



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**Modalidad Abierta y a Distancia**

## **ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”.  
ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE IBARRA, PROVINCIA DE  
IMBABURA EN EL AÑO 2011.**

Investigación previa a la  
Obtención del título de  
Licenciada en Ciencias  
de la Educación

Autora:

Ana Cristina García González

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:**

Prof. Luisa Cocíos

**MENCIÓN:**

**EDUCACIÓN INFANTIL**

**CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL IBARRA**

**2011**

## **CERTIFICACIÓN**

Prof. Luisa Cocíos

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA.

Haber revisado el presente informe de trabajo de fin de carrera, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo para los fines legales pertinentes.

---

Loja, junio del 2011

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

“Yo, Ana Cristina García González, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Ana Cristina García González

CI 1001854742

## **AUTORÍA**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Ana Cristina García González

CI 1001854742

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, dedico con especial afecto, consideración y respeto a mis familiares, quienes con su apoyo, paciencia, cariño y comprensión, han contribuido positivamente para que uno de mis sueños de superación, se cristalice en una gran realidad.

A Dios y ellos gracias.

La autora:

Ana Cristina

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar con el presente trabajo de investigación de fin de carrera, quiero dejar constancia de mi profundo y sincero agradecimiento, en primer instancia a Dios, por la sabiduría que me ha dado para desarrollar mis capacidades, destrezas y habilidades en este trabajo y de manera muy especial, a la Universidad Técnica Particular de Loja – a Distancia-Centro Regional Ibarra, por haberme dado la oportunidad de poder realizar mis estudios de nivel superior, mismo que orientaré a servir a los demás, con bondad, calidad y calidez.

Con mucho afecto y gratitud,

Ana Cristina

## INDICE

1. Portada.....	i
2. Certificación.....	ii
3. Acta de cesión de derechos.....	iii
4. Autoría.....	iv
5. Certificación .....	v
6. Dedicatoria.....	v
i	
7. Agradecimiento.....	vii
8. Índice.....	viii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	8
CAPÍTULO 1: Situación laboral docente.....	8
1.1. Formación inicial docente y formación continua....	8
1.2. La contratación y la carrera profesional .....	12
1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	12
1.4. El género y la profesión docente .....	15

1.5.	Síntesis .....	19
CAPÍTULO 2. Contexto laboral.....		20
2.1.	Entorno educativo, la comunidad educativa.....	20
2.2.	La demanda de educación de calidad.....	26
2.3.	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	32
2.4.	Políticas micro: institucionales.....	38
2.5.	Síntesis.....	42
CAPÍTULO 3. Necesidades de formación docente.....		43
3.1.	Definición.....	43
3.2.	Competencias profesionales.....	44
3.3.	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	47
3.4.	Competencias profesionales docentes.....	49
3.5.	Necesidades de formación en el Ecuador.....	53
3.6.	Síntesis.....	53
4.	METODOLOGÍA.....	55
4.1.	Diseño de la investigación... ..	56
4.2.	Participantes de la investigación.....	56
4.3.	Técnicas e Instrumentos de investigación.....	56
4.3.1.	Técnicas.....	56
4.3.2.	Instrumentos.....	57
4.4.	Recursos.....	57
4.4.1.	Humanos.....	57
4.4.2.	Institucionales.....	57

4.4.3. Materiales.....	58
4.4.4. Económicos.....	58
4.5. Procedimiento.....	58
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
5.1. Caracterización sociodemográfica.....	61
5.2. Situación Laboral.....	66
5.3. Contexto Laboral.....	76
5.4. Necesidades de Formación.....	85
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
6.1. CONCLUSIONES.....	88
6.2. RECOMENDACIONES.....	89
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS RECOMENDADAS.....	91
8. ANEXOS.....	93

## **1. RESUMEN**

El presente tema, trata sobre la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de Educación de la UTPL, tomado como problemática importante y que involucra a la educación superior, así como a los gobiernos de turno; ya que hoy por hoy, es importante no solo conocer sino dar soluciones pero en base a la real situación de los titulados; identificar si estos profesionales responden a las verdaderas necesidades y expectativas de la sociedad; por lo que, con este estudio se aspira que, con la información obtenida sea el punto de partida de nuevas propuestas con las cuáles oferte la universidad, que es y ha sido la pionera en hacer un seguimiento de sus estudiantes titulados o no, en las diversas áreas y especialidades, para establecer otras opciones que garanticen la formación de un docente con excelente perfil profesional, que en el momento de desempeñarse lo haga con absoluta calidad y calidez. Este trabajo gira alrededor de los siguientes temas que han fortalecido los datos obtenidos de la investigación de campo: La situación laboral docente, dentro del cual se trata sobre la formación inicial y formación continua, la contratación y la carrera profesional, las condiciones de enseñanza aprendizaje, el género y la profesión docente; el segundo capítulo se refiere al contexto laboral, en el cual se trata el entorno educativo, la demanda de educación de calidad, política educativa, carta magna, plan nacional de desarrollo, plan decenal de educación, DINAMEP; en el tercer capítulo del marco teórico se fundamenta sobre las necesidades de formación docente; las competencias profesionales, los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, necesidades de formación en el Ecuador; se hace referencia a la metodología empleada en el desarrollo del trabajo, tipo de investigación, participantes, instrumentos y recursos utilizados; se ha descrito todos los pasos que se siguieron para la realización del estudio; posteriormente se tiene los análisis y tratamientos de la información obtenida a través de los cuestionarios aplicados a los titulados, así como el aplicado a los empleadores en calidad de directivos de las instituciones educativas. Tenemos el resumen de las tablas estadísticas con los datos proporcionados por los titulados y empleadores. Finalmente, se tiene el análisis descriptivo y la discusión de resultados, para llegar al establecimiento de las conclusiones y recomendaciones, que aspiro sean de gran apoyo para las sanas intenciones de la UTPL; que siempre está buscando nuevas estrategias para mejorar la formación de los futuros profesionales en Ciencias de la Educación.

