante que el docente tenga una visión global sobre el aprendizaje del ser humano para que así aplique procesos y estrategias activas en el momento indicado y genere enseñanzas significativas.

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente es considerada una formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por

tanto se requiere de una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.” El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencial” (González Tirados, 1983).

Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del texto del profesor sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje interactivo porque constituye una expresión del desarrollo de su personalidad y los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor, atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas , afectivas y motivacionales, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permita una actuación ética y responsable

### **3.3.2 Competencias profesionales**

Son la capacidad, habilidad, el saber hacer, la formación o preparación, los conocimientos adquiridos por una persona en el proceso de aprendizaje, ser competente es “ser capaz de” “estar capacitado para” ser competitivo para desempeñar con solvencia y profesionalidad su trabajo. (Fernández, 1999)

Las competencias son las funciones que realizamos, el rol que desempeña un profesional idóneamente en su trabajo, el reaccionar ante una situación problemática, las competencias se van adquiriendo en el transcurso de la vida activa y conforman un capital de flexibilidad y de adaptación a los diferentes retos y empleos que se presenten.

Las competencias pueden ser genéricas cuando pueden ser aplicables a cualquier campo, o sea poli funcional y específica cuando son restringidas únicamente por su utilidad para un asunto en concreto. (Fernández, 1999)

Todo profesional utiliza los dos tipos de competencias según la situación que se encuentre, las que le permiten solucionar problemas de diferente índole.

Una persona puede poseer diferentes tipos de competencias como técnicas que dominan los conocimientos en el ámbito de su trabajo. Metodológicas es el saber aplicar el procedimiento adecuado a los trabajos asignados y solucionar problemas diarios. Social es el colaborar con los demás en forma comunicativa y constructiva demostrando un entendimiento interpersonal. Participativas es participar en la organización de su trabajo y entorno con responsabilidad. (Fernández, 1999)

Las competencias profesionales las poseemos y las ponemos en práctica cuando desempeñamos satisfactoriamente nuestro trabajo, además para conseguir un empleo determinan el perfil profesional que debe reunir dicha persona y de acuerdo al análisis seleccionarán el personal que necesitan, pero hay ocasiones en las que el profesional demuestra sus competencias cuando ya está desarrollando su trabajo, por lo tanto el profesional debe ser competente en todo sentido en conocimientos, actitudes, habilidades para estar siempre prestos a los requerimientos de la sociedad actual y enfrentar la competitividad .

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

La educación del siglo XXI debe estar fundamentada en cuatro pilares los mismos que permitirán a los educandos el descubrimiento, la experimentación, el desarrollo estético, artístico, deportivo, científico, cultural y social para enfrentar los nuevos retos de la sociedad. Los cuatro pilares son:

Aprender a conocer. Para conocer y comprender el mundo que nos rodea debemos ejercitar la atención, memoria y el pensamiento desde la infancia, concentrando la atención en las cosas y personas que se ven en los medios de comunicación, en juegos, visitas, viajes, trabajos prácticos, asignaturas etc. La memorización se la debe desarrollar en forma asociativa y el pensamiento en forma articulada entre lo concreto y abstracto partiendo del método inductivo – deductivo. La adquisición de conocimientos es un proceso que no concluye

nunca y se enriquece de todo tipo de vivencias en el transcurso de la vida.  
(Delors, 1997)

Cada estudiante debe aprovechar todas sus actitudes y las diferentes circunstancias que se le presenten para aprender ya que el adquirir conocimientos no termina nunca.

Aprender a conocer es adquirir la destreza de la curiosidad por saber algo, al estudiante hay que enseñarle a conocer, despertar el interés por conocer más allá de lo que sabe, que descubra lo que quiere saber para enriquecer su mente con conocimientos nuevos y significativos. El hecho de querer conocer, al estudiante lo hace investigativo, creativo, innovador, responsable y autosuficiente para desenvolverse solo.

Aprender a hacer. Se relaciona con el ¿Cómo enseñar al alumno? Potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, toma de decisiones responsables, el equilibrio personal y el adaptar la enseñanza al futuro, es el empeño personal del trabajador como agente de cambio. Es adquirir una competencia personales que permitan enfrentar situaciones cotidianas, resolver problemas y trabajar en equipo.  
(Delors, 1997)

El estudiante debe aprender en forma autónoma a enfrentar sus problemas y buscar soluciones trabajando en equipo y responsablemente.

Aprender a hacer es que el estudiante desarrolle las capacidades para realizar algo de forma autónoma, estar preparado para que aprenda a solucionar los problemas por su propia cuenta, en el momento que no requiere de la ayuda para realizar un trabajo está demostrando que ha aprendido a hacer, está en capacidad para enfrentar solo las situaciones que se le presentarán en el futuro.

Aprender a vivir juntos, es combatir los prejuicios para evitar enfrentamientos estableciendo una comunicación en un contexto de igualdad dónde se planteen objetivos y proyectos comunes que conlleven a la cooperación más serena e inclusive a la amistad. La educación enseña la diversidad humana sus semejanzas e interdependencias primeramente descubrir quién es para

ponerse en el lugar de los demás para comprender sus reacciones y vivir en pluralismo. (Delors, 1997)

Todos los seres humanos debemos respetar las opiniones de los demás, comprenderlos para vivir en un ambiente de paz y respeto.

Aunque parezca raro esta frase “aprender a vivir juntos” es una realidad. Los seres humanos con todas las inteligencias que poseemos debemos aprender a vivir juntos, en esto los animales nos ganan, nosotros no sabemos vivir juntos. Vivir con una pareja es un problema, para que dure pasan por una serie de sucesos, no se diga vivir en una comunidad, no se lleva el uno con el otro, se matan, se pelean, es por eso tantas guerras en el mundo, que no son de ahora sino de toda la humanidad. En pleno siglo XX, con toda tecnología, aún no aprendemos a vivir juntos, este es el gran reto de la educación el enseñar a vivir juntos a las personas.

Aprender a ser. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos debemos tener un pensamiento autónomo y crítico para actuar en las diferentes circunstancias de la vida obrando con autonomía de juicio y responsabilidad personal. (Delors, 1997)

Los alumnos debemos tomar decisiones por sí mismos con autonomía en forma crítica y reflexiva y argumentativa, saber cómo actuar en cada situación que se presente.

