



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

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

### “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”

**Estudio realizado en la ciudad de Celica-Catacocha provincia de Loja en el año 2011.**

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

**AUTORAS:**

Robles Martínez Paulina Alejandra

Zhamungui Jumbo Diana del Rosario

**MENCIÓN**

Químico – Biología

Educación Básica

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

**TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA:**

Dra. Ana Paulina Costa Vera

CENTRO UNIVERSITARIO CELICA

**2011**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

**CERTIFICACIÓN**

**Dra. Ana Paulina Costa Vera,**

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

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

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

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

Loja, junio del 2011

Dra. Ana Paulina Costa Vera

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TESIS



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

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

Nosotras, Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

**Diana del Rosario Zhamungui Jumbo**

**Paulina Alejandra Robles Martínez**

**C.I. 110432691-1**

**C.I. 110411725-2**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **AUTORÍA:**

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

**Diana del Rosario Zhamungui Jumbo**

**C.I. 110432691-1**

**Paulina Alejandra Robles Martínez**

**C.I. 110411725-2**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

---

### **DEDICATORIA**

Queremos dedicar este trabajo a nuestras familias, por acompañarnos en cada una de las locuras que hemos emprendido y ser siempre nuestro apoyo en cada una de las etapas de nuestro caminar académico.

A nuestros padres, por todo lo que nos han dado en esta vida, especialmente por sus sabios consejos y por estar a nuestro lado en los momentos difíciles. A nuestros hermanos; A nuestra “Mamita” quien con su simpleza nos ha ayudado a encontrar la luz cuando todo es oscuridad.

A todos quienes nos conocen. Gracias por inspirar nuestra poesía, caminar a nuestro lado durante todo este tiempo y mostrarnos con una sonrisa, que el verdadero esfuerzo tiene su recompensa.

Diana y Paulina



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **AGRADECIMIENTO:**

Por esta tesis, pero sobretodo, por estos cinco años que compartimos:

A Dios por demostrarnos tantas veces su existencia y con ello darnos fuerzas para salir adelante de cada tropiezo.

A nuestros padres por su determinación, entrega y humildad que nos han enseñado tanto, a todos nuestros hermanos, por sus enseñanzas y porque siempre alimentan nuestro espíritu a través de sus concejos.

A nuestros amigos, los que han pasado y los que se han quedado porque todos ustedes han marcado parte de nuestra vida de alguna forma y nos han abierto los ojos al mundo.

A los profesores de la UTPL que nos enseñaron más que números y letras; gracias por su confianza y por darnos la oportunidad de realizarnos como profesionales.

Agradecer sinceramente a todos quienes compartieron sus conocimientos con nosotros e hicieron posible la culminación de este proyecto de tesis; especialmente agradecemos a nuestra asesora Dra. Ana Paulina Costa Vera por su sugerencia siempre dispuesta aun en la distancia, gracias por sus ideas y recomendaciones con respecto a esta investigación.

## ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1 RESUMEN	1
2 INTRODUCCIÓN	3
3 MARCO TEÓRICO	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	11
3.1.4 El género y la profesión docente	12
3.1.5 Síntesis	14
3.2 CONTEXTO LABORAL	17
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	17
3.2.2 La demanda de educación de calidad	19
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	21
3.2.4 Políticas micro: institucionales	27
3.2.5 Síntesis	28
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	31
3.3.1 Definición	31
3.3.2 Competencias profesionales	33
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	34
3.3.4 Competencias profesionales docentes	36
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador	38
3.3.6 Síntesis	39

4. METODOLOGÍA	42
4.1 Diseño de la investigación	42
4.2 Participantes de la investigación	43
4.3 Instrumentos de la investigación	44
4.4 Recursos utilizados	44
4.4.1 Humanos	44
4.4.2 Institucionales	44
4.4.3 Materiales	45
4.4.4 Económicos	45
4.5 Procedimiento	46
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	47
5.1 Caracterización socio demográfica	47
5.2 Situación laboral	52
5.3 Contexto laboral	57
5.4 Necesidades de formación docente	70
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
6.1 Conclusiones	74
6.2 Recomendaciones	75
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
8. ANEXOS	79

## **1. RESUMEN**

Este trabajo investigativo “La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) Escuela de Ciencias de la Educación del 2005 hasta el 2010” se desarrolló con el apoyo del Centro de la Universidad, que facilitó el tema; además la muestra a investigar fueron 20 titulados docentes y 2 directivos o empleadores.

El proyecto de investigación como todo trabajo de indagación que se realiza tuvo algunas dificultades; una de ellas localizar a los titulados, ya que algunos están trabajando en diferentes zonas rurales y urbanas de Celica, Alamor, Catacocha y Loja.

La técnica que se utilizó para verificar los objetivos de la investigación fue la encuesta, a través del cuestionario que fue el instrumento que sirvió de apoyo para la indagación de todos los investigados, este cuestionario fué facilitado por el equipo de la Universidad, y estuvo conformado de dos partes; la primera para investigar la situación laboral de los docentes y la otra para conocer qué es lo que opinan los directivos de las instituciones educativas de los docentes que pertenecen a la institución educativa en la que ellos administran a su cargo.

La información que se obtuvo fue confiable, ya que las respuestas que aportaron los investigados fueron fiables, veraces y comprobadas.

La averiguación conseguida aporta que en los datos estadísticos los titulados graduados en los últimos cinco años demuestran tener aptitudes y conocimientos que los hacen más competentes para conseguir trabajo en el ámbito de su especialidad, en diferentes instituciones educativas del país.

Para realizar el análisis descriptivo se procedió, de los datos obtenidos, a codificar esta información en tablas estadísticas para poder organizar y analizar toda esta información; para interpretar estos datos se usó la teoría de triangulación de datos que es un proceso cualitativo que permite relacionar los datos recolectados

con la interacción del ser humano y la vida que le rodea, esto permite obtener una idea global de la situación laboral actual de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación que es el objetivo que esta investigación se ha planteado.

Los avances técnicos y tecnológico de la sociedad exigen la actualización en diferentes campos de la ciencia la didáctica y pedagogía, manejo de herramientas relacionadas con tecnología de información, educación en valores, diseño y planificación curricular, Temas relacionados con su área de formación nuevas metodologías, estrategias didácticas, técnicas activas de trabajo, modelos pedagógicos, Proyectos de innovación didáctica, planificación curricular, etc. Esto conlleva al aprendizaje eficiente y eficaz de los alumnos, basado en la investigación y la búsqueda de la verdad a través del acto de la enseñanza y el aprendizaje.

## **2. INTRODUCCIÓN**

Es una tarea compleja determinar la situación laboral del docente (graduado en la UTPL) que buscan ser competitivo para continuar y salir adelante, ya que en su camino se han encontrado con problemas comunes y frecuentes como son: el sistema con que se maneja la educación, la preparación del antes y después de la graduación, los salarios que afectan directa e indirectamente en la situación laboral que afectan el desenvolvimiento de un docente al momento de poner en práctica los conocimientos adquiridos en su vida universitaria.

Esto conduce a preguntarse: ¿Será fácil encontrar trabajo en su profesión?, ¿Se llegará a cumplir con la meta propuesta? La UTPL, al llevar a cabo el programa nacional de investigación “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN” pretende recabar la situación actual de trabajo en la que se encuentran los titulados de dicha escuela y, por lo tanto, responder estas inquietudes.

Los datos del universo o muestra a investigar serán proporcionados y pertenecen al centro del investigador, durante el periodo comprendido entre el año 2005 y el año 2010. La información que se recopile en esta investigación será analizada por responsables de la misma para tomar decisiones que vayan acorde a la realidad en la que se encuentran los nuevos docentes, tanto en su formación académica y la manera en que ejercen su profesión.

Esta investigación será el puente entre la realidad y lo que la universidad esperaba de ellos, dará una garantía o no dependiendo de estos resultados, los cuales serán decisivos para mejorar la oferta educativa, la misma que debe responder apropiadamente a los objetivos y finalidades de la educación formal y dar respuesta a las interrogantes que se plantean alrededor del eje de la educación ecuatoriana; puesto que la Universidad ha preparado a sus docentes para tener habilidades de cómo enfrentar los constantes cambios, contribuir en la nueva

misión que es moldear y educar a nuevas generaciones para que sepan desenvolverse y enfrentarse a los desafíos que impone la sociedad actual.

La investigación será de tipo “puzzle” –rompecabezas-y se encuentra claramente delimitada, lo que permite tener claro el problema a investigar, así como los objetivos que se pretende alcanzar generales como específicos y las dimensiones de la investigación; el investigador estará encargado de colocar las piezas que falten para encontrar los resultados a obtener. La metodología de la investigación se ajusta a las características de los estudiantes de la modalidad abierta y a la gran distribución territorial.

La educación en docencia ha sido para la universidad uno de los mayores retos, pues siempre ha buscado el perfeccionamiento en el perfil de sus profesionales, por ello se ha dispuesto a buscar la realidad profesional de sus titulados en ciencias de la educación en sus niveles de educación inicial, general básica y bachillerato; es interesante que la universidad se preocupe de sus profesionales en docencia antes, durante y después de su titulación, para saber si la oferta educativa que ofrecía años atrás ha significado para ellos y su familia el pilar de sustento económico y moral.

Siendo la docencia una profesión de vocación es responsabilidad de quien lo asuma ser un ejemplo y modelo en su labor diaria si se encuentra ejerciendo su profesión o en caso de no hacerlo no dejarse limitar y buscar su perfeccionamiento para así cumplir con la meta de llegar a ejercer la profesión y ser un docente con éxito.

### **3 MARCO TEÓRICO**

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

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

Las nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado se evidencian, cada vez más, en la estrecha relación entre el desarrollo económico y el desarrollo tecnológico, cómo éste segundo requiere la actualización de infraestructuras en empresas y de formación continua en los propios puestos de trabajo, se exige que los centros educativos, deben ir al ritmo de lo que la actualización tecnológica exige, y deben, como cualquier otra empresa exitosa, desarrollar su plan de trabajo con los mismos criterios de competitividad. Hoy, la calidad del producto educativo radica más en la formación inicial del profesorado que en su formación continua.

M. Fiddler (1994) señalaba al respecto “Por lo tanto se considera que sí se puede realizar una actualización en el campo educativo, sobre todo en la formación inicial y permanente de los docentes al ritmo de las exigencias del mercado”. Y esto es precisamente lo que se pretende, porque el gran reto de la innovación tecnológica en los centros consiste, precisamente, en un cambio de mentalidad en el profesorado y en su práctica docente; pues, en cualquier caso, se producirá el desarrollo tecnológico.

El sistema educativo debe acomodarse a los cambios sociales desde un cambio en sus concepciones más básicas, y replantearse el papel que hoy debe poseer el nuevo docente y sus prácticas en una sociedad de la información. Los centros poseen el papel de facilitadores del conocimiento, ya que el conocimiento no está en los vídeos, internet, televisión, sino que, se produce en un dialogo racional y sosegado con las N.T.I.C. y sus mensajes. Y son precisamente los contextos educativos los "mediadores" ideales para que este diálogo se produzca. Es por ello que, los centros deberán convertirse en espacios creadores de conocimiento, en verdaderos capacitadores de unos ciudadanos y profesionales críticos en el consumo de tecnología.

El desarrollo de la capacidad crítica y la innovación tecnológica en los centros exigen, por tanto, un nuevo perfil del enseñante y plantea nuevos contenidos formativos. Se señala los más destacados:

**1) Conocimientos sobre los procesos de comunicación y la tecnología** los ciudadanos como los estudiantes deben comprender al mismo tiempo los significados explícitos e implícitos de los mensajes tecnológicos, así como, las formas de expresión y los significados que estas experiencias comunicativas producen.