## **2. INTRODUCCIÓN**

Las principales preocupaciones de las universidades del país, es conocer que sucede con la situación docente en el contexto laboral y las necesidades de formación de los mismos; en la actualidad, los centros de formación, a la par se enfrentan al desafío de incrementar los niveles de la calidad educativa, para lo cual deben asumir los retos de una sociedad sujeta a rápidos cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos; desafíos que exigen de un nuevo perfil docente, que se acople con éxito en este ambiente y por ende pueda acceder a un espacio laboral en el entorno educativo. Toda la información, ha sido factible recopilarlo y hacer un análisis cuantitativo y cualitativo real de estos. De ahí, que, en esta investigación fue probable encontrarme con ciertas dificultades en especial en la localización de los lugares de trabajo y de los domicilios de los titulados que debían dar la información a través de un cuestionario diseñado para esto fines por la UTPL. Todo el estudio llevado a cabo estuvo enmarcado en los objetivos formulados, es decir la determinación de la situación laboral, la relación entre la formación de los titulados y el ámbito laboral, así como también identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral.

El trabajo se ha llevado a cabo siguiendo las normativas y sugerencias metodológicas de las autoridades de la escuela de CCEE de la UTPL; por lo que se desarrolló de la siguiente manera; en el primer punto se muestra un resumen ejecutivo que explica en síntesis el trabajo, los procesos y los resultados obtenidos; en segundo término se tiene la introducción que explica desde el tema, la formulación del problema, la delimitación del problema, los objetivos y la justificación. El tercer punto contiene el marco teórico el cual consta de: el primer capítulo las generalidades de la situación laboral docente, formación inicial docente y formación continua, la contratación y la carrera profesional, las condiciones de enseñanza y aprendizaje, el género y la profesión docente, síntesis. El capítulo II comprende el Contexto laboral; el entorno educativo, la comunidad educativa; la demanda de educación de calidad; Políticas educativas; Políticas micro: institucionales; Síntesis. El capítulo III se refiere a las necesidades de formación docente; Definición, competencias profesionales, los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI; Competencias profesionales docentes; Necesidades de formación en el Ecuador; Síntesis. El cuarto punto comprende la metodología, tiene: el diseño de investigación, participantes, instrumentos y recursos, procedimiento; análisis y

tratamiento de la información; resumen de datos, análisis de resultados; las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y finalmente anexos.

En cuanto a los cuestionarios aplicados, fue necesario jerarquizar los datos referidos al género, años cumplidos, situación laboral actual, nivel en el que se desempeña como docente, tipo y clase de relación laboral, título exigido por las instituciones educativas, la comunicación en otra lengua diferente al español, sobre el manejo de la informática y en especial sobre la capacitación; en todos los casos se omitió el estatus y el grado máximo de estudios, debido a que pudiera crear una dispersión poco significativa de la muestra de titulados de la ciudad de Ibarra. Esta información, de carácter cuantitativo, se utilizó para complementar los datos obtenidos de las entrevistas a los empleadores, para dar mayor categoría sobre el criterio que ellos tienen sobre la formación y situación laboral.

***Sobre los títulos obtenidos en la UTPL.*** Aun cuando el número total de personas titulados y que ejercen la docencia es muy significativa; solo el 28.6% de ellos reportan datos de postgrados, que van desde diplomados, especialidad hasta la maestría en educación. Cabe señalar que en el grupo de titulados el 71.4% no contestan a esta pregunta. Por otro lado, un grupo de participantes manifestó contar con un grado máximo de estudios de licenciatura en educación básica.

***En cuanto a la situación laboral actual.*** Se obtuvo información del 85.7% que han trabajado y trabajan como docentes, es decir que solo el 28.6% trabajan en otras actividades no relacionadas con la docencia; en cuanto a las alternativas que se ajustan mejor a la situación actual señalaron el 14.3 que lo harían tomando cursos, en cambio el criterio de los demás van por otras opciones que no se refieren con la formación; el 62.5% de los titulados ejercen la docencia en educación infantil y educación básica. La mayoría de los encuestados tienen más de 10 años laborando en el magisterio, este resultado es debido a que antes de graduarse ya trabajaban en entidades educativas fiscales, por lo que su relación laboral es por nombramiento. Por lo que, para el 85.7% de los titulados, han señalado que su condición de vida probablemente si ha mejorado a partir de sus titulación como docente.