Aprender a ser no es lo mismo que aprender a hacer. Aprender a ser es aprender a desarrollar toda una serie de capacidades que moldean día a día a las personas y le da una característica muy particular a cada uno de ellos. Nosotros vemos a las personas como son, por su forma de actuar y lo ubicamos en un rango de categoría dentro de los valores diciendo: esa persona es justa, es seria, es responsable, es cuidadosa, es confiable o también se puede decir todo lo contrario de las personas. La tarea de la educación es enseñarle a ser una persona de bien, que sea ejemplo de superación para las personas y de desarrollo para la sociedad.

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes.**

La integración curricular de las nuevas tecnologías contribuirán a mejorar los procesos de enseñanza –aprendizaje, no basta con saber el contenido de la materia para enseñar bien, el docente debe ser un conocedor de su materia y un experto gestor de información sobre la misma, un administrador de los bienes a su alcance, el papel del docente será un guía del conocimiento, facilitando las posibilidades de expresión, participación, transformándose en educador animador, comunicador coordinador, facilitador del aprendizaje y el alumno convirtiéndose en agente actor del proceso .(Escolet,1992)

El maestro debe ser un facilitador de conocimientos, dominar la materia que imparte, estar siempre preparado para contestar las inquietudes que se presenten, guiar el aprendizaje de sus educandos, desarrollar destrezas con criterio de desempeño para que apliquen en el diario vivir.

El profesor (Marqués ,2002) sintetiza las funciones docentes.

El docente debe planificar cursos para diseñar el currículo de acuerdo a las diferencias individuales de los alumnos. Preparar los contenidos que sean significativos para sus estudiantes de acuerdo al contexto social.

Diseñar estrategias de enseñanza aprendizaje con TIC.

Capacitarlo en la utilización de las nuevas tecnologías como son el internet, manejo de la computadora y todos sus componentes, correcta utilización de las redes sociales, utilización sana del celular, manejo de los recursos audiovisuales, etc., son compromisos que tiene la educación con el estudiante. Para cumplir con este nuevo reto que se le presenta debe replanificar su currículo y adaptarlo a los nuevos modelos que exige la sociedad.

Buscar y preparar recursos y materiales didácticos. Con anticipación diseñar el material didáctico que va a utilizar en sus clases y los demás recursos.

Proporcionar información y gestionar el desarrollo de clases manteniendo orden, dar a conocer a los alumnos el tema, objetivos y evaluación.

Motivar al alumnado. Realizando dinámicas para que se sienta predispuesto atender la clase y participar activamente.

Hacer participativos a los estudiantes. Formularles preguntas pedirles opiniones, argumentaciones, organizar debates donde el estudiante exponga sus propias ideas y sobre todo sepa defenderlas.

Facilitar la comprensión de los contenidos. Utilizar procesos didácticos que le permitan al estudiante la comprensión, reflexión, argumentación.

Orientar la realización de actividades. Explicarles detalladamente las actividades que van a realizar y aclarar cualesquier duda que se presente en el transcurso del trabajo.

Tutorías. Orientar al estudiante en la construcción de su conocimiento.

Realizar trabajos con los alumnos. Integrarse con los estudiantes y realizar conjuntamente algún trabajo planificado.

Evaluar. En todo momento la participación del alumno.

Formación continua. Los docentes debemos estar siempre actualizándonos para atender a los nuevos requerimientos de la sociedad.

Conocer la realidad del mundo laboral. Conocer la ley de educación, el reglamento interno de la institución para no infringir ningún artículo.

Estas funciones deben estar siempre presente en el docente, porque sobre estas se basa el desarrollo de la educación. Llevarlas a la práctica a lo mejor no sea tarea fácil, pero debemos hacer el esfuerzo por lograrlo, porque para un maestro nada es imposible. Cada una de estas funciones va formando una estructura que le da cada vez más consolidación a la educación.

El equipo de Globonautas, Consideran cinco competencias fundamentales.

\*Dominio de la asignatura y de los TIC. El docente debe conocer, investigar profundamente y dominar los contenidos de la asignatura para responder a

cualquier pregunta formulada como también debe saber utilizar el internet, los videos, e mail, etc. para orientar y guiar a los educandos en la construcción del conocimiento.

\*Estrategias didácticas. Ser innovador, creativo, crítico utilizar procesos didácticos, métodos, técnicas apropiadas de acuerdo al tema y al contexto de los estudiantes como también a sus diferencias individuales para que realmente sea un aprendizaje significativo y se logre el dominio de las destrezas planteadas, se planifiquen y desarrollen proyectos de aula.

\*Estrategias comunicativas. Fomentar el dialogo, el discurso la exposición, creando material o recursos acordes a los requerimientos.

\*Pensamiento crítico. Realizar actividades que le permitan a sus alumnos desarrollar el pensamiento crítico ser capaces de argumentar, reflexionar, opinar y no sean memoristas de contenidos sino creadores de conceptos con fundamentos.

\*Comportamiento ético. Demostrar a través del ejemplo que es un practicante de valores personales para poder inculcarlos a sus estudiantes como el respeto, honestidad, responsabilidad, amistad, solidaridad, compañerismo. Como también ser muy justo en sus acciones.

Todo docente debe poseer y aplicar estas competencias profesionales para aportar positivamente en la formación de los estudiantes que estén preparando para enfrentar los retos de la sociedad actual y dar otra visión al sistema educativo, si el maestro no cambia procesos, estrategias y metodología seguirá impartiendo una educación mediocre con estudiantes pasivos incapaces de solucionar sus propios problemas.

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

En el nivel básico como en el bachillerato los docentes necesitan actualización en algunas áreas como: en la utilización de los TIC, planificación curricular, metodología, técnicas, evaluación, pedagogía y didáctica.

Algunos cursos han sido facilitados por el Ministerio de Educación si bien son gratuitos pero es difícil acceder a ellos porque son para un número determinado de docentes por provincia y los cupos se llenan rápidamente.

Desde mi punto de vista personal y de acuerdo a mi experiencia laboral el docente necesita conocer en una forma profunda el nuevo currículo, investigar sobre cada uno de los conocimientos que va a dictar, recibir una capacitación sobre el manejo del texto de cada una de las áreas y el cuaderno de trabajo, es importante disponer de un modelo de planificación por bloques curriculares en donde consten concretamente los aspectos que debe tener el mismo que nos van a permitir organizar nuestro trabajo diariamente, además es necesario conocer la forma más adecuada para evaluar destrezas con criterio de desempeño, también sobre la utilización de las herramientas de la información y comunicación en el aula ya que actualmente son los medios indispensables para transmitir los conocimientos a la sociedad, conocer y manejar estrategias que nos permitan desarrollar las potencialidades, habilidades de los educandos, conocimientos pedagógicos, didácticos para aplicar en los procesos de enseñanza.