**2) Conocimientos sobre las diferentes formas de trabajar las nuevas tecnologías en las distintas disciplinas y áreas.** Los contenidos curriculares de cada disciplina, requieren formas distintas de construcción y representación en el aula. Igualmente, estas formas solicitan diferentes soportes tecnológicos de comunicación y tratamiento de la información.

**3) Conocimientos organizativos y didácticos sobre el uso de las nuevas tecnologías en la planificación de aula y de centro.** Estos problemas se deben, en unas ocasiones, a un desconocimiento de fondo sobre las posibilidades de estos recursos, en otras, a una falta de ajuste de los nuevos recursos con nuestras habituales metodologías de aula.

**4) Conocimientos teórico-prácticos para analizar, comprender y tomar decisiones en los procesos de enseñanza y aprendizaje.** Cualquier Nueva Tecnología puede convertirse en un estorbo cuando es utilizada en un proceso de enseñanza disfrazado por principios de procedimientos pedagógicos ilegítimos, o cuando su introducción no responde a una racionalidad pedagógica, o bien, se desconoce los procesos de aprendizaje que estamos generando.

**5) Dominio y conocimiento del uso de estas tecnologías para la comunicación y la formación permanente.** Con ello, nos referimos a los cambios en las formas de producción que estas tecnologías están produciendo en el mundo laboral. Las posibilidades comunicativas que manifiestan estas tecnologías pueden representar

un auxiliar importante en un enfoque de la enseñanza basado en la colaboración e intercambio de experiencias con otros compañeros, conectados en una red formativa entre los centros.

**6) El futuro docente debería poseer criterios válidos para la selección de materiales, así como, conocimientos técnicos suficientes para permitirle rehacer y estructurar de nuevo los materiales existentes en el mercado para adaptarlos a sus necesidades.** Y cuando se den las condiciones tiempo, disponibilidad de recursos, dominio técnico,...- crear otros totalmente nuevos.

Ampliando la idea se podría señalar que en la formación inicial docente es preciso considerar dos aspectos básicos:

- 1) **Procesos cognitivos:** Son los esquemas de conocimientos que estructuran el pensamiento profesional, a través de experiencias individuales y grupales mediante un proceso de interacción entre la teoría y la práctica en el que, partiendo de los problemas de la práctica, se busquen solucionar por medio de recursos teóricos.
- 2) **Procesos cooperativos:** Son acciones de colaboración en un clima institucional de apoyo y ayuda entre colegas compartiendo conocimientos, sentimientos y experiencias entre iguales.

Igualmente, el proceso de formación docente considera dos partes fundamentales:

- 1) La formación académica y profesional que se realiza en los Institutos Superiores de Pedagogía y en las Escuelas de Ciencias de la Educación de las Universidades.
- 2) La formación continua o de desarrollo y de perfeccionamiento profesional.

Ampliando un poco la idea se puede indicar que la Formación permanente continua es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de

competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

- a) Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos
- b) Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.
- c) Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, tolerancia, igualdad y justicia.
- d) La capacitación, el perfeccionamiento y la actualización docente son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes en actividad y a quienes deseen ingresar al Sistema Educativo para ejercer la docencia.
- e) La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos.

Recalcando esta idea Ulrich (2000) manifiesta que “El docente debe estar en continua formación durante su carrera profesional constituyéndose al mismo tiempo en un eterno investigador de procesos didácticos, pedagógicos y técnicos que le permitan desarrollar en forma eficiente y eficaz, las habilidades, destrezas y competencias de sus educandos de su formación depende la calidad de la educación de sus alumnos”.

El reto del docente en su formación continua es diseñar nuevas modalidades y metodologías de trabajo tanto para él como para sus estudiantes; de tal manera

que vaya desarrollando las competencias que se propuso conseguir como metas de aprendizaje, las mismas serán evaluadas en forma inmediata y mediata, para comprobar si se han adquirido realmente.

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

Los maestros, en el sector público, pueden ser: nombrados o contratados.

Para ser nombrado, e ingresar a la Carrera Pública del Profesorado, se requiere título pedagógico. Según la Ley del Profesorado de 1984 y su modificatoria de 1990, el proceso de selección de maestros debe ser descentralizado y en función de los nuevos puestos de trabajo disponibles. Se debe formar un Comité de Evaluación a nivel local que evalúa a los postulantes en función a su experiencia y grado educativo y si se juzga necesario, una prueba de aptitud.

Quienes ingresan al magisterio estatal deben hacerlo trabajando en zonas rurales o urbanas de menor desarrollo de la región de origen o de realización de los estudios. Sin embargo, la última vez que se cumplieron estos procedimientos fue en el concurso público de septiembre de 1991. Desde esa fecha, el nombramiento se otorga por la aprobación de una prueba diseñada por el nivel central de la administración, a la que se postula mediante un concurso público a nivel nacional.

La Comisión de Evaluación está conformada por funcionarios de la sede central del Ministerio de Educación. Una vez que ingresan a la carrera Pública los maestros tiene derecho a la estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo y lugar de trabajo.

En las escuelas privadas los mecanismos de selección son libres, y es la escuela la que selecciona, evalúa y determina los estándares de calidad del personal que contrata. La decisión última sobre este proceso está en manos del director los mecanismos de ascenso no están regulados por ninguna instancia pública y dependen de las normas internas de la escuela.

Los contratos se sujetan al régimen laboral privado, debiéndose notar que dicha legislación ha experimentado cambios radicales durante los noventa, siendo una de las más flexibles de América Latina en términos de contratación y despido.

El 69% de maestros tienen contrato indefinido. En el sector privado, se utilizan también contratos temporales, usualmente por diez meses, en los que no se recibe ningún tipo de indemnización cuando el contrato culmina. Los beneficios sociales que reciben son similares a los que tienen los maestros con contrato indefinido.

Debe notarse que muchos maestros de escuelas privadas provienen de escuelas públicas, de donde han salido debido a los bajos salarios y a pesar de haber tenido allí estabilidad laboral. En ambos sectores la estabilidad laboral es más importante que las condiciones de trabajo o el régimen disciplinario (sanciones, derechos e instancias de reclamos).

Salas, R. (1977) manifiesta al respecto que "La contratación está intrínsecamente unida a la carrera profesional, con la finalidad de que haya el rendimiento eficiente y eficaz en los niños, adolescentes y juventud; es decir no se puede aceptar al profesional que dicte clases en lo que no es su especialidad, fracasará y lo peor sería la deficiente formación del estudiante".

En nuestro país hoy en día las contrataciones de profesores en todos los niveles se están efectuando a través del Concurso de Merecimientos y Oposición. La Ley de Educación ecuatoriana contempla celebrar contratos entre las Direcciones Provinciales de Educación y docentes en las distintas menciones y especialidades. Para acceder a la contratación se somete al contratado a una prueba de merecimientos con la finalidad de conocer su calidad de formación profesional, que será la garantía para desempeñarse responsablemente en el nivel contratado y especialidad en Educación General Básica, Bachillerato y Universidad.

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

Los procesos de enseñanza y aprendizaje deben permitir que el estudiante se apropie del conocimiento de forma tal que pueda enfrentarse a una realidad social en la cual debe participar, deben permitir generar habilidades y destrezas con las cuales pueda dar solución a los conflictos que se le presentan, esto exige la creación de ambientes escolares acordes con las necesidades de cada institución educativa y por lo tanto un mejoramiento de las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.

Juan Garzón Vargas (2005) señalaba que “El acto didáctico permite al docente realizar una serie de estrategias, para que los alumnos, aprendan de manera fácil y comprensiva, de acuerdo a los objetivos previstos”. En este marco podríamos decir que la didáctica concibe al nuevo docente, como un guía, orientador y mediador de aprendizajes y al discente como el centro, el eje y el protagonista de su aprendizaje a donde converge toda la influencia del sistema educativo como también la ayuda financiera de organismos estatales y privados.

Algunos factores que influyen en las condiciones de enseñanza son:

- Ambiente escolar
- Organización y distribución del espacio
- Dotación y distribución de materiales
- Personalidad del docente
- Ambiente cultural
- Aspecto socioeconómico

El mejoramiento de las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje implica tener en cuenta el contexto social en el cual se encuentre una institución educativa, sus principios y filosofía, misión, visión y horizonte institucional, es

por esto que se deben tener en cuenta los enfoques y modelos pedagógicos empleados, la infraestructura escolar y las propias condiciones en las cuales se encuentran los estudiantes, estos últimos son los que determinan el desarrollo de un proceso de enseñanza debido a sus grados de motivación y sus propias concepciones.

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

En estos últimos tiempos la mujer ocupa un lugar protagónico en todos los ámbitos de la sociedad, el discrimen es menor y pasó a ser parte indispensable del desarrollo social, cultural, político, religioso, militar, ideológico, etc. trabajando en su rol con mesura, responsabilidad, justicia y equidad.

Para Nasuwt (2008) “La grave subvaloración de los docentes en el nivel de educación preescolar y primaria, que propicia salarios y una situación social más bajos, también produce una discriminación más visible de la mujer, de acuerdo con el informe de un sindicato británico, las mujeres docentes tienen menos probabilidades de encontrarse en una escala salarial de puestos directivos y tardan más en llegar a esta escala en comparación con sus compañeros masculinos”.

El término género no solo significa la diferencia entre hombre y mujer, al contrario comprende el respeto y a propiciar la igualdad de oportunidad tanto para la mujer y el hombre de participar en la democracia y de ocupar cargos públicos y privados.

Un análisis de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en la enseñanza secundaria en los centros escolares, identificó otra predisposición adicional contra las mujeres docentes, a saber, que durante el proceso de contratación se les asignó una escala salarial más baja.

Para Smith (1999) “Esta tendencia es muy importante, ya que los aumentos de sueldo dependen de la remuneración inicial en el momento de la contratación...”

examina las razones que sustentan los marcados prejuicios sexistas que existen en la profesión docente y la forma en que afectan a las estructuras salariales”.

Aun cuando las mujeres docentes predominan abrumadoramente en la enseñanza preescolar y primaria en todo el mundo, a medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentran cada vez menos mujeres. Como demuestra la investigación, cuanto mayor es la feminización de una ocupación, más probabilidades tienen sus asalariados de estar mal remunerados; en consecuencia, la innegable infravaloración de la profesión docente en su conjunto y específicamente del personal docente en los sectores de la enseñanza preescolar y primaria ilustra el desequilibrio fundamental que existe entre las exigencias profesionales y la remuneración.

Se encomienda a los sindicatos de la enseñanza que hagan frente a esta injusticia social mediante el análisis de sus propios sistemas educativos y la planificación de la acción apropiada a ese contexto.

La mujer en los actuales momentos está desempeñándose eficientemente en la docencia, sus estrategias de afectividad le hacen acreedora al aprecio y confianza de sus estudiantes, está siempre abierta al diálogo para despejar las inquietudes de sus educandos, ser maestra quiere decir que además de dominar las artes y ciencias de la enseñanza, poseían una atracción hacia los niños, que respondía a un llamado vocacional, suponiéndose al mismo tiempo como una misión sagrada.

La mujer como autoridad en el campo de la docencia se ha desempeñado eficientemente, sus formas de actuar, orientar, dirigir y de concretar decisiones son aceptadas, porque, en general, no dan lugar a la inmoralidad y corrupción administrativa.

El papel de una mujer docente es más conservador, evita actos inmorales, tiene poder para resolver los conflictos entre docentes, alumnos, padres de familia y autoridades, tiene la virtud de realizar eficientemente la gestión educativa, cambia fácilmente de actitud negativa a positiva y administra responsablemente el

desarrollo educativo y material de la institución, con esta manera de actuar dentro del ámbito educativo lo que ayuda la mujer es a crear un mejor ambiente de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos.

### **3.1.5 Síntesis**

La tecnología debe ir de la mano con la educación, es así que las nuevas competencias que desarrollan los docentes exigen las actualizaciones para el mejor desenvolvimiento en su campo de profesión.