***Sobre la relación laboral.*** Ya se ha señalado que los titulados vienen ejerciendo desde hace muchos años, por lo que su relación es para el 57.1% con nombramiento, el 42.9% su relación laboral es con contrato indefinido, la clase de relación es a tiempo completo, las instituciones en las que trabajan y han trabajado son fiscales; además, señalan que les exigen el título de tercer nivel.

***Sobre la necesidad de comunicarse con otra lengua diferente al español.*** En esta categoría se preguntó si se comunican con soltura en una segunda lengua distinta al español, el 100% de los encuestados señaló que no; sin embargo para el criterio de ellos y de los empleadores, sobre este aspecto indican que si existe la necesidad de que los docentes se formen en el dominio de otra lengua; tales como el inglés, hasta el mismo quichua. Al preguntarles sobre si manejan la informática a nivel usuario, el 85.7% indicó que si lo hacían, sin embargo requieren de mayor capacitación de manera especial en relación con las asignaturas y áreas de educación básica. Al indagarles sobre los cursos de capacitación, mayor tendencia tienen en los temas de Diseño y planificación curricular con el 35.3%; en Didáctica y Pedagogía el 29.4%, en menor porcentaje en varios otros temas y áreas.

***Sobre los cursos de capacitación.-*** En general, las acciones de actualización y capacitación en que ha participado el personal no tienen una relación directa con las funciones que se desempeñan en las instituciones educativas, salvo las relativas a la formación recibida en las aulas de la UTPL, que una minoría de los encuestados reporta haber participado. En vista de lo anterior, podemos concluir que no existe una oferta de actualización y capacitación para este personal, por lo cual participan prácticamente en las mismas opciones que están orientadas a todos los maestros.

En las entrevistas realizadas a los empleadores, señalan que para que haya un mejor desempeño laboral docente, se requiere que el personal se capacite o siga cursos de actualización en temas de Pedagogía; además que hay la necesidad de disponer de más opciones que le permitan desarrollar las capacidades requeridas para trabajar y desempeñar las funciones que demandan los diversos puestos de un centro educativo. En un intento por ampliar la oferta de actualización definida, el personal informa que recurre a la *autocapacitación* mediante la búsqueda de información en diversas fuentes

y la realización de reuniones de trabajo entre compañeros. Sin embargo, manifiesta la necesidad de contar con apoyo específico ya sea del propio ME y de otras organizaciones encargadas de la capacitación docente. También se hace referencia a la necesidad de conformar un diagnóstico de sus propias necesidades de formación y de elaborar un proyecto integral.

A partir de la información presentada, resulta claro que las concepciones sobre formación que posee el personal encuestado son diversas y abarcan desde aquellas que la consideran como un proceso de auto capacitación continua, hasta las que la señalan como el resultado de la obtención de grados académicos. En todos los casos, el personal admite que requiere apoyos para desempeñar las funciones asignadas.

La mayoría del personal que labora en los centros educativos estudiados, están al frente de diferentes tipos de grupo de personas, predominantemente en el nivel de educación básica, y de secundaria en menor grado, por lo que es posible que necesiten aumentar sus conocimientos respecto de las características y necesidades de los profesores de otros niveles y servicios educativos, como son los grupos de educación indígena, especial, inicial, preescolar, telesecundaria y educación primaria multigrado.

Aun, cuando no se observan altos niveles de preparación académica entre el personal de los centros estudiados, prácticamente todos los involucrados en la promoción de la actualización reconocen la necesidad de que se desarrollen acciones específicas de formación que los apoyen en el desempeño de sus funciones.

Por otra parte, las condiciones de trabajo del personal que labora en los centros, tienen efectos en la vida del centro, pues los docentes manifiestan la falta de acompañamiento, de reconocimiento y de atención a sus necesidades profesionales; por lo que es importante que las universidades programa nuevos e interesantes cursos de capacitación en todas las áreas de la Pedagogía y de la Didáctica.

### **3. MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Situación laboral docente**

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

La formación inicial y continua del docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias determinándose su calidad según la amplitud de sus saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

En los actuales momentos la figura del docente va asociado a noticias que desvelan los aspectos negativos que inciden en su situación profesional. En la prensa es frecuente encontrar casos de agresiones a profesores por parte de sus propios alumnos y padres; así como que se debe recordar el alto índice de bajas laborales, que se producen entre los integrantes de este conjunto de trabajadores, como resultado de las circunstancias que rodean a esta profesión. Las capacidades, habilidades y destrezas pedagógicas son mínimas o en otros casos bajo desarrollo de estrategias cognitivas que faciliten su aplicación en la diversidad escolar. Indudablemente, el desarrollo de competencias para el cambio educativo, como su sensibilidad y capacidad de generación de cambio, son elementos no considerados positivos en su formación.

El desafío actual, con las nuevas leyes de educación superior y la Ley General de Educación Intercultural del Ecuador, se proyecta hacia el mejoramiento continuo en la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y de todos los procesos de formación; siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento; la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética comprometida y una nueva actitud frente al saber, necesarios para estar al nivel de los grandes avances científicos y tecnológicos de los demás países del mundo actual.