### **3.3.6 Síntesis.**

El docente debe practicar algunas competencias profesionales para enfrentar el reto de la educación del siglo XXI entre las más importantes es necesario que domine la asignatura que dicta o sea que conozca el contenido, se mantenga constantemente investigando sobre la misma ya que los contenidos no se detienen están constantemente modificándose y actualizándose para que esté preparado a responder cualquier inquietud que le planteen los estudiantes con su respectivo argumento bien fundamentado, de esta manera el docente está utilizando los TIC y a su vez debe inculcar a sus estudiantes que investiguen, el

utilizar en sus clases videos para que ellos observen, luego puedan describir características, establecer comparaciones, inferir conceptos y formular conclusiones. Los conocimientos construidos por ellos mismos son los duraderos por que se adquirieron en base al descubrimiento y no lo hicieron en forma pasiva. Para impartir una educación nueva debemos adoptar nuevas estrategias metodológicas, métodos, técnicas que permitan que el estudiante interactúe, sea un constructor de su conocimiento reconociendo sus errores para que los rectifique y crezca como ser humano para su propio bien y el de la sociedad en general. Para impartir una mejor educación el docente debe cambiar de actitud, dejar el tradicionalismo y aprovechar todas las potencialidades, aptitudes y destrezas de los educandos para que ellos sean reflexivos, críticos, argumentativos, capaces de emitir juicios de valor.

El docente para cada una de sus clases debe planificar, aprovechar los materiales, recursos del medio y las experiencias de los estudiantes como también tener siempre presente los cuatro pilares de la educación que son las bases para ejercer su profesión.

#### **4. METODOLOGÍA.**

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

Para desarrollar la investigación de campo se utilizó un diseño mixto el mismo que permitió recolectar información, analizar datos y relacionarlos de manera cuantitativa y cualitativa con la finalidad de responder al problema planteado por el equipo planificador de la UTPL.

La investigación realizada fue de carácter descriptivo, pues permitió explicar describir y analizar la situación laboral de los titulados de la UTPL escuela de Ciencias de la Educación su desempeño docente y contexto laboral.

Se empleo los siguientes métodos.

El método de la observación. Que permitió observar el contexto laboral de los titulados y su vinculación con el aspecto cualitativo de la investigación.

El método analítico. Fue aplicado en la investigación de campo para la recopilación, tabulación, clasificación de los datos obtenidos a través de cuestionarios aplicados a los titulados de la UTPL y directivos de las instituciones educativas.

El método sintético. Ha permitido ir de la realidad general como es el estudio de la situación laboral de los titulados y su desempeño profesional, asociando opiniones, conceptos que nos permitirán comprender el objeto de estudio.

El método estadístico. Ha servido como herramienta para organizar en tablas estadísticas la información obtenida al aplicar las entrevistas y encuestas, cuyos resultados constituyen la base para la verificación de las hipótesis planteadas en la planificación de la investigación.

#### **Técnicas.**

Para la recolección de los datos se utilizó las siguientes técnicas.

La Encuesta que se utilizó para la obtención de datos a los dos directivos, que consistió en preguntas cerradas y abiertas.

La Entrevista se utilizó para obtener la información de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación y conocer su situación laboral y contexto.

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

Los participantes de la presente investigación fueron un grupo de trece titulados y dos directivos sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL. Para la asignación de los participantes consideraron el lugar de procedencia de los investigados y de los seminaristas.

De los trece participantes, once se desempeñan como docentes, una como directora de una institución fiscomisional, otra como docente y directora, uno de los titulados ejerce dos trabajos: en una institución fiscal y en una institución particular en horarios matutino y vespertino respectivamente, también una docente titulada en Educación Básica desempeña un cargo como docente de inglés y una de las tituladas no ejerce la docencia se dedica a un cargo administrativo como miembro de la junta de defensa de derechos de los niños y

adolescentes. Los docentes son tres de sexo masculino y diez de sexo femenino, la edad varía entre los veinte a sesenta años y los años de experiencia van desde los cero años hasta los treinta y tres años de servicio docente. En cuanto a los directivos investigados uno es de sexo masculino y otra de sexo femenino.

#### Datos de los Titulados

N° de docentes	Experiencia		Función
Femenino-10	Meses.6-9	Años.2-2-5-5-6-15-28-33	Docentes 7 Directora 1 Directora y docente 1 Cargo no docente 1
Masculino-3	Años.4-10 y 28		Docente 2 -1 dos cargos docentes
Directivos	1 femenino		1 masculino

Fuente. Encuestas realizadas.

Elaborada por: Juan Rivera y Rosa Alicia Reyes.

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

#### **4.3.1 Técnicas.**

Para la recolección de los datos se utilizó las siguientes técnicas.

La Encuesta que se utilizó para la obtención de datos a los dos directivos, que consistió en preguntas cerradas y abiertas.

La Entrevista se utilizó para obtener la información de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación y conocer su situación laboral y contexto.

#### **4.3.2 Instrumentos.**

Los instrumentos que se utilizaron para la orientación y desarrollo de la investigación fueron:

\*Cuestionario 1 dirigido a los trece titulados de la escuela de Ciencias de la Educación.

\*Cuestionario 2 Empleadores /directivos de las instituciones educativas.

\*Guía didáctica del proyecto de investigación propuesta por el equipo de planificación de la UTPL.

En la observación directa se utiliza un registro sistemático y confiable sobre la información además se utilizó una lista de control y la codificación para analizar los datos y lograr los objetivos planteados de la investigación.

Para la elaboración del Marco Teórico se utilizó.

Textos.

Páginas de internet.

Temas sugeridos por la U.T.P.L.

### **4.4 Recursos.**

Los Recursos que se utilizaron fueron.

#### **4.4.1 Humanos:**

Trece titulados de la escuela de Ciencias de la Educación.

Dos directivos de las Instituciones Educativas.

Dos investigadores.

#### **4.4.2 Institucionales:**

Universidad Técnica Particular de Loja.

Escuela Andrés F Córdova.

Escuela Rafael María Arizaga.

#### **4.4.3 Materiales:**

Computadora, cámara fotográfica, material de escritorio, cuestionarios.