Por esto es importante la profundización de la formación de los docentes para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que son ellos los responsables de formar jóvenes capaces de enfrentar los retos que la sociedad impone día a día. En el proceso de formación de los docentes encontramos dos etapas; la formación inicial que se encuentra a cargo de los distintos centros educativos aprobados por el Ministerio de Educación.

La actual formación profesional inicial, en general refleja, la obtención de los mismos conocimientos de la escuela tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados; por lo que es necesario avanzar en programas nacionales que fortalezcan la participación y corresponsabilidad de las instituciones formadoras, en los cambios educativos, para garantizar la calidad en el desempeño de los nuevos docentes.

Continuando en el proceso de formación del docente encontramos la formación continua que es una sólida formación académica y profesional, aquí el docente será capaz de desarrollar las habilidades, destrezas y competencias, para la ejecución de su profesión a los educandos.

En la formación continua es el desarrollo y perfeccionamiento profesional, que permitirá poner en juego los conocimientos didácticos y pedagógicos en la enseñanza-aprendizaje de los contenidos pedagógicos y descubrir las fortalezas y

debilidades con el objetivo de corregir errores en donde existen vacíos metodológicos.

Los docentes pueden ser contratados o nombrados para ejercer la docencia en determinado sector, sea este privado o público; estos contratos o nombramientos están a cargo de la dirección provincial de educación, los nombramientos se realizan por medio de una prueba que se aplica al docente la cual es diseñada por directivos que pertenecen al departamento de evaluación del Ministerio de Educación y Cultura.

En el sector privado los mecanismos de contratación son libres, y es la escuela y las autoridades los que evalúan y determinan los estándares de calidad del personal que selecciona, estos contratos se sujetan al régimen laboral privado, en este sector no existen los nombramientos.

Para que un docente obtenga los resultados propuestos en el proceso de enseñanza-aprendizaje a un determinado grupo de alumnos debe poseer las mejores condiciones de la enseñanza a los procedimientos: didácticos, pedagógicos, personales, materiales de infraestructura de las instituciones. Se puede definir que en el proceso de enseñanza-aprendizaje deben existir las condiciones propicias para el buen desenvolvimiento y así obtener los mejores resultados si se atendiera a todas estas variables en verdad veríamos que la calidad de nuestra educación va de ascenso en beneficio de todos.

En la sociedad actual la discriminación es evidente hacia las mujeres docentes pues ellas tienen menos posibilidades de encontrarse en puestos directivos y tardan más en comparación con sus compañeros docentes masculinos para encontrarse en dichos puestos.

En el Ecuador la mujer ha incursionado notablemente en el ámbito de la docencia, constituyendo casi la mayoría de docentes con relación a los hombres; y, esto se debe al carisma de afectividad, responsabilidad comprensión y respeto, hacia los demás.

La mujer en los actuales momentos está desempeñándose eficientemente en la docencia, sus estrategias de afectividad le hacen acreedora al aprecio y confianza de sus estudiantes, está siempre abierta al diálogo para despejar las inquietudes de sus educandos.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

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

Empecemos reconociendo que entorno educativo es el medio ambiente que rodea a la institución escolar en lo concerniente a aspectos sociales, culturales, ecológicos, identidad, tradiciones, leyendas y costumbres a las que se debe acondicionar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Comunidad Educativa:

Es una comunidad humana organizada que construye y se involucra en un proyecto educativo y cultural propio, para educarse a sí misma, a sus niños, jóvenes y adultos, en el marco de un esfuerzo endógeno, cooperativo y solidario.

Basado en un diagnóstico no sólo de sus carencias sino, sobre todo, de sus fortalezas para superar tales debilidades. (D' Angel, 2000) “ La única posibilidad de asegurar educación para todos y aprendizaje permanente y de calidad para todos, es haciendo de la educación una necesidad y una tarea de todos”, desarrollando y sincronizando los recursos y los esfuerzos de la comunidad local, con un fuerte apoyo de los niveles intermedios la diversidad de usos de la noción Comunidad de Aprendizaje está atravesada por tres ejes fundamentales: el eje escolar/no-escolar o extra-escolar, el eje real/virtual, y el eje que hace a la gran gama de objetivos y sentidos atribuidos a dicha comunidad educativa. Así, la comunidad remite en unos casos al contexto escolar y, más específicamente, a la escuela o incluso al aula de clase; en otros, a un ámbito geográfico (la ciudad, el barrio, la localidad); en otros, a una realidad virtual y a la conectividad mediada por el uso de las modernas tecnologías de la información y la comunicación (redes de personas, de escuelas, de instituciones educativas, de comunidades profesionales, etc.).

En particular, construir una Comunidad Educativa implica revisar la distinción convencional entre escuela y comunidad, así como entre educación formal, no

formal e informal, y los modos convencionales de ver y concretar las vinculaciones entre ellas. La escuela es, por definición, parte de esta comunidad, se debe a ella, está en función de ella; docente y alumnos son al mismo tiempo agentes escolares y agentes comunitarios. Por otra parte, y puesto que la escuela no es la única institución educativa, la necesidad de la articulación se extiende a todas las instancias educativas, entre ellas y con el conjunto de instituciones presentes a nivel comunitario, nivel central a fin de asegurar condiciones de viabilidad, calidad y equidad.

En resumen la Comunidad Educativa:

- Es una propuesta educativa comunitaria y solidaria, cuyo ámbito de concreción es la sociedad local. Parte de la necesidad de concentrar esfuerzos en áreas o territorios delimitados, en torno a comunidades determinadas, tanto a nivel rural como urbano.
- Parte de la premisa de que toda comunidad humana posee recursos, agentes, instituciones y redes de aprendizaje operando, que es preciso identificar, valorar, desarrollar y articular a fin de construir un proyecto educativo y cultural que parta de las propias necesidades y posibilidades.
- Adopta una visión amplia de lo educativo, abarcando diversos ámbitos de aprendizaje: la familia, el sistema escolar, la comunidad, la naturaleza, la calle, los medios de comunicación, la biblioteca, etc. De este modo, articula educación escolar y educación extra-escolar, educación formal, no-formal e informal permitiendo superar estas distinciones.
- Asume como objetivo y como eje el aprendizaje más que la educación, pretende satisfacer necesidades básicas de aprendizaje de la población (niña, joven y adulta), identificando dichas necesidades para satisfacerlas en cada caso. Da gran importancia a los aspectos pedagógicos y a la renovación pedagógica en los distintos ámbitos de enseñanza y aprendizaje.

- Involucra a niños, jóvenes y adultos, valorando el aprendizaje intergeneracional y entre pares, la importancia de la educación de adultos agentes educativos de todo tipo, miembros de la comunidad y adultos en para la formación y el bienestar de niños y jóvenes.
- Se basa en la premisa de que únicamente un esfuerzo conjunto entre hogar y escuela, educación extra-escolar y escolar, instituciones públicas y privadas, y el aprovechamiento de todos los recursos humanos y materiales disponibles en cada comunidad, pueden hacer posible la educación para todos y el aprendizaje permanente.
- Estimula la búsqueda y el respeto por lo diverso, al reconocer que cada grupo y comunidad tiene recursos, necesidades y realidades específicas, lo que determina proyectos educativos y culturales.
- Busca mostrar la importancia y el potencial que tiene el desarrollo de sistemas de aprendizaje generados y desarrollados a nivel local, basados en la cooperación, la solidaridad, el aprendizaje intergeneracional y la sinergia de esfuerzos, y contando con un sistema organizado de apoyos

### **3.2.2 La demanda de Educación de calidad**

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica.

Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airosos frente a este desafío.

Muchos diagnósticos han demostrado empíricamente los problemas de burocratización de la administración, de rutinas de las prácticas escolares, de viejos contenidos curriculares, de ineficiencia de los resultados finales.

Es decir que el crecimiento y la expansión educativa no presentan a la visión política sólo un problema de escuela (pongamos más profesores o maestros, más escuelas, más aulas), sino que plantea desafíos cualitativos que hacen volver a pensar hacia dónde ir y cómo debe organizarse y conducirse una escuela, un grupo de escuelas, un sistema educativo.

Para Forgas (2003) “La necesidad de explicar las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales desde donde se puede reconocer la calidad de un sistema educativo tiene dos propósitos fundamentales: primero, para tomar decisiones que se orienten a mejorar la calidad de un sistema educativo concreto; y segundo, para realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permite tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educacionales”.

La existencia de una fuerza docente bien calificada y disponible en número suficiente es una de las condiciones básicas para obtener una educación de buena calidad. Lo que se puede obtener:

- a) Promoviendo la cualificación pedagógica general de los educadores,
- b) Centrando la atención en su formación docente inicial,
- c) Cambiando la organización de las clases o de otros programas educativos, y
- d) Mejorando la interacción de los docentes con sus alumnos.

Sin embargo, y ante todo, para sistemas que sólo disponen de escasos recursos, la mayoría de las opciones disponibles para mejorar la calidad en la educación exigen inversiones considerables.

### **3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.**

#### **a) Carta Magna**

La nueva Carta Magna declara al Ecuador como Estado Plurinacional, lo que, a decir de Chuji (2008) “no quiere decir que habrá varios Estados o un fraccionamiento del país”.

Este texto constitucional contiene 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, un régimen de transición de otros 30 artículos y dos disposiciones adicionales, una derogatoria y otra final. Da paso al “Socialismo del siglo XXI”, pone fin al neoliberalismo del Ecuador y, reitera la gratuidad y laicidad de la educación en el país.

#### **b) Plan Nacional de Desarrollo**

El Plan Nacional “Para el Buen Vivir” recopila todos los resultados de la participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio Plan, con miras a garantizar su actualización permanente conforme se van formulando políticas complementarias.

Incluye, además, una opción de visualización geográfica y desagregación de indicadores a fin de proporcionar a los gestores de políticas públicas instrumentos que, de primera mano, les permitan realizar proyecciones de cobertura y ver los impactos que podrían tener sus programas en el territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

Finalmente, es necesario recalcar que el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para la construcción del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder para construir el Estado Plurinacional e Intercultural.

El “Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013” ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado y sobre todo con los aportes de ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos. La aprobación del Plan en el Consejo Nacional de Planificación constituye un móvil en la aplicación de la Constitución, así como también para la consolidación de la democracia participativa.

Está enfocado a solucionar las necesidades de educación, salud, vivienda, alimentación y desarrollo económico local, regional y nacional; cuyos datos han sido tomados del Instituto Nacional de Estadísticas y censos (INEC) en donde se han analizado las graves consecuencias como resultante de los diferentes problemas que están influyendo negativamente en la sociedad ecuatoriana.

Los objetivos son:

- Construir una sociedad que reconozca la unidad en la diversidad.
- Reconocer al ser humano como ser gregario que desea vivir en sociedad.
- Promover la igualdad, la integración y la cohesión social como pauta de convivencia.
- Garantizar progresivamente los derechos universales y la potenciación de las capacidades humanas.
- Construir relaciones sociales y económicas en armonía con la naturaleza.
- Edificar una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa.
- Consolidar relaciones de trabajo y de ocio liberadores.
- Reconstruir lo público.

- Profundizar la construcción de una democracia representativa, participativa y deliberativa.
- Consolidar un Estado democrático, pluralista y laico.

Con relación al acceso y baja calidad de la educación, este gobierno, a través del Ministerio de Finanzas, entrega ahora una pequeña ayuda económica a todas las escuelas y colegios fiscales del país, para que se canalice en el adcentamiento de la infraestructura escolar y compra de materiales didácticos.

### **c) Ley de Educación.**

Garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orienta la educación ecuatoriana, en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad así como las relaciones entre sus actores.

Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías institucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del sistema nacional educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del sistema nacional de educación.

La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos. El Sistema Nacional de Educación profundizará y garantizará el pleno ejercicio de los derechos y garantías institucionales.