“Para efectos de esta investigación se concibió a la formación inicial docente como un elemento de la superestructura de la sociedad, la educación, la instrucción y la ciencia nacen y se desarrollan en un medio social que las condicionan. Desde esta perspectiva la

formación inicial docente impartida en una institución formativa no puede abstraerse de la realidad educativa internacional, nacional, regional y local”<sup>1</sup>.

Por otro lado “El Plan Decenal de Educación, la Ley de Educación General y Superior, finalmente en correspondencia con la planificación realizada por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo -SEMPLADES- son los elementos jurídicos que demarcan el contexto en el cual la formación docente nacional y local se erige, en función de las necesidades y exigencias de la sociedad, principalmente para garantizar la producción material de los bienes y servicios necesarios para la supervivencia de la sociedad”<sup>2</sup>.

El docente al finalizar su formación superior, es un producto social forjado por medio del “currículo, de la direccionalidad, de los programas y las metodologías” según cita (Miranda, P. 2003, pág. 24) del modelo pedagógico<sup>3</sup> vigente en el país, de tal forma que este responde a un contexto social determinado.

Detrás de todos y cada uno de los modelos institucionales de formación hay un marco teórico que orienta las decisiones tomadas y define las estrategias de intervención implementadas. Detrás de cada propuesta hay un concepto de docente, de sistema educativo y de sociedad, reflejadas en el conjunto de las propuestas prácticas.

De esta forma, si se decide, que las prácticas se desarrollen desde el primer semestre de la formación del futuro docente y a lo largo de todos ellos, es porque se parte de un enfoque que sostiene que la interrelación de teoría y práctica es la que ayuda a desarrollar las capacidades buscadas en los estudiantes. Por el contrario, se piensa que las prácticas suponen la aplicación de lo aprendido en la teoría, éstas han de estar al final de la formación.

La investigación sobre este tema partió de una reflexión de fondo sobre qué tipo de docentes se requiere formar, en qué sistema educativo y para qué sociedad; en función

---

<sup>1</sup> M. Rosental y P. Yudin, (2003), Pág. 23.

<sup>2</sup> SEMPLADES (2009),

<sup>3</sup> LÓPEZ L. A. Módulo de Pedagogía., (2003). Pág. 56.

de los principios y el marco teórico de la propuesta de formación de docentes, que hoy se mantiene en las instituciones educativas universitarias y la correspondencia de la teoría curricular plasmada en el P.E.I. (Proyecto Educativo Institucional) con la práctica diaria ejecutada en las aulas de formación docente inicial.

Estas ideas chocan frontalmente con la realidad, donde las políticas de los gobiernos han subordinado la formación docente a las necesidades de las reformas educativas; a su vez, la participación de las Instituciones educativas de los diferentes niveles educativos en las reformas se ha restringido al papel de ejecutores de políticas; consecuentemente, la formación docente sigue siendo una imposición desde arriba antes que un espacio propio construido de acuerdo a las diferencias y requerimientos específicos.

En efecto las directrices educativas nacionales se elaboran en los Ministerios detrás de un escritorio, a espaldas de la comunidad educativa, es por ello que en ciertas ocasiones los modelos pedagógicos carecen de una objetividad a la hora de ser aplicados en los diferentes espacios geográficos; es por ello que se habla de una crisis del sistema educativo en general y evidentemente ésta afecta a los futuros profesionales, pues la formación teórica ha relegado a la práctica.

Los centros de formación docente están obligados a preparar a maestros y profesores que desarrollen sus funciones en un sistema educativo con características determinadas. Todo esto en un marco que armonice la necesidad de orientaciones nacionales con el respeto a las particularidades y las demandas locales.

Por otro lado la formación continua de los profesionales se encuentra relacionada directamente con la posibilidad de acceder a las nuevas fuentes de empleo.

El incrementar los conocimientos es una prioridad que debe extenderse a todos los profesionales, el hecho de orientar los procesos educativos hacia cualificaciones claves que respondan a la formación en contextos de competencia social, capacidad de dirección, habilidad ante conflictos, comprensión cultural, mentalidad de relación; por

lo tanto la preparación de los nuevos profesionales que aspiran trabajar deben adecuarse a la realidad social existente.

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

“La contratación de los nuevos profesionales en los centros educativos se encuentra en correspondencia directa con las competencias que éstos desarrollaron durante su formación docente inicial y de la capacidad demostrada en el desarrollo de la actividad profesional<sup>4</sup>”.

Otro aspecto a considerar es la demanda efectiva de profesionales en determinadas áreas, debido a la cantidad constante de nuevas fuentes de trabajo desde el sector público y privado.

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

Según Emilio Tenti Fanfani (2005); señale que: “Durante las últimas décadas del siglo XX, la cuestión docente condensó más que ninguna otra el conjunto de dilemas que enfrentaba la educación latinoamericana (aumento de las desigualdades sociales, desarrollo del conocimiento y de las nuevas tecnologías de la información, etcétera). Depositarios de expectativas de cambio y objeto de críticas de diverso signo, pero también productores de formas de representación propias, los docentes se convirtieron en tema de diversos estudios y en destinatarios de políticas de capacitación y evaluación”.