#### **4.4.4 Económicos:**

Gastos en: material de escritorio, transporte, teléfono.

#### **4.5 Procedimiento.**

Con la finalidad de determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y realizar un diagnóstico de la situación laboral y las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales se inicio el trabajo partiendo con la lectura minuciosa de la guía, luego se investigo sobre cada uno de los temas del marco teórico en el internet y en las bibliotecas de las universidades de Cuenca ,con esta se procedió a investigar: la dirección domiciliaria de cada uno para cual recurrimos al centro asociado ,tribunal electoral y a la guía telefónica de etapa, luego de conocer su número telefónico los llamamos para solicitarles la colaboración con la entrevista y fijamos el día y la hora ,nos trasladamos a los

domicilios ,dónde nos recibieron muy gentilmente y colaboraron contestando a cada una de las preguntas planteadas , una titulada que vivía en el cantón Sig-sig nos sugirió que le realicemos la entrevista cuando ella asista al centro asociado de Cuenca a recibir una tutoría, otra titulada cuyo domicilio se encuentra en la provincia del Cañar nos indicó que no podía recibirnos personalmente, colaborando vía teléfono.

Para realizar las encuestas a los directivos de las instituciones educativas se planificó la entrevista en un día y en una hora determinada, la directora de la escuela “Rafael María Arízaga” igualmente con el director de la escuela “Andrés F Córdova” del sector Rayo Loma se procedió a tabular los datos de los titulados y directivos de las instituciones para enviar al programa de investigación, se continuó con la elaboración de tablas estadísticas, análisis, interpretación de resultados para abstraer las conclusiones y plantear recomendaciones sobre el tema investigado.

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

### **5.1 Caracterización socio demográfica.**

**Tabla N°1**

**Titulación de los investigados.**

**Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.**

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 el que finalizó?

NIVEL DE PREGRADO	F	%
Educación infantil	-	-
Educación Básica.	12	92
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	1	8
Ciencias Humanas y Religiosas.	-	-
Otra mención.	-	-
En otra universidad.	-	-
No contesto.	-	-
Total.	13	100

NIVEL DE POSGRADO (MAESTRIA)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.	1	8
Maestría en Pedagogía.	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.	-	-
Otro Postgrado.	-	-
En otra universidad.	-	-
No contesta.	-	-
Total.	1	8

NIVEL DE POST GRADO	F	%
Especialidad.	-	-
Diplomado.	1	8
En otra universidad.	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	11	84
Total.	12	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los trece titulados que se entrevistó para desarrollar la presente investigación el 92% tiene un nivel de pregrado mención en Educación Básica el 8% en Físico Matemática, en cuanto al nivel de Postgrado EL 8% tiene una maestría en Gerencia y Liderazgo como también el 8% ha realizado un diplomado en Pedagogía y el 84% no ha realizado ningún diplomado.

Analizando los datos se desprende que la mayor parte de los docentes han obtenido la titulación en Educación Básica pues prefieren esta carrera porque tienen más oportunidades de trabajo que en otra especialidad.

También se puede evidenciar que la mayoría no ha continuado con sus estudios de maestría ni pos grado debido a los costos y a que somos conformistas y pensamos que con este título es suficiente y no se veía la necesidad de continuar estudiando, pero actualmente nuestra opinión ha cambiado y vemos lo importante de actualizarse ya que la educación está en continuos cambios y el docente debe estar preparado para los retos que se le presenten y es un requerimiento poseer un título de cuarto nivel según la nueva ley de educación.

**Tabla N° 2.**

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

UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	F	%
Urbano.	7	54
Rural.	5	38
Total.	12	92

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los datos expuestos permiten establecer que el 54% trabajan en el área urbana y el 38% en el área rural.

De acuerdo con los resultados de la encuesta la mayor parte trabaja en los centros urbanos de las cabeceras cantonales o capital de provincia lo que les permite viajar todos los días por la facilidad de transporte.

**Tabla N° 3.**

**Género y años cumplidos de los titulados.**

Edad Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	F	%	F	%	
20 a 30 años	5	38	-	-	38
31 a 40 años.	12	15	2	15	31
41 a 50 años.	1	8	-	-	8
51 a 60 años.	2	15	1	8	23
Más de 61 años	-	-	-	-	0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los resultados de la encuesta indican que el 77% de titulados son de género femenino y de los cuales el 38% se encuentran en una edad de 20 a 30 años el 15% de 31 a 40 años el 8% de 41 a 50 años y el 15% de 51 a 60 años, el 23% son de género masculino de los cuales el 15% se encuentran en una edad entre los 31 a 40 años el 8% de 51 a 60 años.

Lo expuesto manifiesta que la mayoría de los titulados son de género femenino ya que mujeres desempeñan esta profesión por la comodidad de horario el mismo que les permite trabajar y atender su hogar ,tienen estabilidad laboral y sobre todo su carisma ,la afectividad que demuestran al tratar con niños ,su facilidad para ganarse la confianza de los alumnos .

Los resultados indicados permiten establecer que el mayor porcentaje corresponde a maestros que se encuentran entre los 20 a 30 años de edad de los cuales la mayoría vive en la provincia del Azuay y han pertenecido al centro Cuenca.

## 5.2 Situación Laboral.

Tabla N° 4

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

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL.	F	%
Trabaja como docente	11	84%
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	1	8%
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.	1	8%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia.	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.	-	-
Otras situaciones ( específicas)	-	-
Total.	13	100%

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la educación.

La situación laboral actual de los trece titulados investigados el 84% trabajan como docentes, el 8% como directora de una institución educativa y el 8% trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia, ella desempeña el cargo de miembro principal de la Junta de Protección de derechos de niños y adolescentes.

Los resultados indicados permiten establecer que la mayoría de los titulados ejercen su profesión en el ámbito de su especialidad lo que les permite desempeñarse bien porque pueden poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en su formación académica en el proceso de enseñanza aprendizaje diario. Mientras que la titulada que no ejerce su profesión, trabaja en un cargo administrativo que le permite obtener mayores ingresos económicos y ubicarse en un mejor nivel jerárquico en su vida personal.

Tabla N° 5.

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).

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE.	F	%
Si.	9	69
No.	5	31
Total.	13	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

El 69% de los investigados han trabajado antes como docentes y el 31% no lo han hecho.

Por consiguiente la mayoría ejerce la docencia actualmente, porque tienen vocación para esta profesión.

Tabla N° 6.