El Estado tiene la obligación de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual genera las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejerce la rectoría sobre el sistema educativo a través de la autoridad nacional de educación de conformidad con la constitución de la república y la ley.

La Ley Orgánica de Educación es una normativa indispensable que rige al sistema educativo nacional, con los principios definidos en la Constitución de la República.

El ámbito de esta ley tiene como objetivo regular los fines y principios generales que orientan la educación ecuatoriana, en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. Se exceptúa la educación superior, que se rige por su propia ley.

Los fines de la ley de educación son:

- Desarrollar la personalidad de los estudiantes para vivir en una sociedad intercultural y plurinacional, democrática y solidaria.
- Buscar la excelencia en el rendimiento académico y profesional.

Este nuevo modelo del sistema educativo es inclusivo, porque permite el acceso de todas las personas a la educación, evitando de esta forma la discriminación racial, social y establece un nuevo modelo de gestión, administración, descentralización y desconcentración considerando las siete regiones del país definidas por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

En la nueva Ley de Educación se establecen cuatro niveles de gestión: central, regional, distrital y circuitos educativos, cada uno con sus respectivas líneas de acción inherentes a su rol de desempeño.

Esta nueva ley contempla también tres clases de instituciones educativas: públicas, particulares y fisco misionales, cada una con sus pertinentes acciones y funciones, de acuerdo a la ley y su reglamento; además quedan establecidas las pruebas de merecimientos y oposición para poder ingresar con nombramiento al magisterio nacional, con ello se busca mejorar la calidad de la educación.

También se crea el Instituto de Lenguas Ancestrales que garantiza el derecho de las nacionalidades y pueblos a educarse en su propia lengua, según la realidad sociolingüística de las mismas.

En la primera transitoria de este proyecto de Ley; manifiesta que en el plazo de un año a partir de la publicación de esta Ley en el registro oficial, se crearán los Distritos y Circuitos Educativos, hasta tanto las Direcciones Provinciales de Educación seguirán cumpliendo con sus funciones anteriormente establecidas.

En la tercera transitoria de esta normativa y después de noventa días de haberse aprobado la ley de educación; se creará el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como una institución pública, con autonomía de evaluación integral interna y externa, que promueva mejorar la calidad de la educación<sup>1</sup>. (Ministerio de Educación, 2010)

#### **d) Plan Decenal de Educación.**

Plan Decenal de Educación (2006-2015), fue concebido como pluricultural y multiétnico, y fue aprobado por la ciudadanía en el referéndum del 26 de noviembre de 2006. El resultado de la consulta popular constituye un mandato que hizo del Plan una política de Estado, la Agenda de la Ciudadanía, para que, no importa qué gobierno o qué ministra o ministro ejerza el cargo, las políticas educativas tengan continuidad en el mediano y largo plazo.

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, entre cuyos objetivos se encuentra el mejoramiento de la infraestructura educativa. En un proceso de reforma educativa, es necesario considerar al recurso físico como elemento clave de apoyo para obtener una cobertura del 100% y mejorar la calidad de la educación, con una infraestructura que ofrezca adecuadas condiciones de confort para el desenvolvimiento de las actividades de enseñanza aprendizaje, así como contar con modernos apoyos tecnológicos.

Una educación de calidad está vinculada con el aprovechamiento de la tecnología educativa moderna y eficiente, y el uso del mobiliario y equipamiento adecuados.

Los objetivos del plan decenal de educación son:

- Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos.
- Complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con condiciones mínimas de confort en función de su tipología.
- Dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos a los establecimientos educativos.
- Establecer un sistema de acreditación del recurso físico para garantizar condiciones mínimas estandarizadas.

#### e) **DINAMEP**

Lidera los procesos de formación docente, de capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio a su planificación anual.

Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente, de capacitación y perfeccionamiento.

En lo particular su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, dentro del contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

Las funciones del DINAMEP son las siguientes:

- Diagnosticar las necesidades de la formación inicial, capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio.

- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual y celebrar convenios para la ejecución de proyectos de capacitación docente.
- Elaborar y difundir en el Magisterio Nacional, material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, planificar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

Es por esto que la capacitación de la DINAMEP deberá ser:

- Universal: Dirigida a las autoridades, docentes y administrativos de todo el país.
- Permanente: Funciona todo el año escolar.
- Funcional con el puesto de trabajo: Las temáticas tienen relación con la función laboral de los docentes.
- Gratuita: Financiado por el Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

### **3.2.4 Políticas Micro Institucionales.**

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

En esta perspectiva, el Consejo Nacional de Educación, dentro del Plan Decenal 2006-2015, acordó las siguientes políticas micro institucionales, que los docentes

deben tener en cuenta, para desarrollar el proceso educativo en forma fácil y comprensiva.

- **Organización escolar:** es el estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar su objetivo se centra en conseguir la mejor realización de un Proyecto Educativo.
- **La institución escolar como núcleo de actividad educativa:** es una unidad organizativa, que actúa como motor de los proyectos educativos en coherencia con algunos retos sociales entre los alumnos y la cultura social en que se hallan inmersos. Esta política micro institucional manifiesta que la escuela tiene que ser lugar de unión entre la familia, alumnos y docentes, es decir atraer para formar parte de su formación, nunca puede cerrarse o permanecer indiferente ante la problemática del contexto escolar.
- **Consejo Estudiantil:** es una organización formada por un grupo de estudiantes que se eligen por voto democrático de los estudiantes pertenecientes a una Institución Educativa, trabaja en unión con docentes de la institución educativa en el proceso de la educación, participando en la planificación curricular y actividades socioculturales
- **Código de Convivencia:** es un conjunto de principios que enfocados en la Doctrina de la Protección Integral, orienta los comportamientos personales y sociales, a la búsqueda de una convivencia armónica; que se construye con la participación de todos los sujetos de la comunidad educativa (padres, alumnos, docentes y personal administrativo), para generar aprendizajes permanentes.

### 3.2.5 Síntesis

La comunidad educativa está conformada por los padres, profesores, alumnos y sociedad en general en la sociedad el factor indispensable del quehacer educativo, cuando una comunidad es organizada, estudia sus debilidades y fortalezas para

corregir en lo que se está fallando, y poner más ahinco en lo que se está haciendo con el único objetivo que es el beneficio de los niños, jóvenes y adultos.

La única posibilidad de asegurar la educación para todos, un aprendizaje permanente y de calidad, es haciendo de la educación una necesidad y una tarea global, desarrollando y sincronizando los recursos y los esfuerzos de la comunidad local, con un fuerte apoyo de los niveles intermedios.

Es innegable que el desarrollo de una sociedad depende del nivel de educación que proporciona un Estado o país, las principales características de una educación de calidad son:

- Infraestructura física con equipamiento tecnológico adecuado.
- Número pertinente de profesores especializados y capacitados.
- Formación inicial y permanente de los docentes con calidad.
- Mucha más inversión para el sector educativo.

Se concreta que la existencia de una fuerza docente bien calificada y disponible en número suficiente es una de las condiciones básicas para poder obtener una educación de la mejor calidad capaz de formar a jóvenes capaces de enfrentar los retos que la sociedad impone con las nuevas tecnologías que la constituyen.

A la educación la rigen algunas leyes y políticas que son:

Carta Magna: declara al Ecuador como Estado Plurinacional, reconoce los avances en materia social, con educación laica y salud gratuita

Plan Nacional de Desarrollo: el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para la construcción del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa.

Ley De Educación: reafirma el derecho de todos los ecuatorianos a la educación.

Plan Decenal De Educación: para mejorar el sistema de educación en el Ecuador.

DINAMEP: La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y perfeccionamiento Profesional en servicio.

Las políticas micro institucionales: son aquellas que pueden implementarse desde el contexto de la escuela y comunidad educativa, con la participación de los docentes, gobierno estudiantil, directivos, padres de familia y autoridades locales, para hacer más viable el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

#### **3.3.1 Definición.**

No se pueden formar docentes sin dejar a un lado las opciones ideológicas del modelo de la sociedad a la que pertenece, o de las finalidades que se asignen a cada escuela pues no son las mismas y en consecuencia, no se definirá de la misma manera el rol de los profesores

Sin duda alguna se forman diversos tipos profesionales muchas de las veces sin considerar las destrezas y habilidades exigidas en la realidad laboral; situación en la que también se encuentra inmersa la docencia lo que conduce a pensar sobre su formación para así ponerse al día con los conocimientos requeridos y lograr en sus alumnos un aprendizaje significativo.

En la actualidad la baja calidad educativa, exige al docente, a recibir una preparación adecuada, que le permita adquirir aptitudes, destrezas y sobretodo la voluntad para desenvolverse en su vocación para la que se preparó

Karcher (1998) asevera que “Es seguro que los profesores capaces de enseñar estos saberes debe no sólo adherir a los valores y a la filosofía, sino aún más, disponer de la relación con el saber, la cultura, la pedagogía y la didáctica...”

En este marco se necesita que el docente sea competente en los siguientes ámbitos:

1. Persona creíble,
2. Mediador intercultural,
3. Animador de una comunidad educativa,
4. Garante de la Ley,
5. Organizador de una vida democrática,

6. Conductor cultural,

7. Intelectual.

Adicionalmente, se requiere que el docente posea:

1. Práctica reflexiva

Porque en las sociedades en transformación, la capacidad de innovar, de negociar, de regular su práctica es decisiva. Pasa por una reflexión sobre la experiencia, la que favorece la construcción de nuevos saberes.

2. Implicación crítica

Porque las sociedades necesitan que los profesores se comprometan en el debate político sobre la educación, a nivel de los establecimientos, de los fines y de los programas de la escuela, de la democratización de la cultura, de la gestión del sistema educativo.

En este punto se propone nueve criterios a los que, debería responder una formación profesional de alto nivel y son:

1. Una transposición didáctica fundada en el análisis de las prácticas y de sus transformaciones,
2. Un referencial de competencias que identifique los saberes y capacidades requeridos,
3. Un plan de formación organizado en torno a competencias,
4. Un aprendizaje a través de problemas, un procedimiento clínico,
5. Una verdadera articulación entre teoría y práctica,
6. Una organización modular y diferenciada,
7. Una evaluación formativa fundada en el análisis del trabajo,

8. Tiempos y dispositivos de integración y de movilización de lo adquirido,
9. Una asociación negociada con los profesionales,
10. Una selección de los saberes, favorable a su movilización en el trabajo.

### **3.3.2 Competencias profesionales.**

La competencia profesional implica la capacitación de los profesionales que le permita el uso de sus: aptitudes y habilidades para resolver determinados problemas.

Estas capacidades abarcan el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión, las calificaciones profesionales, incluyen también los conocimientos, las destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una determinada profesión abarcando la flexibilidad y la autonomía extendiéndose así a una base profesional más amplia.

Analizando este concepto Lluch (1996) señala que “Las competencias son innatas en cada ser, porque son ellas las que determinan la eficiencia y eficacia del trabajo profesional, pero éstas para desarrollarse implican una serie de capacidades psíquicas, físicas, morales, e intelectuales, requeridas en el ejercicio de una profesión”.