Las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje se mejoran con la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés que en los actuales momentos se está manifestando; logrando formar no solo profesionales, sino más importante personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

---

<sup>4</sup> M. Rosental y P. Yudin, (2003). Pág. 34

En estos momentos el Sistema Educativo Ecuatoriano tiene como prioridad brindar una educación de “calidad, basada en los principios de equidad, participación, pertinencia, eficiencia y flexibilidad que permitan la formación integral de nuevos ciudadanos que se incorporen en forma efectiva a la producción de bienes servicios para alcanzar el desarrollo económico y social de nuestro país, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanísticos y científicos estimulando la reflexión, creatividad y el pleno desarrollo de su personalidad”. Según señala: Sánchez, O. 2006, pág. 7.

Además, la educación del siglo XXI en el Ecuador responde al renacimiento de una nueva sociedad, signada por la globalización y la interdependencia planetaria, siendo fenómenos esenciales de nuestra época; en este sentido la forma y condiciones de enseñanza-aprendizaje se modifican sustancialmente, incursionando así en un nuevo enfoque educativo de competencias.

Este nuevo escenario de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas del Ecuador se implementa actualmente de forma progresiva en el marco del Plan Decenal. Con estos desafíos la educación apunta a construir una sociedad nueva fortaleciendo su identidad, garantizando una formación holística, sistémica, humanística, integral y centrada en valores que apunten en forma efectiva al proceso de globalización desarrollando “competencias como facilidad para comunicarse, trabajar en equipo, utilizar tecnología moderna, individuos competitivos, creativos, con valores y aptitudes” Según cita Sánchez, O. 2006, pág. 8).

“Competencias que permitan la convivencia y constituyan un aporte al desarrollo nacional, aprendiendo a vivir juntos, conociendo su historia, sus tradiciones y su espiritualidad y a partir de este enfoque forjar un nuevo paradigma que impulse la realización de proyectos comunes”<sup>5</sup>.

Si bien el marco legal que rige el destino de la educación a nivel nacional, la práctica diaria demuestra que en las aulas las condiciones de enseñanza-aprendizaje aún mantienen diferencias significativas, las mismas que no permiten cristalizar los objetivos educativos nacionales de proporcionar una educación de calidad; se mantiene una enseñanza con un alto porcentaje de teoría en detrimento de la práctica. “Las

---

<sup>5</sup> "LÓPEZ, L. A. Módulo de Pedagogía, (2003), Pág. 60

exigencias actuales requieren de una “enseñanza para la vida por medio de la vida; para aprender a manejar el arco el niño cazaba, para aprender a guiar la piragua, navegaba; los niños se educaban participando en las funciones de la colectividad. Y porque participaban en las funciones sociales se mantenían, no obstante las diferencias, a un mismo nivel que los adultos.”<sup>6</sup>

“Efectivamente se requiere de una praxis educativa que permita formar un profesional asertivo, en este contexto el rol que desempeñan las prácticas docentes son de suma importancia; las particularidades geográficas, sociales y étnicas hacen que el docente tenga que adaptar o buscar diferentes estrategias para cumplir a cabalidad con su misión de educador”<sup>7</sup>. En este proceso el docente es el que proporciona luces sobre el nivel de asimilación alcanzado por un estudiante durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y es un referente del grado de desarrollo de una institución en el ámbito pedagógico.

“La investigación es un pilar fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los futuros docentes, es importante fomentar procesos de investigación en diferentes niveles para que se logre formar como un hábito, además el futuro docente tiene a su disposición un laboratorio que es el aula de clase y sus estudiantes. La abstracción, sistematización y recopilación de la información son elementos que un futuro profesional debe dominar”<sup>8</sup>.

Por otro lado la institución educativa tiene el deber de señalar líneas de investigación en las cuales desde los estudiantes se logre aportar con descubrimientos y conocer que a investigar se aprende investigando. Entonces, el reto de la enseñanza aprendizaje es alcanzar un nuevo perfil del docente, que se ajuste a una realidad cambiante, comprometido con la sociedad a la cual se debe, crítico con respecto a las inequidades sociales.

---

<sup>6</sup> Citado por Ponce, A. 2004, pág. 12.

<sup>7</sup> CASTRO, L. 2006. Págs. 58-343

<sup>8</sup> Ibídem Pág. 255

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

Según cita: Morgade, G. (comp.): *Mujeres en la educación, género y docencia en la Argentina (1870-1930)*, Buenos Aires: Miño y Dávila, 1997: A partir de la convicción de que "el trabajo docente tiende a la reproducción de los modelos de género dominantes a través de una serie de procesos cotidianos construidos en la apropiación que los docentes efectúan de los sistemas de usos y expectativas" constituidos en la institución escolar, el trabajo se propone examinar algunas de las determinaciones y resistencias que tienen lugar en estos procesos, genéricamente encuadrados en la militancia feminista y su brazo teórico, las teorías de género.