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

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA.	F	%
Si.	1	8
No.	12	92
Total.	12	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 8% trabaja en un puesto profesional no docente y el 92% no.

La titulada que no ejerce su profesión, trabaja en un cargo administrativo que le permite obtener mayores ingresos económicos y ubicarse en un mejor nivel jerárquico en su vida personal.

Tabla N° 7.

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

EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO	F	%
Prepara carpetas para trabajar en la docencia.	-	-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación(especifique)	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	-	-
Está tomando cursos de formación continua(especifique)	-	-
Otras situaciones(especifique)	-	-
Total.	0	0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 100% de investigadores se encuentran laborando actualmente, porque en la docencia hay fuentes de trabajo.

Tabla N°8

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

TRABAJA ACTUALMENTE O TRABAJABA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD.	F	%
Si.	11	84
No.	1	8
Total.	12	92

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 84% trabaja en el ámbito de su especialidad y el 8% no.

De acuerdo a lo observado la mayoría trabaja en el ámbito de su especialidad porque aplica los conocimientos adquiridos en su formación profesional.

Tabla N° 9.

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

¿EN QUÉ ÁMBITO EJERCE O EJERCÍA?	F	%
Educación Infantil.	-	-
Educación Básica.	9	69
Lengua y Literatura.	1	7,69
Químico Biológico.	-	-
Físico Matemáticas.	1	7,69
Ciencias Humanas y Religiosas.		
Otra/s (especifique) Inglés.	1	7,69
Total.	12	92

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 69% de los titulados ejercen su profesión en Educación Básica, el 7,69% en Lengua y Literatura el 7,69% en Físico Matemática y el 7,69% en inglés

Los resultados indicados permiten establecer que la mayoría de los titulados ejercen su profesión en el ámbito de su especialidad.

Tabla N°10.

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

¿CÚANDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?	F	%
Si.	10	77
No.	2	15
Total.	12	92

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Cuando decidieron iniciar sus estudios en la UTPL. El 77% ya estuvieron trabajando y el 15% no trabajaban en la docencia.

Resulta importante destacar la existencia de un porcentaje significativo de docentes que estuvieron trabajando cuando decidieron continuar sus estudios universitarios porque deseaban actualizar sus conocimientos para desempeñarse mejor en su trabajo y concluir su carrera profesional.

Tabla N°11

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

¿CÚANTO TIEMPO TARDO EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?	F	%
0 a 1 año.	2	15

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 15% tardo en conseguir su primer empleo docente de 0 a un año.

De acuerdo a lo indicado permanecieron poco tiempo desempleados, porque hay demanda de docentes en las instituciones educativas.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE.

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

Tabla N°12

Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación
--

Cabe indicar que la profesional que no ejerce la docencia también se encontraba ya laborando en su cargo actual.

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HANTRABAJADO.

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

Tabla N°13.

¿CÚANTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?	F	%
0 a 1 año.	3	23
1.1 a 2 años.	3	23
2.1 a 3 años.	4	31
3.1 a 4 años.	2	15
Total.	12	92

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Desde que obtuvieron la titulación el 23% lleva laborando de 0 a 1 año, el 23% de 1.1 a 2 años, el 31% de 2.1 a 3 años y el 15% de 3.1 a 4 años.

La mayoría lleva trabajando pocos años después de obtener la titulación porque después de encontrarse laborando sintieron la necesidad de mejorar su título para ubicarse en una mejor categoría de escalafón.

Tabla N° 14.

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

SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARES EN LA UTPL, ¿HA MEJORADO?	F	%
Definitivamente si.	7	54
Probablemente sí.	6	56
Indeciso.	-	-
Probablemente no.	-	-
Definitivamente no	-	-
Total.	13	100

Luego de obtener la titulación para el 54% su condición de vida mejoró definitivamente mientras que para el 46% nos manifestó que probablemente si había mejorado.

Según los datos expuestos su condición de vida mejoró en los aspectos profesional porque al poseer un título de tercer nivel según la ley de educación le permite ascender una categoría de escalafón la misma que le conlleva a mejorar sus ingresos económicos, además le favorece el título en un concurso porque le asignan 12 puntos y en lo personal su auto estima mejoró porque se sienten capaces de impartir una educación acorde a la sociedad actual.

Tabla N°15.

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?

¿SU TRABAJO ACTUAL, O SU ÚLTIMO EMPLEO EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE, LE DEMANDO CAMBIAR EL LUGAR DE RESIDENCIA?	F	%
Si.	3	23
No.	10	77
Total.	13	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Al 23% de los titulados fue necesario que cambiaran su lugar de residencia y el 77% no lo ha necesitado.

De lo expuesto se desprende que a la mayoría de docentes investigados no cambiaron su lugar de residencia para ejercer su profesión porque están trabajando en lugares cercanos a sus domicilios y tienen facilidad de transporte lo que les permite viajar diariamente y no alejarse de su familia.

Cuestionario 2

(Empleadores/Directivos)

Tabla N°16

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos.

	F	%
Reconocimientos a su mérito.	1	50
Agasajo a docentes que cumplen 25-30-35-40 años en la institución.	1	50
Total	2	100

Los directivos han expresado que los docentes no reciben ningún incentivo económico en las instituciones si no que reciben un reconocimiento de acuerdo a los años de servicio cuando estos cumplen 20-25-30-35 y 40 años en la institución porque el ser docente implica tener voluntad propia de servir a los demás ,una vocación puesto que se trabaja con el corazón.

Tabla N°17.

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

	F	%
Estar acorde al nuevo sistema de evolución en el sentido virtual.	1	50
Responsabilidad, paciencia, preparación y ganas de trabajar; ayudar a superar a los estudiantes y a la comunidad educativa.	1	50
Total.	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

Los directivos investigados consideran que los docentes deben estar capacitados en el campo virtual, ser innovadores demostrar responsabilidades, paciencia y vocación por su profesión para desarrollar habilidades y capacidades en los alumnos y así mejorar la calidad de educación

Tabla N°18.

10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional?  
(Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas:  
(graduados en la UTPL)

	F	%
Ninguna.	1	50
Colabora con el deporte interno con el Club Unión y Amistad.	1	50
Total.	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

El 50% de los directivos expresa que no realizan los docentes otras actividades y para el otro 50% si colaborando con el club Unión y Amistad en el campo deportivo.

Con relación a los criterios expuestos hay docentes que únicamente dictan clases y otros que realizan otras actividades según la organización de la institución educativa.