Según Mertens, (2000) “Si el paso de la calidad a la calificación profesional era todavía cuantitativo el paso de la calificación a la competencia profesional es ya cualitativo” puesto que al incluirse los aspectos de organización y planificación se introduce se produce un cambio paradigmático con respecto a la aptitud profesional de los trabajadores tradicionales, el papel del trabajador competente se ha transformado por completo frente al pasado se ha avanzado de la organización ajena a la propia organización, se clasifica a las competencias profesionales en los siguientes tipos:

- Competencia técnica
- Competencia metodológica:
- Competencia social:
- Competencia participativa:

De acuerdo a esta tipología de competencias, existen personas excelentes para desempeñarse eficazmente en sus trabajos. Se puede deducir que para ser un profesional competente se debe disponer de conocimientos, destrezas, aptitudes necesarias para ejercer una profesión, que pueda resolver los problemas de forma autónoma y flexible además debería estar capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

### **3.3.3 Los Cuatro Pilares de la Educación para el siglo XXI**

El siglo XXI, ofrece recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, plantea a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación debe transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento; Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

- 1. Aprender a conocer**, es adquirir los instrumentos fundamentales para aprender y comprender el contexto y el mundo que le rodea, para vivir con dignidad desarrollando sus capacidades profesionales en comunicación con los demás, combinando una cultura general suficientemente amplia con la

posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

2. **Aprender a hacer:** se refiere a la actividad profesional docente ¿Cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos? y al mismo tiempo ¿Cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo? cuya evolución no es totalmente previsible. A fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.
3. **Aprender a vivir juntos:** desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
4. **Aprender a ser:** la educación debe contribuir al desarrollo íntegro de la personalidad humana: cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad, elaborando su propio juicio, para determinarse por sí mismos. Para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo.

En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas.

Para Cuesta (2001) “Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros”, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico) para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprende a ser.

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

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad de permanente cambio. Este artículo ofrece un estudio de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad de la información y la comunicación.

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

Para Guerrero (2008) “Los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas”. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

La situación actual es dinámica y variada. Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades

asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores. Podemos decir que estos son tres bases para que sea un Docente competente.

- El primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia.
- El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación.
- Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico,

Atendiendo a las nuevas teorías psico-pedagógicas sobre el aprendizaje, el profesor se ha convertido en alguien que pone, o debería poner, al alcance de sus alumnos los elementos y herramientas necesarias para que ellos mismos vayan construyendo su conocimiento, participando de forma activa en su propio proceso de aprendizaje.

La figura del profesor se entiende más como un tutor del proceso de aprendizaje con la integración de nuevas tecnologías en el ámbito educativo, es por eso que la competencia profesional docente es de mucha utilidad para que las nuevas generaciones se formen con profesionales capacitados en su ámbito vocacional, y que estos docentes se encuentren actualizados en todos los campos de la ciencia y la tecnología que son la base de la formación de la nueva sociedad.

A decir de González (1996) “Las competencias permiten tanto al docente como al alumno solucionar sus problemas de enseñanza-aprendizaje”; esto implica en el

docente la forma cómo realizar sus planificaciones curriculares y cómo interactuar en el proceso educativo para consolidar los contenidos en sus estudiantes y, en los alumnos cómo aprender los contenidos en forma autónoma y creativa.

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

No basta con establecer un magnífico marco referencial para que la formación desarrolle competencias. Tardif (1996) destaca la “dificultad de los programas de formación profesional para estructurarse en torno a competencias, en particular cuando los aportes disciplinares son minuciosos y numerosos, como es el caso en la educación superior”.

Los programas de formación profesional inicial son en principio elaborados a partir de objetivos finales. En la práctica, sucede lo contrario: lo esencial es colocar " en alguna parte " los saberes que se juzgan como " imprescindibles”

Gillet (1987) nos propone una hermosa fórmula: “Dar a las competencias un derecho de gerencia sobre la formación”. Dicho de otro modo: fijar las competencias a las que debe apuntar la formación profesional, con visión amplia, tomando en cuenta práctica reflexiva, implicación crítica e identidad; lo que nos lleva a pensar que las necesidades de formación en nuestro país revelan que existen ciertas ramas profesionales que dentro de su formación anteriormente no se preparaban como hoy en día, el Ecuador así como la mayoría de los países latinos sus profesionales no se han terminado de formar dejando sus profesiones incompletas, se supone que la causa puede ser por la falta de recursos económicos lo que le conlleva a que se encuentren realizando otro tipo de actividades apartes a la profesión que pretendían conseguir.

Las necesidades de formación en el Ecuador, deben ser analizadas en forma objetiva, por el Ministerio de Educación, para anticipar a aquellas que demanda la sociedad ecuatoriana en el desarrollo socioeconómico del país.

Para solucionar estas necesidades de formación, es fundamental que existan en las instituciones formadoras de, profesores especializados en cada una de las áreas y con amplios conocimientos profesionales y experiencia docente, para que puedan guiar y orientar sólidamente a los maestros y maestras que requiere la sociedad ecuatoriana, en los diferentes niveles de la educación y para su desarrollo socioeconómico del país

### **3.3.6 Síntesis.**

Las necesidades de formación docente comprende a las debilidades, insuficiencias y carestía de conocimientos didácticos, pedagógicos, metodológicos y técnicos, que impiden el normal ejercicio del docente en la interacción educativa, como también el aprendizaje.

Se puede deducir que para ser un profesional competente se debe disponer de conocimientos, destrezas, aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas de forma autónoma y flexible además está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Se ha expresado brevemente que la competencia profesional incluye la capacitación para la acción profesional se ha de aclarar el significado de dicha acción frente al ejercicio de una profesión, desde el punto de vista antropológico el hombre es un ser incompleto que para sobrevivir debe transformar la naturaleza en medio de vida, esta transformación se la realiza mediante acciones que el hombre las realiza para transformar el medio en su forma de vida, a partir de estas acciones es que el hombre siente la necesidad de formación y un perfeccionamiento profesional orientados a la acción.

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen

cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Los cuatro pilares en los que se basa la Educación en pleno siglo XXI son aptitudes que el docente debe adquirir para contribuir en el mejor método de enseñanza para sus estudiantes.

- Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias.
- Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo
- Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- Aprender a ser.- para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

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

Los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos

desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores.

Para finalizar esta parte se podría decir que las competencias permiten tanto al docente como al alumno solucionar sus problemas de enseñanza-aprendizaje; en el docente la forma cómo realizar sus planificaciones curriculares y cómo interactuar en el proceso educativo para consolidar los contenidos en sus estudiantes y, los alumnos cómo aprender los contenidos en forma autónoma y creativa.

## **4. METODOLOGÍA.**

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

La investigación realizada es de carácter inductivo-descriptivo, porque es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que aplican o relacionan los fenómenos estudiados.

Es de carácter cuantitativo-cualitativo, cuantitativo porque una vez obtenido los resultados se procede a determinar por datos estadísticas los objetivos que se pretende conseguir que es determinar cuántos docentes se encuentran ya laborando y si lo han hecho antes de empezar sus estudios universitarios, es de carácter cualitativo porque se pretende determinar si los conocimientos que le fueron impartidos en su tiempo de preparación están actualizados para las nuevas reformas tecnológicas que la sociedad impone a los jóvenes que se preparan día a día, y para la que los docentes deben estar preparados.

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

La investigación realizada permitió conocer, el lugar de trabajo de los investigados si es esta una institución educativa, empresa pública o privada, la manera en la que se desempeña el docente las funciones en las que se desenvuelve dentro de su trabajo si son dependientes o independientes, su relación laboral, tiempo que lleva trabajando en la institución o instituciones, si su situación económica ha mejorado, si dentro de su ámbito de profesión necesita o requiere nuevos cursos de actualización dentro de su vocación profesional entre otros aspectos.

La muestra a investigar fueron los 20 titulados egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja desde el 2005 hasta el 2010.

En la investigación para definir y relacionar los datos estadísticos obtenidos una vez culminada, se utilizó la teoría de triangulación de datos, que es un análisis que permite obtener una idea global de la situación laboral actual, por eso se dice que la investigación es además un proceso cualitativo porque permite relacionar los datos recolectados con el hecho de la interacción del ser humano en el medio en el que se desenvuelve

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

Los participantes de la muestra a investigar fueron designados por un equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y la muestra fue de 20 titulados.

Los titulados fueron designados de acuerdo a la ubicación de los investigadores en este caso nosotros los egresados. Para la recolección de información de los participantes, se los diferenció con un código, para hacer más fácil, la recolección de información; estos son los titulados con los que se trabajó, para llevar a cabo la investigación.

<b>LOJ273</b>	Criollo Tinoco Carmen De Jesús	CATACOCHA
<b>LOJ274</b>	Diaz Fanny Esperanza	CATACOCHA
<b>LOJ275</b>	Espinoza Aida Ubaldina	CATACOCHA
<b>LOJ276</b>	Guaman Díaz Vilma Cristina	CATACOCHA
<b>LOJ278</b>	Maza Eras Sergio Estuardo	CATACOCHA
<b>LOJ280</b>	Tacuri Lopez Luzmila Filomena	CATACOCHA
<b>LOJ281</b>	Torres Atarihuana Maria Magdalena	CATACOCHA
<b>LOJ282</b>	Yaguana Jimenez Lourdes De Jesus	CATACOCHA
<b>LOJ283</b>	Barba Cardenas Nely De Jesus	CELICA
<b>LOJ284</b>	Bermeo Jimbo Terecita De Jesus	CELICA
<b>LOJ285</b>	Cardenas Campoverde Gretty Alexandra	CELICA
<b>LOJ286</b>	Espinoza Becerra Yadira Del Rosario	CELICA
<b>LOJ287</b>	Gomez Vega Nubia	CELICA
<b>LOJ288</b>	Jaya Campoverde Rosa Andrea	CELICA
<b>LOJ289</b>	Jumbo Burbano Maura Del Rocio	CELICA
<b>LOJ290</b>	Martinez Tapia Lucia De Jesus	CELICA
<b>LOJ291</b>	Merino Sarango Maria Magdalena	CELICA
<b>LOJ292</b>	Merino Sarango Maria Margarita	CELICA
<b>LOJ293</b>	Ordoñez Yaguache Rosa Yadira	CELICA
<b>LOJ294</b>	Paltan Condoy Nixon Wilmer	CELICA

### **4.3 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

El instrumento que se utilizó fue la encuesta a través de los cuestionarios que permitieron investigar a los titulados y los directivos para la obtención y análisis de datos. Dichos cuestionarios fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad, de acuerdo a la reglamentación y entorno nacional.

Los cuestionarios aplicados fueron fáciles de contestar, porque las preguntas fueron objetivas y generalmente cerradas.

Los cuestionarios en mención fueron:

- El primero para encuestar a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y
- El cuestionario 2 para encuestar a los empleadores y directivos de las instituciones educativas en donde se encuentran trabajando.

### **4.1 RECURSOS UTILIZADOS**

#### **4.1.1 Recursos Humanos**

- Personal de planificación de la Universidad.
- Director de tesis.
- Profesores titulados desde el 2005 – hasta el 2010.
- Directivos de las instituciones educativas investigadas.
- Investigadores (Diana y Paulina)

#### **4.1.2 Recursos Institucionales**

- El primero en mencionar es la guía didáctica y los cuestionarios los cuales fueron entregados por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja

- El tema de investigación nacional; con el fin de mejorar el pensum académico, para lograr profesionales más capaces y que cumplan con las exigencias de la sociedad actual
- La información y los documentos, que recibimos a través del EVA, para facilitar la investigación.
- La participación de las instituciones, donde actualmente se encuentran laborando los titulados de la UTPL.

#### **4.1.3 Materiales**

- Computador.
- Encuestas.
- Papel bond.
- Copias de internet.
- Obras de consulta.
- Cámara fotográfica
- Celular

#### **4.1.4 Económicos**

En los recursos económicos el rubro fue designado por el investigador, ya que se tuvo que invertir en gastos de internet, materiales de oficina, transporte ya que se tuvo que movilizar a diferentes sectores para ubicar a los titulados, otro gasto fue la alimentación e imprevistos que se suscitaron en la ejecución de la investigación.

<b>Gastos</b>	<b>Monto gastado por investigador</b>	<b>Total</b>
<b>Internet</b>	12\$	24
<b>Materiales de oficina</b>	15\$	30
<b>Transporte</b>	30\$	60
<b>Alimentación</b>	25\$	50
<b>Imprevistos presentados</b>	30\$	60
<b>TOTAL:</b>	<b>112\$</b>	<b>224\$</b>

#### **4.5 PROCEDIMIENTO**

Para la ejecución de la investigación en primer lugar se tuvo que realizar la consulta en lo referente al marco teórico, que son temas de mucha importancia para el desarrollo de esta investigación, y así poder cumplir con los objetivos propuestos.