Se propone presentar, y en algunos casos completar, la producción del campo de la historia de la educación desde una perspectiva generizada que parte de la revisión histórica de la propia producción feminista para analizar seguidamente la figura de Sarmiento desde el régimen de género de sus tiempos, la docencia como profesión de mujeres, algunas experiencias de los movimientos vanguardistas de principios del siglo XX en relación a la infancia, los movimientos sindicales, y un estudio comparativo de problemas de género y docencia en Brasil y Argentina.

La cuestión de género aparece al abordar la profesión docente como un dato insoslayable que es preciso tomar en consideración. Como contracara, muchos trabajos se concentran en analizar el contexto de emergencia de las primeras generaciones de mujeres que participaron formalmente en el ámbito científico-institucional. Para el caso argentino, un artículo de García examina el acceso femenino a la educación universitaria y los estudios científicos, y luego, las inserciones institucionales, becas y trabajos de algunas de las primeras doctoras y profesoras en ciencias naturales.

El propio proceso de "feminización" de la docencia es hoy objeto de investigaciones, como el estudio etnográfico de García Riveras, cuyo propósito fue conocer las imágenes del trabajo docente construidas durante la formación inicial (FI), y si persiste la creencia de que para realizar la enseñanza se requieren características culturalmente asignadas a lo femenino.

El término “género” está considerado como el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas, además estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables.

Mientras algunos han confundido al cambio generacional con el revelo generacional; siendo éste último el cambio o pase de estafeta, es decir, sólo incluye el cambio de personas y abarca a un sólo sector a los jóvenes; en cambio el “Cambio Generacional” es mucho más amplio, no sólo implica un cambio de estafeta o de personas, es el cambio completo de actitudes, de visiones, de personas, de principios, desde la perspectiva del análisis y del diagnóstico que nos permita a todos aprender de las experiencias exitosas y de los errores, para que las primeras las mejoremos y los segundos los evitemos.

En el Ecuador la Constitución de Montecristi recoge e incorpora la importación y el rol de genero y generacional. Son importantes los avances en participación en el texto constitucional, tanto en términos conceptuales como en los canales que se abren para la sociedad civil en su relación con el Estado. Pero también hay que poner esos textos en perspectiva, tomando en cuenta el conjunto del diseño institucional y el régimen democrático, así como el sentido de la participación en el contexto político.

Las representaciones de género y generacional se trasladan al ámbito laboral e interactuando con las condicionantes económicas y productivas fundamentan:

La forma en que se divide el trabajo entre los hombres y mujeres de acuerdo a los roles asignados que puede variar de acuerdo a las culturas. Explica que se hayan reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongado los hábitos hogareños, adjudicándole las tareas asimilables y más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas, alejándolas de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera;

Estas dimensiones generan:

- Inequidades y discriminaciones.
- Segregación ocupacional por género

Los roles de género y generacional son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas, de jóvenes o adultos ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada, así tenemos:

- La constante asignación social de funciones y actividades a las mujeres y a los hombres, a los jóvenes y a los adultos, naturaliza sus roles, condiciona sus identidades, su visión del mundo y su proyecto de vida.
- La naturalización de los roles y atributos de género y generacional es lo que lleva a sostener que existe una relación determinante entre el sexo de una persona, su capacidad para realizar una tarea y la valorización social que se le otorga a dicha tarea.

La sociedad tiene la alta responsabilidad de desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer, joven o adulto y reconocer que sus roles y capacidades han sido socialmente construidos permite pensar de otro modo los lugares que ambos pueden ocupar en la sociedad.

### **La valoración y el rol de la formación profesional en el actual contexto.**

Desde la emergencia de la sociedad industrial la formación profesional y técnica tuvo un papel relevante en la contribución al desarrollo. Pero, la actual conjunción de sociedad del conocimiento y profundas transformaciones en el mundo del trabajo y en las relaciones con la sociedad la instala como una cuestión central para la vinculación entre desarrollo económico y progreso social.

Si uno de los mayores y más difíciles retos del presente, es enfrentar la falta de trabajo docente, resulta imprescindible desarrollar nuevas estrategias de crecimiento con generación de más y mejores empleos para todos, hombres y mujeres, jóvenes y adultos. Ello demanda, entre otras estrategias:

- Integrar políticas económicas y sociales;

- Desarrollar e incrementar las competencias individuales y colectivas para la innovación, la competitividad y la productividad
- Actuar mediante el diálogo social (empleadores, trabajadores y gobierno), la participación y la complementación de actores y recursos, la articulación entre lo público y lo privado, lo nacional y lo territorial, lo estandarizado/ universal y lo focalizado/singular;
- Asegurar la no discriminación y la igualdad de oportunidades y trato en el acceso, mantenimiento y desarrollo del empleo.

Asimismo, la generación de condiciones para que hombres y mujeres puedan satisfacer su derecho a un trabajo decente es un elemento esencial para la competitividad y la productividad, así como para la combatirle a la pobreza. Ello exige que los objetivos y los diversos repertorios de las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo se complementen y articulen en pos de contribuir a un desarrollo económico y social sostenible y equitativo.

### **Perspectiva de género y generacional en la formación docente**

La perspectiva en la formación docente faculta la doble y simultánea pertinencia con el mundo del trabajo y con los sujetos de atención de la formación y esta doble pertinencia es una de las condiciones básicas para mejorar la calidad y la equidad de la oferta formativa.