Tabla N°19.

11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)

	F	%
SI	2	100
NO	-	
Total	2	100

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

	F	%
Innovación en la enseñanza, olvidando lo tradicional para alcanzar una educación de calidad.	1	50
Apoyo desinteresado a loa actividades extracurriculares, guía a los estudiantes con problemas.	1	50
Total.		100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

Los docentes graduados de la U T P L poseen habilidades profesionales son innovadores imparten una educación activa participan de comisiones en la institución (sociales, deportes, cultura, etc.)Y actividades extracurriculares donde se involucran con los niños, jóvenes y comunidad en general.

### 5.3. Contexto laboral.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE.

Tabla N°20.

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

EN QUE TIPO DE INSTITUCION DESARROLA/DESARROLLABA SU TRABAJO.	F	%
Institución educativa fiscal.	9	69
Institución educativa municipal.	-	-
Institución educativa particular	1	8
Institución educativa fiscomisional.	2	15
Total.	12	92

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla N°21.

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

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE SE DESEMPEÑA/DESEMPEÑABA ES DE NIVEL.	F	%
Inicial.	-	-
Básico.	10	77
Bachillerato.	2	15
Superior.	-	-
Total.	12	92

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

En el contexto laboral, los titulados de la UTPL se desempeñan el 77% en el nivel básico y el 15% en el nivel de bachillerato.

Los resultados indicados nos conducen a expresar que el mayor porcentaje de titulados laboran en el nivel básico en su especialidad.

Tabla N°22.

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

¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?	F	%
Nombramiento.	7	53,84
Contrato indefinido.	1	7,69
Contrato ocasional.	4	30,76
Reemplazo.	-	-
Otra/s (especifique)	-	-
Total.	12	92,29

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 53,84% trabaja con nombramiento un 7,69% con contrato indefinido y el 30,76% con un contrato ocasional.

Según los datos expuestos la mayoría de docentes labora con nombramiento porque tienen estabilidad y se acogen a los beneficios de la ley de educación, ya que al trabajar con un contrato ocasional se sienten inestables y no tienen seguridad para hacer alguna inversión económica.

Tabla N°23.

P.6. ¿La relación laboral es /era...?

¿LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA...?	F	%
A tiempo completo.	11	84,61
A tiempo parcial.	-	-
Por horas.	1	7,69
Otra/s (especifique)	-	-
Total.	12	92,3

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Un 84,61% trabaja a tiempo completo y el 7,69% por horas clase.

La mayoría prefiere trabajar a tiempo completo, por la remuneración económica que perciben.

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE.

Tabla N°24

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

¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCION/EMPRESA DESARROLLA/DEARROLLABA SU TRABAJO COMO NO DOCENTE?	F	%
Administración Pública.	1	8
Empresa privada.	-	-
Empresa familiar.	-	-
Trabajador/a por cuenta propia.	-	-
Total.	1	8

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Una de las tituladas que representa el 8% ejerce un cargo en la Administración Pública porque es una oportunidad de trabajar en su pueblo natal y desempeña una labor de mayor jerarquía que es importante para su currículo personal.

Tabla N°25.

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

¿QUÉ TIPO DE TITULACIÓN ES/ERA LA EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN/EMPRESA DONDE TRABAJA/TRABAJABA PARA EL PUESTO QUE OCUPA/OCUPABA?	F	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.	1	8
Ninguna/No se exige titulación.	-	-
Total.	1	8

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Para ejercer el cargo administrativo debe poseer título de tercer nivel porque es requisito indispensable.

Tabla N°26.

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

¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA?	F	%
Laboral indefinida.	-	-
Laboral de duración determinada.	1	8
Otras situaciones (especifique)	-	-
Total.	1	8

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Su contrato es de duración determinada porque es un cargo político y de libre remoción el mismo que no le da estabilidad laboral.

Tabla N°27.

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

¿LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA...?	F	%
A tiempo completo.	1	8
A tiempo parcial.	-	-
Por horas.	-	-
Otras (especifique)	-	-
TOTAL.	1	8

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El horario de trabajo que cumple es de ocho horas diarias de acuerdo al código de trabajo.

Tabla N°28.

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

¿CÚANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL O TRABAJÓ EN EL ÚLTIMO EMPLEO COMO NO DOCENTE EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE?	F	%
0 a 5 años.	1	8
Total.	1	8

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

La investigada lleva laborando un año ocho meses en su cargo.

Cuestionario 2

(Empleadores/Directivos)

Tabla N°29.

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

	F	%
Título docente, certificados de innovaciones de acuerdo a educación.	2	100
Total.	2	100
Cumplir con las normas y reglamentos, tener ganas de trabajar.	1	50
Total.	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

El 100% coinciden que tengan título docente, el 50% certificados de cursos de innovación y el 50% que deben cumplir con normas, reglamentos y tener ganas de trabajar.

Según los resultados obtenidos en las dos instituciones educativas solicitan que los aspirantes a docentes posean título en educación básica, certificados de cursos en los que hayan participado para conocer el perfil de ese docente que va a trabajar en dicha institución y cumplan con las normas y reglamentos de cada establecimiento y lo más importante que tenga deseos de trabajar.

Tabla N°30.

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

	F	%
SI	-	-
NO	2	100
Total	2	100

El 100% expresa que no han recibido solicitudes de empleo.

Vale la pena aclarar que ninguna institución educativa puede recibir solicitudes de empleo ya que estas son facultades del Ministerio de Educación.

Tabla N°31.

3. ¿Requiere de más personal docente?

	F	%
SI	2	100
NO	-	
Total	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

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

	F	%
Nivel básico. Conocimientos en cada una de las áreas del currículo.	2	100
Total.	2	100

Los dos directivos manifestaron que necesitan más personal docente por la cantidad de alumnos que tienen y es necesario que cada docentes cuente con los conocimientos necesarios de acuerdo al año que va a trabajar para aplicar procesos didácticos, metodológicos acordes al contexto.

Tabla N°32.

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

Con experiencia.	Que recién ingresan.	F	%
Muy bueno. diagnostican.	Experimentan,	1	50
creen que lo saben todo. Están cansados. Transmiten conocimientos.	Innovadores. Manejan tecnología. Ganas de trabajar.	1	50
Total.		2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

El 50% considera que los docentes con experiencia tienen un buen desempeño y el 50% que están cansados, piensan que lo saben todo, transmiten conocimientos.