Para llegar a cumplir con tales objetivos se procedió a aplicar instrumentos de recopilación de información se proporcionó una muestra de 20 titulados a investigar esta información fue proporcionada por directivos de la UTPL.

Se aplicaron las encuestas a cada uno de los titulados, y con los datos obtenidos se procedió a construir las tablas estadísticas, que permitió el análisis y la interpretación de toda la información que se obtuvo mediante la aplicación de los cuestionarios a cada titulado.

Para el análisis y la interpretación de estos datos estadísticos se pudo apreciar que del total de titulados a investigar un mayor porcentaje de ellos ya se encuentran ejerciendo su labor de docentes, además con estos resultados se puede afirmar que la UTPL, si está formando docentes capacitados para ejercer su profesión con la calidad educativa que la Universidad les ofrece durante su formación.

## 5 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1 Caracterización Socio Demográfica

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?

Tabla No. 01. Mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	2	9,1
Educación Básica	16	72,7
Lengua y Literatura	2	9,1
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	4,5
Otra mención	1	4,5
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En la tabla Nro. 1 con los resultados obtenidos se puede observar que como total nos da 22 pese a que son 20 los titulados esto se da porque dentro de los investigados 2 titulado han optado a conseguir un título profesional a más del que dentro de su profesión ya lo están ejerciendo, estos títulos los han conseguido dentro de los últimos 5 años, además se observa que la profesión que mas docentes inscritos tiene es en Educación Básica con un 79,2 %: en Educación Infantil está un 9,1 % al igual que en lengua y Literatura con el mismo porcentaje; en la especialidad de Ciencias Humanas y Religiosas 4,5%; y tenemos dentro de Contabilidad un 4,5%;

La afluencia a la mención de Educación Básica se debe porque según nuestros encuestados es en esta mención la que ofrece oportunidades de trabajo más rápidas que las otras menciones, aunque cabe recalcar que la Educación debe ofertar a los mejores profesionales en las diferentes menciones que la sociedad requiera.

En el marco teórico en lo referente a la formación de docentes primero se requiere de la formación inicial y formación continua; ya que son los docentes quienes deben tener las mejores aptitudes y condiciones de formación; deben tener en cuenta una serie de aspectos pedagógicos y didácticos relacionados con el desempeño de su rol profesional.

<b>NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	5,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	19	95,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta Directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla estadística relacionada con el Postgrado, observamos que uno de los investigados ha realizado estudios de especialidad representados con un 5%, y el 95% de los titulados aun no optan por mejorar sus conocimientos y así obtener una actualización de conocimientos que es lo que exige la sociedad a los nuevos docentes para poder cumplir con el objetivo de la educación que no es más que formar jóvenes preparados para dominar los retos impuestos por la sociedad.

<b>NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	0	0,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta Directa

Elaborado Por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla estadística se demuestra que, ninguno de los Licenciados/as titulados en Ciencias de la Educación ha efectuado Diplomados; contraponiéndose negativamente sobre los principios de su formación profesional continua.

#### **Tabla No. 02**

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

<b>SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	9	45,0
Rural	7	35,0
No contesta	4	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado Por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez.

El 45% de los docentes investigados se encuentran ya trabajando en el sector urbano, el 35% laboran en el sector rural y un 20 % de los titulados prefieren no contestar pues la razón no se la conoce.

En el marco teórico con respecto al tema de la contratación docente se especifica que para ejercer la profesión el Ministerio de Educación del país ha dispuesto que los docentes deben trabajar en los sectores rurales y urbanos y como en un dato anterior pudimos observar que hay mas docentes graduados en la especialización de Educación Básica y es en el sector urbano donde encontramos mas establecimientos con esta característica de la Educación que hay en nuestro medio.

### A.1. Género

<b>GÉNERO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Hombre	2	10,0
Mujer	18	90,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En la presente tabla estadística se demuestran los siguientes porcentajes. El 90% son mujeres y el 10% son varones.

En la investigación en el marco teórico habla del género y la profesión docente, En estos últimos tiempos la mujer ocupa un lugar protagónico en todos los estratos sociales, dejó de ser discriminada y pasó a ser parte indispensable del desarrollo social, cultural, político, religioso, militar, ideológico, etc. Como se puede comprobar en la tabla estadística las mujeres forman mas de la mitad de los titulados a investigar.

### A 2.

<b>Género</b>	<b>FEMENINO</b>		<b>MASCULINO</b>		<b>TOTAL</b>
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	
<b>Edad (en años cumplidos)</b>					
21 – 30	0	0,0	1	6,7	1
31 – 40	6	40,0	0	0,0	6
41 – 50	8	53,3	0	0,0	8
51 – 60	4	26,7	1	6,7	5
más de 61	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Sobre la edad en años cumplidos de los investigados, el 40% están entre los 31 a 40 años de edad; el 53,3% entre los 41 años en adelante, el 33,4% entre los 51 años , y un 6,7% están entre los 21 a 30 años de edad considerándose los más jóvenes titulados en Ciencias de la Educación graduados en la UTPL.

En relación con estos datos estadísticos se manifiesta que; todos los titulados se encuentran aún en edad productiva para dar de lo mejor de ellos para desarrollar

su trabajo, se puede notar que su aspecto físico, psíquico, mental e intelectual se encuentra en pleno desarrollo.

### A.3.

<b>PROVINCIA DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Loja	19	95,0
Guayaquil Playas	1	5,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta directa*

*Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez*

En la provincia de Loja 19 docentes se encuentran distribuido su lugar de residencia 11 en el Cantón Celica Cantón Catacocha, además tenemos 1 titulada que su lugar de residencia es en la Provincia de Guayaquil (Playas). Con esto se demuestra la calidad de formación que viene desplegando la Universidad Técnica Particular de Loja en la Escuela de Ciencias de la Educación, desde la matriz y sus extensiones.

### A 4.

<b>CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Celica	12	60,0
Catacocha	8	40,0
Alamor	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta directa.*

*Elaborado Por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez*

Los titulados investigados estuvieron matriculados en los siguientes centros asociados del país: en Celica 12, y en Catacocha 8.

Se manifiesta que la Calidad Educativa que imparte la UTPL a los titulados en sus diferentes menciones se despliega a todos los Centros existentes dentro y fuera del país aportando así con profesionales que tienen una excelente calidad de educación.

## 5.2 Situación Laboral

**Tabla No. 04.**

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

<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	15	75,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	2	10,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	5,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	1	5,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta Directa

*Elaborado Por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

La tabla No. 04, demuestra que un 75 % de los titulados están trabajando como docentes, que un 10% se encuentran trabajando en un puesto no relacionado con la docencia, un 5% actualmente no trabaja; pero antes lo ha hecho como docentes, un 5% no contesta esta pregunta y que tan solo un 5% se encuentra actualmente sin trabajo, con estos resultados podemos decir que la universidad evidentemente está preparando profesionales con buenos conocimientos para poder conseguir un empleo como docentes en cualquier institución, existe un cierto porcentaje que aun no está trabajando debe ser por otras causas o factores.

Es conveniente, por tanto, que los docentes traten de mejorar la enseñanza-aprendizaje, empleando nuevas metodologías que permitan desarrollar las facultades intelectuales de los alumnos, como las habilidades, destrezas y competencias, para que en el futuro se dé una educación productiva y no consumista como en los actuales momentos.

### Tabla No. 05

En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia ¿ha trabajado antes como docente?

<b>HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	11	55,0
No	4	20,0
No contesta	5	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla estadística el 55% ha trabajado antes como docente, el 20% se desempeña en un puesto profesional no relacionado con la docencia y un 25% se prefieren no responder porque aun no han ejercido el rol de docentes.

### Tabla No. 06

En caso de trabajadores actuales como docente ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

<b>TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	1	5,0
No	14	70,0
No contesta	5	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En la presente tabla estadística el 5% trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia; es un bajo índice con respecto al 70% que no lo hacen, es decir que no han encontrado la posibilidad para ejercer con desempeño otro tipo de trabajos u oficios, y un 25% prefiere no responder, porque tal vez aún no laboran en ningún ámbito.

En el desarrollo de las competencias profesionales exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y la actualización de los mismos, para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en la sociedad, es decir

asocia los aspectos éticos y socializadores de la profesión, deducimos que los titulados les hace falta tomar riendas en esta función a la que se preparan que es impartir conocimientos y habilidades en la profesión que sea, se espera que cumplan con trabajar en cualquier profesión de campo.

**Tabla No. 07**

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

<b>SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	2	10,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	1	5,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	1	5,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	16	80,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En estos resultados se puede observar que un 10% de los titulados graduados se encuentran preparando carpetas para ingresar al magisterio y poder ejercer la profesión en la que han obtenido su título profesional, también encontramos que entre un 5% se encuentran estudiando otra carrera con referencia a Ciencias de la Educación, además un 5% están preparándose en cursos de formación continua referente a su profesión en Ciencias de la Educación, lo que si sorprende es un 80% que es mas de la mitad que prefieren no contestar puede ser porque ya se encuentran satisfechos con lo que hasta ahora tienen conseguido y prefieren la no actualización de conocimientos; porque tal vez con el hecho de trabajar piensan que ya está finalizado su función como docentes.

**Tabla No. 8**

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

<b>TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	18	90,0
No	1	5,0
No contesta	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

El 90% de docentes confirman que trabajan dentro de la especialidad; el 5% no trabajan dentro de su especialidad y el otro 5% no contesta a la pregunta, se puede comprobar con estos datos que los docentes titulados en la UTPL se encuentran ejerciendo su profesión, en la especialidad en la que se prepararon.

La calidad educativa que imparte la Universidad a cada uno de los docentes se considera que si está acorde con la evolutiva Educación que trasciende los tiempos y la historia.

**Tabla No. 9**

En caso de respuesta afirmativa en P4 ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?

<b>ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	1	5,0
Educación Básica	16	80,0
Lengua y Literatura	1	5,0
No contesta	2	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

El 80% de profesores investigados informan trabajar en Educación Básica, que va desde el 1er. hasta el 10mo. Año. Y que un 10% lo hacen dentro de las

especialidades de Educación Infantil y en la especialización de Lengua y Literatura.

**Tabla No. 10**

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 – 5	8	40,0
5,1 – 10	1	5,0
10,1 – 15	1	5,0
15,1 +	9	45,0
No contesta	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Los titulados han laborando como docentes un 45% más de 15 años, y un 40% recién lo hacen ya que está representado de 1 a 5 años, y un 10% han trabajado por periodos de tiempo de entre los 5 a 15 años, esto se debe porque ellos la labor de docentes lo han hecho por ocasiones.

**Tabla No. 11**

<b>ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	10	50,0
No	10	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Los porcentajes de esta tabla estadística en relación con la pregunta p.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?; el 50% afirman que sí estaban laborando en la docencia y el 50% que no la ejercía.

En la teoría del marco teórico se habla que los docentes tienen que capacitarse e innovarse constantemente, en los modelos de enseñanza-aprendizaje, que desarrollan las facultades intelectuales de los estudiantes, a través del análisis, la reflexión, la crítica, la creatividad y la educación en valores.

**Tabla No. 12.**

En caso de que la respuesta 8 sea negativa.

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 – 12	3	15,0
25 – 36	1	5,0
No contesta	16	80,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado Por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Como se había afirmado en alguna pregunta anterior algunos de los docentes ya estaban laborando en su rol como docentes; un 15% después de titularse tardaron entre el lapso de 1 año para conseguir su empleo.