Además pone el foco en el sujeto que aprende (sujeto de atención de la formación) y ayuda a entenderlo como un ser integral que moviliza conocimientos, saberes, destrezas pero también actitudes, emociones, condicionamientos de género, historia familiar y comunitaria y desde esa situación es que debe construir su proyecto de formación y empleo. Este foco en el sujeto habilita un amplio campo de intervención para el accionar formativo.

Porque al igual que las restantes instituciones y políticas sociales, la formación reproduce los criterios de clasificación y jerarquización vigentes en la sociedad.

La formación profesional con perspectiva de género al reconocer y redescubrir que estas características, supuestamente fijas e inamovibles, son asignaciones culturales aporta sustantivamente a su transformación. La integración de la perspectiva de género permite identificar las propias barreras internas, generalmente no conscientes, que la política formativa pone a la igualdad de oportunidades así como a una participación diversificada que contribuya a disminuir o eliminar la segmentación ocupacional por género que no comienza cuando se cruza el umbral del mercado de trabajo.

### **3.1.5. Síntesis.**

La situación laboral de los titulados de la UTPL, se encuentra condicionada por varios factores, cada uno de ellos tiene una incidencia y peso distinto, en un primer nivel se encuentran las políticas delineadas para el sector educativo, las cuales buscan formar un profesional con características determinadas en función de los intereses de quienes se encuentran ejerciendo el poder; responden y se ajustan a las necesidades de la estructura económica de la sociedad; de tal forma que la respuesta a la variable situación laboral docente se debe escudriñar en el ámbito de las políticas educativas y sus propósitos.

En un nivel inferior de incidencia se encuentra la formación docente inicial que se desprende del marco legal educativo vigente, conjuntamente con la metodología utilizada en las aulas, la especialidad escogida por los futuros docentes y el género; estos aspectos secundarios no son determinantes a la hora de calificar la idoneidad de un docente formado por un sistema educativo y forjado en un contexto social.

Por lo que, es oportuno hacer esta pequeña reflexión; así como los médicos curan y salvan vidas, nuestros docentes con un criterio humanista y cristiano, forman vidas hasta debajo de una planta; dándole a nuestros hijos valores morales integrales con escasos recursos, porque aman tanto su profesión, que están muy conscientes que el avance y calidad de la educación, no está para perder tiempo esperando recursos, sino que entre todos debemos colaborar y ayudarnos, con el criterio y enseñanzas de Jesucristo el cual no se describe con palabras, sino que se siente.

## **3.2. Contexto laboral**

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

Según cita Freire Paulo; en su obra “Pedagogía de la Autonomía” Pág. 72; ¿Qué necesitamos saber nosotros, los llamados educadores para hacer viables incluso nuestros primeros encuentros con mujeres, hombres y niños cuya humanidad es negada y traicionada y cuya existencia es aplastada?

Al pensar en el sentido misional del maestro en correspondencia con su comunidad, es el que predomina en un grupo, el que transfiere cierta cantidad de conocimientos, de modo que las escuelas de nuestro tiempos, entendidas espacios de socialización, en general no pueden decirse lugares proclives al dialogo ni a la racionalidad crítica, por lo que escasean los aprendizajes fructíferos en los seres humanos.

¿Que debe hacer el maestro? Sería adecuado pensar que los docentes nos comprometamos un poco más de lo habitual, con la promoción de las relaciones humanas, un empoderamiento con la individualidad, no como sujetos aislados inmersos en un trabajo pedagógico, llamados a ofrecer resultados de desempeño. El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida por contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no está llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber del cual nadie puede apropiarse en mundo tangible y mutable.

Cuando se buscan las razones que producen una sociedad turbulenta como la nuestra, se lee el trasfondo de abandono y ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro para las nuevas generaciones y ésta incertidumbre afecta el contexto escolar. De allí que la responsabilidad del maestro radica en el carácter motivacional de su práctica, en el que hay un maestro que no niega el hecho de vivir en un mundo hostil; pero que con todo, deja en pie los anhelos de sus discípulos; alguien que como diría Charles Dickens experimenta la verdadera grandeza haciendo que otros se sientan grandes.

Nunca será el buen maestro un descalificador, cruel o indiferente, por el contrario es él quien procurará con insistencia estimular los magnos pensamientos.

Pensando en ése anhelo de ser mejores por encima de las disposiciones del sistema imperante, Paulo Freire en su libro la pedagogía del oprimido, ayuda a entender el tipo de educación que tenemos, de corte tradicional, en donde el educando debe adaptarse a un orden establecido, y por ninguna parte se admite la conciencia en el estudiante, no existe el dialogo y el pensamiento auténtico brilla por su ausencia. Pero a su vez hay una exposición de un tipo de educación diferente, aquella por la que el docente con las buenas características ya enunciadas debería optar, y es la educación como práctica liberadora, (antagónica al positivismo y al pragmatismo educacional en boga dentro de los círculos de enseñanza), una alternativa para quienes en nuestros días poco o nada han sido tomados en cuenta, como son los pobres y olvidados ( muchos cuyos hijos son enviados a la escuela para ser tratados con desprecio), que reciben las migajas de unos estados latinoamericanos ávidos de divisas que obtienen de la explotación de su propia gente, la manutención de los intereses de clase y naturalmente las consabidas disposiciones de las potencias.