El 50% expresa que los docentes nuevos experimentan, diagnostican y el otro 50% dice que son innovadores, manejan tecnología tienen deseos de trabajar.

Los dos directivos tienen opiniones diferentes para el uno el docente con experiencia imparte una educación pasiva y los que recién ingresan tienen conocimientos innovadores predispuestos a ejercer su rol de guía, orientador. Al otro directivo la experiencia le parece buena porque le permite aplicar mejores estrategias y los docentes nuevos vienen a experimentar y no brindan una educación de calidad.

Para nosotros la experiencia y los nuevos conocimientos deben ir siempre iguales porque las dos cosas nos conducen hacia una nueva educación de calidad.

Tabla N°33.

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

	F	%
SI	2	100
NO	-	-
Total	2	100

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

	F	%
Interno cursos planificados por la comisión de currículo.	1	50
Externo cursos que dicta el Ministerio de Educación		
Evaluación, Cultura física y computación.	1	50
Total.	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

El 100% indica que si han planificado cursos de formación, el 50% en evaluación, cultura física, computación, el 50% asisten a los cursos que facilita el Ministerio de Educación.

De los datos expuestos se concluye que los maestros asisten a programas de capacitación que planifique la institución como los del Ministerio porque el docente ecuatoriano debe estar bien formado y altamente capacitado para el desempeño de la actividad pedagógica.

#### 5.4. Necesidades de formación.

PARA TODOS.

Tabla N°34.

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

¿SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?	F	%
Quichua	-	-
Ingles.	1	8
Francés.	-	-
Portugués.	-	-
Otros (especifique)	-	-
No.	12	72
Total.	13	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Se pudo comprobar que el 8% de los titulados se comunican en la lengua de inglés y el 92% solo utilizan la lengua española.

De acuerdo al análisis realizado el mayor porcentaje de titulados utiliza únicamente la lengua española porque no ha tenido oportunidades e interés de realizar cursos sobre otra lengua no ha considerado importante, actualmente consideramos que es necesario que se prepare en una segunda lengua como el inglés para aprovechar oportunidades de cursos en el exterior.

Tabla N°35.

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

¿MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?	F	%
Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, Gmail, Google), facebook, twitter.	13	100
No.	-	-
Total.	13	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 100% utilizan la informática a nivel de usuario.

La totalidad de titulados manejan la informática a nivel de usuario pero con algunas dificultades en excel copiar información, guardar etc. por lo que si les podría interesarles cursos de capacitación en esta área para implementar en su trabajo diario el uso de TIC.

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL.

Tabla N° 36.

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

CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL SON	F	%
Didáctica y pedagogía.	5	29
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TICs).	4	24
Temas relacionadas con su área de formación (Especifique)	-	-
Organización y Gestión de centros educativos.	-	-
Diseño y planificación Curricular.	8	47
Educación en valores.	-	-
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique.	-	-
No me interesan.	-	-
Total.	17	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Se verificó que necesitan formación el 29 % en Didáctica y Pedagogía, el 24% en el manejo de herramientas relacionadas con los (TCI) y el 47% EN Diseño y Planificación Curricular.

Como consecuencia de lo indicado se desprende que el mayor número de investigados requieren actualización profesional en algunas áreas ya que necesitan contar con un modelo de planificación por bloques curriculares como también utilizar procesos didácticos y pedagógicos acordes a la realidad de sus estudiantes ,el docente no debe evadir la realidad ,tiene que estar consciente que estamos viviendo una cultura electrónica y que los alumnos están formados en esta modalidad su incorporación conlleva al alumno a un auto-aprendizaje por lo que resulta interesante que el docente incorpore en su formación el manejo de TIC.

#### Cuestionario 2

(Empleadores/Directivos)

Tabla N°37.

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

	F	%
Formación académica y mística profesional	1	50
Capacitación en TIC, cambio de actitud, utilización de nuevas estrategias.	1	50
Total.	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

El 50% de los directivos expresa que los factores que favorecen a un buen desempeño laboral son: la formación académica que recibieron, la mística profesional que poseen y para el otro 50% los conocimientos relacionados con el manejo de los TCI, el cambio de actitud, la utilización de nuevas estrategias didácticas y pedagógicas.

Según los datos analizados para que el docente desempeñe su cargo eficientemente debe utilizar los TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje

ser investigador, guía, orientador de aprendizajes significativos aplicando los conocimientos que recibió en la formación académica. Y no continuar utilizando modelos tradicionales.

Tabla N°38.

9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTP)

Opiniones de directivos.	F	%
*Planificación y ejecución de clases diarias. *Integración de comisiones especiales. *Trabajo particularizado con estudiantes que necesitan apoyo.	1	50
Poner en práctica el aprendizaje significativo.	1	50
Total.	2	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

El 50% expresa que los graduados de la UTP realizan actividades de planificación, ejecución de clases diarias, integran comisiones especiales como (sociales, cultura, deportes etc.) además atienden las diferencias individuales. El otro 50% indica que imparte un aprendizaje significativo.

De acuerdo a lo analizado anteriormente los docentes graduados en la UTP desarrollan su actividad docente responsable contribuyendo para alcanzar una

educación de calidad que atienda a las diferencias individuales e imparta conocimientos significativos para el estudiante.

**8. ¿El titulado de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?**

Todos los titulados se encuentran laborando la mayoría ejercen su profesión docente en el ámbito de su formación ,la misma que les ha permitido incluirse fácilmente en el mundo laboral demostrando competencias profesionales y desenvolviéndose positivamente en las instituciones educativas ,no han tenido dificultad de encontrar trabajo.

**6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

**6.1 Conclusiones**

\*En conclusión se puede enunciar que la carrera de nivel de pre grado que tiene mayor demanda es Educación Básica con el 92% y el género que predomina en el ejercicio docente es el femenino con el 77% y que pocos maestros han continuado sus estudios de post grado.

\*El 92% de los titulados ejercen su profesión en el ámbito de su formación porque cuando iniciaron sus estudios ya estaban laborando.

\*El 100% de los directivos esperan que los docentes sean innovadores, responsables y posean una verdadera vocación.

\*El 69% de los docentes prefieren trabajar en establecimientos educativos fiscales y poseer nombramiento de su cargo porque les da estabilidad laboral.

\*El 100% de las instituciones educativas necesitan disponer de más personal docente con título de acuerdo al nivel que va a trabajar.