**Tabla No. 13.**

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

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
01 – 12 meses	1	5,0
13 – 24 meses	0	0,0
25 – 36 meses	0	0,0
No contesta	14	70,0
Ya trabajaba	5	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla estadística el 5% manifiesta que tardaron entre un año en encontrar su trabajo; el 25% manifiestan que ya se encontraban trabajando en un puesto no relacionado en el ámbito educativo, es por eso que al conseguir su título profesional les sirvió para mejorar su ámbito profesional.

**Tabla No. 14.**

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

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 1,5	6	30,0
3,1 - 4,5	1	5,0
4,6 +	7	35,0
No contesta	6	30,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En la presente tabla estadística sobre esta pregunta

El 35% de Profesores han trabajado más de 5 años, un 30% afirman que han trabajado hace poco entre 1 año y medio, esto se debe a que los investigados supieron manifestar que ya laboraban y el obtener su título profesional les ayudo a mejorar su calidad profesional, y un 30% aun no lo han hecho.

En lo referente en el marco teórico en la investigación orienta hacia el desarrollo de las competencias profesionales docentes, desde el punto de vista didáctico es el docente quien debe crear un ambiente agradable en el acto didáctico de enseñanza-aprendizaje para mejorar la relación los motivos, intereses, necesidades y actitudes del individuo.

**Tabla No. 15**

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

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 – 1	2	10,0
1,1 – 2	0	0,0
2,1 – 3	1	5,0
3,1 -4	1	5,0
4,1 – 5	3	15,0
no contesta	13	65,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Los datos obtenidos en esta tabla indican que un 65% no contestan esto se debe porque todos los se encuentran ejerciendo la laboral docente, lo que si un 15% manifiestan que han trabajado en un puesto no docente como 5 años porque luego tal vez ya encontraron trabajo como docentes.

La competitividad de una empresa lo que requiere es la necesidad de profesionales que tengan una titulación y sea con la mejor calidad académica, ya que somos testigos de que la calidad educativa es la condición para que se formen profesionales con aptitud y capacidad de ejercer su rol profesional.

**Tabla No. 16**

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?

<b>CAMBIO DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	8	40,0
No	12	60,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta pregunta tenemos que el 40% para poder ejercer su empleo si les ha tocado cambiarse de residencia; así un 60% manifiestan que el trabajo que ejercen es en el mismo lugar en el que reside por lo que no les ha tocado cambiarse de residencia.

**Tabla No. 18.**

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

<b>MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	13	65,0
Probablemente si	4	20,0
Indeciso	2	10,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	1	5,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Encuesta directa*

*Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez*

El 65% afirman haber mejorado definitivamente su condición de vida una vez finalizada su carrera en la UTPL; el 20% afirman que probablemente sí y un 15% de una manera indecisa probablemente no, con esto estamos seguros de que de la superación motiva al desarrollo y crecimiento intelectual, cultural, social y económico.

**Tabla Nro. 10**

**EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: SITUACIÓN LABORAL**

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>RESPUESTA 1</b>	<b>RESPUESTA 2</b>
6 Que tipos de incentivos se tiene considerados por parte de la institución educativa, descríbalos	* Económicos como Becas para los/las abanderados/as	* Económicos
8 ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?	* Que apliquen el nuevo Modelo Curricular Actualizado.	* Puntualidad. * Cumplimiento. * Conocimiento
10 Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional graduado de la UTPL?	* Participación en las diferentes comisiones del establecimientos Como son de Deportes, Salud y Socio - Cultural	* Planificación de actividades.
11 Los docentes graduados en la UTPL, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?	- SI * Dibujo * Actividades Plásticas * Danza	NO

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Se observa que las perspectivas o solicitudes que el mundo laboral exige a su personal docente son diversas; estas dependen de cada autoridad educativa que se encuentra a cargo ejerciendo su rol de directivo; sin embargo se encontró algunas semejanzas, en el punto de los incentivos para el personal académico; el cual se lo representa con la parte económico, el valor no tenemos datos pero se manifestó que es una cifra significativa que si representa un incentivo educativo.

Se puede constatar que las instituciones educativas, para llegar al cumplimiento de sus objetivos plantean expectativas a sus docentes demanda en ellos aplicar de la mejor forma el Nuevo Modelo Curricular, esto se debe a que la educación realiza cambios permanentes en su Reforma Curricular, además exige de ellos el cumplimiento con responsabilidad y Puntualidad al momento de emitir sus

Conocimientos al ejercer su labor de docente y el buen trato con las personas que conforman la comunidad educativa.

Además se puede observar que los graduados o titulados en la UTPL, aspiran a puestos en áreas administrativas de la Institución Educativa, aunque señalamos que docentes graduados en la UTPL presenta habilidades adicionales que le son favorables en el ejercicio docente; colaborando en las comisiones que son parte de la institución educativa; esto se debe a la formación en valores y la calidad humana que se imparte durante su formación; y a la modalidad de estudios en la que se desarrolla profesionalmente.

### 5.3 Contexto Laboral

**Tabla No. 11.**

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

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Fiscal	15	75,0
Municipal	0	0,0
Particular	1	5,0
Fiscomisional	3	15,0
No contesta	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla estadística el 75%, trabajan en establecimientos fiscales, que un 5% lo hacen en establecimientos particulares tal vez por la situación de los contratos o la situación de los reemplazos en los establecimientos y un 15% lo hace en establecimientos fisco misionales.

En lo referente al marco teórico en la situación de las condiciones de aprendizaje es el docente el que tiene que buscar las mejores condiciones para desarrollar de la mejor forma la enseñanza a los educandos, lo que se define con esto es que los docentes en la institución en la que laboran o lo han hecho antes, se dan la forma

de acogerse al medio y poder ejercer su profesión e influir en la educación de los nuevos jóvenes de la sociedad.

**Tabla No. 12.**

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

<b>NIVEL DE LA INSITUACIÓN EDUCATIVA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Inicial	2	10,0
Básico	14	70,0
Bachillerato	3	15,0
Superior	0	0,0
No contesta	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

El 2% de investigados se desempeñan en el nivel Inicial ya que lo hacen en la zona urbana porque es aquí donde pueden ejercer su profesión a nivel inicial o mejor dicho a nivel parvulario, el 70% en el nivel Básico, esto es en la zona urbana a partir del 1er. Año y en el zona rural desde el 2do. Año de Básica, el otro 15% ya lo hacen a nivel Bachillerato de la misma manera lo hacen en la zona urbana y rural, ya que allí es donde ejercen su profesión: y un 5% no contesta este total encierra los datos de alguno de los titulados que no trabajan aún.

**Tabla No. 13**

P5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la Institución Educativa?

<b>RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Nombramiento	12	60,0
Contrato indefinido	1	5,0
Contrato ocasional	6	30,0
No contesta	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En la tabla se demuestran que el 60% de profesores tiene nombramiento en la institución en la que trabajan, mediante contrato indefinido el 5% y con contrato ocasional el 30% esto es porque ahora es el régimen de trabajo dentro del Magisterio es a través de los Contratos.

En el Ecuador el sistema de contratación de docentes es mediante pruebas de merito y oposición en la cual los docentes ingresan a través de paginas creadas por el Ministerio de Educación ingresan, y luego son llamadas a presentarse a estas pruebas, y solo una vez obtenida la calificación requerida pueden ser contratados para llenar vacantes o cubrir la falta de docentes en las instituciones educativas; las Direcciones Provinciales de Educación, convocan a estos concursos.

**Tabla No. 14.**

P6. ¿La relación laboral es/era...?

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	17	85,0
A tiempo parcial	1	5,0
Por horas	1	5,0
No contesta	1	5,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla se demuestra la relación laboral de los docentes, el 85% manifiestan laborar a tiempo completo; y un 15% están distribuidos por horas o a tiempo parcial, porque se dedican a otras actividades fuera de su laboral docente.

En el contexto laboral, se habla que los docentes deben trabajar en función de la comunidad educativa, trabajar en función de los estudiantes, profesores y padres de familia, que son quienes conforman la Comunidad de Aprendizaje.

**Tabla No. 15**

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

<b>TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	2	10,0
Empresa privada	3	15,0
Empresa familiar	1	5,0
Trabajador/a por cuenta propia	1	5,0
No contesta	13	65,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

El 10% de docentes investigados indica que desarrolla su trabajo en una empresa pública, un 15% lo hacen en empresas privadas.

La calidad de profesionales es lo primordial que las empresas piden a sus profesionales y los titulados demuestran con estos datos es que los docentes graduados en la UTPL si lo demuestran ya que laboran en empresas privadas y públicas.

**Tabla No. 16**

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

<b>TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	6	30,0
Ninguna/No se exige titulación	2	10,0
No contesta	12	60,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla se señala que el 30% de investigados manifiestan que se les exigían títulos de tercer nivel y que un 10% manifiestan que no se les exigía ninguna titulación ni de tercer nivel, incluso informan que no se exigía titulación.

Se debe tomar en cuenta que en la actualidad es indispensable un título en especialidades, con el único fin de obtener un trabajo y poder ofertar calidad, y ofrecer eficiencia dentro de su profesión al ejercer una labor.

**Tabla No. 17**

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

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida	4	20,0
Laboral de duración determinada	3	15,0
Otras situaciones	1	5,0
No contesta	12	60,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla estadística demuestra que el 20%, dice que la relación laboral es indefinida, suponiendo que la Empresa le otorgaba los beneficios que la ley impone para el sector de empleados, se puede observar que un 15% su situación laboral es de duración determinada es decir con un horario determinado, bajo una determinada ordenanza de la empresa o institución en la que trabajaba.

**Tabla No. 18**

P 12. ¿La relación laboral es/era?

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	6	30,0
A tiempo parcial	1	5,0
Por horas	1	5,0
Otras	0	0,0
No contesta	12	60,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Los datos de esta tabla demuestran que un 30% de titulados dicen que la relación laboral es a tiempo completo, y un 10% la relación laboral es a tiempo parcial y por horas.

La Constitución Política del Ecuador y la Ley Orgánica del Trabajador establecen el número de horas diarias (8 horas) y semanales (40 horas) que deben cumplir los obreros en las empresas públicas y privadas en donde trabajan.

**Tabla No. 19**

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?

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
0,1 – 5	3	15,0
5,1 – 10	1	5,0
10,1 – 15	0	0,0
15,1 - 20	2	10,0
No contesta	14	70,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Con respecto a esta pregunta

El 15% de titulados investigados manifestaron que se encuentran trabajando desde hace 5 años atrás, algunas trabajaban cuando estaban estudiando en la UTPL, y el otro 5% han trabajado en total como 10 años en total, y un 10 % manifiestan que han trabajado como 20 años esto es porque cuando obtuvieron su título ellos ya ejercían su labor docente y el 70% de titulados requieren un mejor desarrollo de competencia para que le brinde la oportunidad de poder ejercer su profesión en la que se preparo.

Es así que la educación debe mejorar los aspectos de capacidad, innovación y actualización, en las nuevas tecnologías para que se forme profesionales competentes dentro del ámbito de la enseñanza de habilidades y destrezas que son las condiciones básicas del desarrollo de la actividad de Educación y así impulsar una educación de calidad

**Tabla Nro. 20**

**EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: CONTEXTO LABORAL**

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>RESPUESTA 1</b>	<b>RESPUESTA 2</b>
1 ¿cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	* Título Profesional Docente * Experiencia Docente * No encontrarse en la Central de Riesgo	* Formación Académica Aceptable * Colaboración * Honestidad
2 Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	* NO	* SI (10)
3 ¿Requiere de más personal docente?	* NO	* SI (3) Agricultura Veterinaria Ambiente
4 ¿cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	- CON EXPERIENCIA: * Mejor dominio de Conocimientos	-CON EXPERIENCIA: * Satisfactorio
	- DOCENTES NUEVOS: * Mejor Dominio de Aprendizajes	- DOCENTES NUEVOS: * Nivelación en docencia
5 En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificando cursos de formación continua en los dos últimos años?	- SI * El PEI * Actualización Curricular * Actualización Educativa, Lectura Crítica	- SI * Evaluación * Planificación * Currículo

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Como nos podemos dar cuenta los docentes que desean trabajar en cualquier institución educativa necesitan presentar ciertos requisitos el básico que ambos directivos manifiestan que es el Título de formación Académica, otro requisito es la Experiencia Docente, porque el directivo manifiesta que si tiene experiencia docente será más factible su desempeño en el empleo, además otro requisito es una buena formación en Valores humanos que son la base fundamental en la formación de nuevos jóvenes.