\*Los docentes necesitan cursos de capacitación el 47% en Diseño y Planificación Curricular, el 29% en Didáctica y Pedagogía, el 24% en manejo de herramientas relacionadas a las TIC.

\*El 100% de los titulados de la UTPL demuestran en su trabajo diario un eficiente desempeño de docente actualizado e innovador.

\*De los trece titulados investigados el 85% están laborando en el ámbito de su formación.

## **6.2 Recomendaciones**

\* Se recomienda a la UPTL. Que continúe ofertando en el nivel de pre grado la carrera de Educación Básica ya sea de un ciclo, tres u ocho ya que es la oportunidad de concluir la carrera profesional de varios docentes en ejercicio, además que oferte maestrías en otras especialidades como: inclusión educativa, problemas de aprendizaje, proyectos educativos. Con ofertas llamativas y acordes a la situación económica del docente.

\*De acuerdo a lo observado se recomienda que los estudiantes se preparen académicamente en la especialidad por la que tengan verdadera vocación para que apliquen los conocimientos adquiridos en su vida laboral.

\*A los docentes que se capaciten continuamente e impartan un aprendizaje innovador, actualizado demostrando profesionalismo.

\*Al Ministerio de Educación que a través de concursos de merito y oposición cubra las vacantes asignando nuevas partidas a docentes con título acorde a la función que van a desempeñar y lo hagan con nombramiento indefinido.

\*Que la UTPL planifique cursos de actualización profesional en las áreas de: Diseño y Planificación Curricular, Didáctica, Pedagogía, manejo de herramientas relacionadas a las TIC.

\*A la Escuela de Ciencias de la Educación que continúe preparando profesionales actualizados capaces de enfrentar los retos que se les presenten en el contexto social en el que se encuentren.

## 7. BIBLIOGRAFÍA.

\*Constitución de la república del Ecuador 2008.Educación.

\*Educarecuador-El portal de la innovación 2007. Disponible en:  
[www.oei.es/noticias/spip.php?article896](http://www.oei.es/noticias/spip.php?article896).

\*Fanfani, capítulo 3:89La escuela Vacía .Deberes del estado y responsabilidades de la sociedad.

\*Fernández José (1999). Competencias profesionales.

\*Globonautas, (2006). Competencias Docentes. Disponible en:  
[www.slideshare.net/.../competencias-docentes-2977727](http://www.slideshare.net/.../competencias-docentes-2977727) - Estados Unidos

\*Gómez ,1996:1 Un aporte sobre calidad en educación.

\*González, González (Formación docente y desarrollo profesional. Iberoamericana de Educación, ISSN: 1681-5653)3

\*Jacques Delors, 1997.La educación encierra un tesoro.

\*Juntos por nuestra educación, Ministerio de Educación, 2009.

\*La mujer en la docencia. Obra; Maestra N° 1 Año.06/10/2007.

\*Ley de Educación de Ecuador.

\*Libro de Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación 2010.

\*Martimore. (2009:11.capítulo) .Calidad educativa.

\*Ministerio de Educación Ecuador, 2009.

\*Ministerio de Educación Ecuador, 2010.

\*Ministerio de Educación Ecuador.Dinamep.2010.

\*Noticias sobre educación .Ministerio de Educación Nacional república de Colombia. Centro virtual de noticias. Disponible en:

[www.oei.es/noticias/spip.php?article6350](http://www.oei.es/noticias/spip.php?article6350)

\*Pérez Marqués Graells. (2002). Calidad e innovación educativa en los centros.

\*Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006.

\*Plan nacional de desarrollo del Ecuador ,2007.

\*Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009

\*Sibille Mafalda, 2000:11 Situación de las mujeres docentes en Centro América

\*Tirados Rosa González. Universidad Politécnica de Madrid España. Viviana González Maura Universidad de la Habana, Cuba. 1983. Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades.

\*<http://www.clacso.orgar/biblioteca>.(Obando,2008)

\*[www.mineducación.gov.co/cun/article-91640](http://www.mineducación.gov.co/cun/article-91640).

\*[www.serplades.gov.ec](http://www.serplades.gov.ec).

\*XXIV Encuentro Nacional de la Mujer.

**8. ANEXOS.**

**Código titulado**

**ANEXO 1.Cuestionarios.**

.....



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

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA1 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...

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

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 Biológico.	.....	4
Físico Matemáticas.	.....	5
Ciencias Humanas y Religiosas.	.....	6
Otra/s mención (especifique)		7
En otra universidad (especifique)		8
POSTGRADO(Maestría/Doctorado PhD)		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional.	.....	1
Maestría en Pedagogía.	.....	2
Maestría en Desarrollo de la inteligencia.	.....	3
Otro postgrado (especifique cuál)	.....	4
En otra universidad (especifique)		5
Especialidad/diplomado(Contestar solo en el caso de que no tenga 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.2.a. En caso de que trabaje como docente, ¿la institución educativa en la que se desempeña es del sector:

Urbano	1
Rural.	2

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

Si	1
No	2

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

Si	1
No	2

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

Prepara carpetas para trabajar en la 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 Biológico.	4
Físico Matemáticas.	5
Ciencias Humanas y Religiosas.	6
Otra/s (especifique)	7

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

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

P.6. ¿La relación laboral es /era...?

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

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

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

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

Si	1
No	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO.

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

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

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

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

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

Si	1
No	2

PARA TODOS

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

Quichua.	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, Access, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, email, google), facebook, twitter)	1
No	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL.

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

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

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

Definitivamente si.	1
Probablemente 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

*Código del investigador*

---

**(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)**

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 ANECA2 y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

*2 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*

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

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
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

**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?



**6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

---

---

---

---

---

---

---

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

---

---

---

---

---

---

---

**10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)**

---

---

---

---

---

---

---

---

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

SI                      NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

---

---

---

---

***Gracias por su colaboración***

ANEXO N° 2

Foto N°1.- Escuela Rafael María Arizaga.



Foto N°2.-Entrevista, aplicación del cuestionario a la Lcda. Benigna Ordóñez titulada de la UTPL.



Foto N°3.-Entrevista con la directora de la escuela “Rafael María Arizaga” Lcda. Ruth Villavicencio.



Fotos N°4 y 5 .Aplicación de entrevista cuestionario al Ldo. Luis González Hurtado director de la Escuela “Andrés F Córdova”



Fotos N°5 Y 6. Aplicación de entrevista cuestionario a la Lcda. Rebeca Padilla Titulada de la UTPL.