Al momento de preguntarles si últimamente han recibido solicitudes de empleo uno de los directivos nos manifestó que no, y que por lo tanto no requerían de la contratación de nuevos docentes; pero el otro encuestado nos supo decir que si ha recibido 10 solicitudes de empleo, como la Institución Educativa pertenece al sector rural y es Agrícola, manifiesta que si necesita la adquisición de más personal en los ámbitos de conocimiento en Agricultura, Veterinaria y Ambiente.

Cada profesional tiene su propio método de enseñanza que le es útil al momento de ejercer su labor como docente, y es diferente en todos los docentes sean estos con experiencia o sin ella, los directivos supieron manifestar que existe mucha diferencia al momento de contratar a los docentes con experiencia de los que no la tienen, lo que dijeron que pueden ver en los que si tienen experiencia es un mejor dominio de conocimientos y tienen un Desempeño satisfactorio al momento de ejercer su rol profesional;

Y en aquellos docentes sin experiencia o más bien dicho los recién graduados, ellos observan que lo que ellos tienen es un manejo de aprendizajes en lo referente al área de sus conocimientos y que tienen un estimado nivel de docencia muy diferente al de todos aquellos docentes con años de experiencia.

Al ser los directivos parte funcional dentro de la formación de estudiantes es un deber de ellos proponer y plantear cursos de capacitación y actualización para todos los docentes que forman parte de la Institución educativa a su cargo, al preguntarles manifestaron que si están pendientes de estos cursos como son en el ámbito de la Actualización Curricular, Actualización Educativa y dentro del PEI, podemos constatar entonces que los directivos no solo trabajan en función propia al contrario lo están haciendo en beneficio de ofertar una educación de calidad.

#### 5.4 Necesidades de Formación

**Tabla No. 21**

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

<b>SEGUNDA LENGUA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Quichua	0	0,0
Inglés	1	5,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	19	95,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En esta tabla estadística se demuestra que los docentes si necesitan la actualización en cursos de idioma tan solo un 5% de titulados se comunica en una segunda lengua que es el inglés, pero cabe recalcar que el 95% solo lo hacen en español.

En la demanda de calidad educativa señala que los docentes deben actualizarse en la innovación de la tecnología y es una de ellas la capacidad de comunicarse en otra lengua distinta al español, sabiendo que según la Ley de Educación nos dice que el Ecuador ha sido declarado como un país pluricultural y es a través del lenguaje que se lo puede hacer para elevar la calidad de la educación.

**Tabla No. 22**

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

<b>MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	19	95,0
No	1	5,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

En la presente tabla el 95% de docentes investigados afirman que sí dominan lo básico de los programas de computación y el 5% no saben utilizar estos programas.

En el marco teórico se destaca la importancia de las TICs para la investigación, ya que el mundo se encuentra globalizado y en constante incremento de tecnología con esto, buscando la relación en los ámbitos de la ciencia y la tecnología.

Se sustenta entonces que no se puede mantener ajeno la educación en el ámbito de la tecnología de las nuevas formas de información y comunicación ya que en la actualidad integran la demanda de calidad del sistema educativo.

### **Tabla No. 23.**

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

<b>CURSOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	16	19,8
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	12	14,8
Temas relacionados con su área de formación	10	12,3
Organización y Gestión de centros educativos	8	9,9
Diseño y planificación Curricular	16	19,8
Educación en valores	12	14,8
Otros	7	8,6
No me interesan	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Siendo 20 los titulados a encuestar, en esta tabla estadística hay datos relativos ya que nos da un total de 81 pero este es un resultado de cuantos son los cursos de capacitación que requieren nuestros titulados para actualizarse.

La necesidad de actualización en los diferentes cursos de capacitación de los docentes graduados en la UTPL afirman que un 19,8% requieren en cursos de didáctica y pedagogía además el mismo porcentaje en Diseño de planificación curricular, un 8,6% requieren cursos de capacitación dentro de su especialidad esto es todo lo competente a su ámbito de desarrollo personal a la hora de ejercer su labor educativo, esto denota la preocupación de nuestros titulados por mejorar su calidad profesional.

La calidad educativa de los profesionales hoy en día además de las actualizaciones son los fortalecimientos en las habilidades y aptitudes para educar jóvenes capaces de innovar en ellos la aptitud de superación.

### **EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: NECESIDADES DE FORMACION**

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>RESPUESTA 1</b>	<b>RESPUESTA 2</b>
7 ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	* Preparación y actualización en el Modelo Institucional	* Ambiente * Enseñanza - aprendizaje * Fraternidad
9 En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? Graduados en la UTPL	* Imparte conocimientos en el área de Educación básica asignado a cada uno de ellos y a otros, * Ayuda Pedagógicas	* No hay docentes en servicio de este Establecimiento Educativo que hayan sido graduados en la UTPL

*Fuente:* Encuesta directa

*Elaborado por:* Diana del Rosario Zhamungui Jumbo y Paulina Alejandra Robles Martínez

Los datos aquí presentados en esta tabla señalan que existen algunos factores que según los directivos si favorecen al buen desempeño laboral, un profesional nos dijo que piensa que serian, reflejar las mejores condiciones de enseñanza –

aprendizaje ya que estas son cualidades que forman una educación de calidad, otro factor es crear un ambiente ameno de enseñanza en el que los educandos y educadores formen un equipo de trabajo y logren los mejores resultados y cumplir los objetivos, y un último factor considera que es la práctica de valores como la fraternidad para ellos mismos como entes de formación, y para la Institución en la que prestan sus servicios

El otro directivo nos supo manifestar que un factor que cree importante es que los docentes deben mantenerse actualizados en el ámbito tecnológico que la Educación exige a cada institución educativa y de esta manera ellos apliquen su función de docentes guiados del Modelo Curricular actualizado.

Como todo docente competitivo actualizado, debe poseer habilidades y virtudes que le sean útiles en el desempeño de su labor como docente, entre estas habilidades están realizar actividades en beneficio de la Institución, en el caso de un Directivo nos supo manifestar que si lo están haciendo ya que en la Institución a su cargo si hay titulados en la UTPL trabajando, Imparte conocimientos en el área de Educación básica asignado a cada uno de ellos y a otros, y brinda ayudas Pedagógicas a los docentes que lo requieran.

En la segunda opinión el otro directivo no respondió a esto ya que la Institución a su cargo no hay docentes titulados en la UTPL que estén realizando roles Educativas es decir trabajando en esta Institución.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **6.1 CONCLUSIONES**

- La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) si está capacitando a sus docentes en todas las áreas académicas, en las diferentes menciones en las que están preparándose.
- Se pudo observar la preocupación por parte de los titulados en lo referente a participar en cursos de capacitación concernientes a su área académica.
- Un gran porcentaje de los titulados en Ciencias de la Educación en las diferentes menciones durante los últimos cinco años están ejerciendo su labor como docentes en diferentes instituciones académicas dentro y fuera de la provincia.
- El nivel académico de los titulados en Ciencias de la Educación está acorde con lo que exige la realidad educativa del país en beneficio de las nuevas generaciones educativas
- La Universidad está logrando que sus profesionales en docencia ocupen un buen porcentaje de partidas ofrecidas por el Ministerio de Educación y por ende ejerzan su rol profesional.

## **6.2 RECOMENDACIONES.**

- La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) para lograr la excelencia profesional debería mejorar la forma de mantenerse en contacto con los profesionales que se preparan día a día.
- Sería de gran ayuda que la UTPL se preocupe en hacer llegar la información respectiva de los cursos de capacitación en los que se requiere actualización.
- Que durante la formación de los profesionales se tomen en cuenta en el pensum académico agregar la asignatura de informática, pues los docentes investigados manifiestan solo manejar los programas básicos de computación.
- Se recomienda que los cursos de postgrado tengan costos cómodos que permitan la participación de todos los ex alumnos que se encuentren ejerciendo la docencia.
- La UTPL para brindar ayuda no debe olvidarse de los profesionales en docencia de manera que puede hacerlo dando información sobre capacitación docente actualizada según la reforma curricular que se mantiene en constantes cambios.
- Para que todos los graduados en docencia puedan obtener estas partidas la UTPL debe promover en el magisterio su calidad de formación.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso T. (1997). Motivar para el aprendizaje. Teoría y estrategias. Barcelona: Edebé
- Argüelles, Antonio (2000). Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia. México: Editorial Limusa.
- Bartolomé, Antonio, Grané, Mariona, Rubio, Ana (2002). La segunda barrera: el desarrollo del profesorado en el uso de las TIC disponible en <http://www.ciberaula.es/quaderns/html/barrera.html>
- Cabero, Julio; Núñez, Trinidad (1999). La prensa en la formación de los docentes. Barcelona: EUB
- Cebarían, Manuel. Nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado,“ Universidad de Málaga (profesor)
- Catalina Alonso, (1997). La informática desde la perspectiva de los educadores. Madrid: UNED
- Chavarría Miguel y Elvira Borreli, (2002). Calidad en educacion. España: Edebé
- Diaz Hugo (2001). La carrera de maestro factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. Perú: UNESCO.
- Delors, Jacques (1994): “Los cuatro pilares de la educación” en “La educación encierra un tesoro” España:Santillana
- Faris y W. Peterson (2000). Learning-Based Community. Caracas: IIPE UNESCO.
- Fiddler M. (1994) Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid, Santillana

- Foster, E. (1997). Teacher Leadership: Professional Right and Responsibility. Action in Teacher Education. Vol. XIX, No. 3, pp. 82-94.
- Garzón Vargas Juan (2005). Mejoramiento de las condiciones para la enseñanza. Bogotá, Acofaen
- Ibañez Reimundo (2008). La formación docente de los profesores de educación secundaria de formación cívica y ética. UAM-X
- Investigación educativa. Vol. VII, núm. 16. Septiembre – diciembre 2002. Pp 445- 500. España Guzmán
- Muñoz Ricardo Fernando (1995). Competencias Profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. España: Paidós
- Madeleine Leininger, Betty Neuman y Callista Roy disponible en <http://www.healthsexpandingconsciousness.org/biography/biography.html>:
- Perrenoud, Philippe 1997. De nouvelles compétences professionnelles pour enseigner à l'école primaire. Página Web en línea, disponible: <http://agora.unige.ch/ctie/educateur/perrint.htm>
- Rute (2008) Declaración de la Junta Directiva de RUTE ante los nuevos títulos universitarios para la formación del profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria disponible en: <http://www.rute.edu.es/pdfs/DeclaracionRUTE2008.pdf>
- Sánchez, E. y Valdés, C. (2003). Teoría y práctica de la Orientación en la escuela Un enfoque psicológico. México: Editorial Manual Moderno
- Sintefor- OIT. Juventud, educación y empleo disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/sinterfor/publ/juventud/pdf/juv8.pdf>

- Torrado Pacheco, M. C. (1992). Memorias del taller sobre competencias profesionales. Colombia: Universidad Nacional de Colombia

## 8. ANEXOS

### CUESTIONARIO A TITULADOS



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

Código titulado:  
.....

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano .....	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Sí .....	1
<input type="checkbox"/> No .....	2

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años ..... meses

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses

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

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

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

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

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

*Gracias por su colaboración*

## CUESTIONARIO A AUTORIDADES



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

Código del investigador:  
\_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

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

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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

*Gracias por su colaboración*

# ANEXOS:







---