En tal sentido ¿Cual es la razón de ser de la educación? Sin pretender encontrar una respuesta definitiva, recurriendo de nuevo a Freire, habría que decir que la educación es importante si conduce al ser humano al descubrimiento e identificación de su medio histórico, al cuestionamiento de los hechos presentes y a la consecuente intervención transformadora de la misma.

Pero, para que el ser humano pueda llamarse forjador de su destino, en principio debe ser instruido para que sea capaz de tomar conciencia de su realidad, lo cual no resulta muy ajustado al tipo de educación vigente que en el ámbito escolar ofrece planteamientos ajustados a tesis gubernamentales no propiamente emancipadoras ni generadoras de desarrollo social.

De cualquier manera, y en esto hay que hacer hincapié, por gris que se refleje el panorama educativo, no se puede desistir en la lucha de hacer prevalecer el interés

general sobre el particular, en nuestro caso con el avance en genuinas aplicaciones pedagógicas que desarrollen en la capacidad para analizar críticamente su comunidad, desde luego con sólidos preceptos teóricos y / o cognitivos.

Por lo tanto es claro que la globalización se ha impuesto como tendencia en todas las latitudes, sin embargo, en medio de tal propósito de uniformizar, la educación debe erigirse como baluarte de la defensa de la diversidad cultural y de pensamiento, una sociedad educada en lo multicultural presta a entender y a tolerar las diferencias, en donde no se juzguen a un grupo o individuos como poseedores únicos del saber, sino que se generen ambientes de cooperación y aprendizaje sinérgico.

### **Comunidad educativa**

Con respecto a la comunidad educativa y para este caso particular se analizó de lo particular a lo general, ya que tiene diferentes connotaciones y dimensiones; tiene que verse, analizarse y tomarse en cuenta en sus diferentes magnitudes.

#### **Definición.**

Según señala ADAMS, F.; Andragogía, Grafarte, Caracas, 1970. La comunidad educativa “es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo”. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucción sino la educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo.

**La comunidad local.-** Esta concebida como el barrio, el recinto, la parroquia, el municipio rural. “En este ámbito cohabitan varias instituciones educativas, organizaciones sociales de segundo grado, de campesinos, artesanos, sindicatos, entidades sociales, culturales y deportivas”. (Miranda, P. 2003, pág. 69)

**El maestro y el alumno.-** Al analizar el rol que cumple del docente y el papel que juega el alumno, en el educativo es necesario hacer varias reflexiones; sólo para efectos de comprender de mejor manera esta relación en el proceso de enseñanza aprendizaje:

A los efectos de la calificación de la libreta, el resultado de las pruebas se aprecia junto a estos trabajos que, indirectamente, valoran el esfuerzo y el esmero del alumno.

- Significa, también, que las pruebas que se elaboran no ponen en juego sólo la memoria sea reflexiva o comprensiva, sino la capacidad de utilizar datos y aplicarlos.
- Evalúa el logro de todos los objetivos reales que se propone para su grupo: actitudes y habilidades además de conocimientos, con instrumentos adecuados.
- No usa los instrumentos de evaluación ni la libreta de calificaciones como medio para atemorizar, sino para desarrollar el espíritu de autocrítica y como estímulo para superar las dificultades.
- Se conduce al alumno y al grupo hacia la autoevaluación y el docente apunta hacia la meta evaluación.

“Si se quiere ayudar a los chicos a desarrollar su sentido crítico frente a la realidad, lógicamente habrá que conducirlos también a una autocrítica responsable, que a nivel de evaluación implica autoevaluación”. Según cita A. Bertoni.

### **Docente – padres o comunidad educativa**

Se habla de la necesidad de cooperación entre padres y maestros. Sin embargo, en la práctica, muchas veces las relaciones distan de ser armónicas. Muchos docentes se quejan de la incomprensión de los padres. Y muchos padres emiten juicios poco favorables con respecto a los docentes y profesores de sus hijos.

### **¿Cuáles son las razones de esta falta de entendimiento?**

Además de razones que podríamos llamar de orden psicológico, vinculadas con los distintos roles que tienen frente a los chicos los padres y los maestros, y a la distinta manera que tienen ambos, hay también razones de orden sociocultural, muy relacionadas con la forma de interpretar la realidad social e histórica.

Muchos de los roces provienen de las actitudes que adoptan los maestros frente a los padres, y los barrios donde trabajan. Detrás de estas actitudes se encuentra una toma de posición frente a la realidad, una manera de ver la sociedad y sus clases.

### **Sistema educativo**

Será necesario considerar si el sistema educativo proporciona oportunidades universales para que la gente aprenda sobre gobierno, política, comportamiento electoral o reglas y estándares generales de la sociedad. Si este es el caso, los educadores tendrán que ponderar si esto puede reemplazar alguna parte del programa informal de educación cívica y electoral para adultos, o si por el contrario, el sistema educativo ha sido diseñado de tal forma que reduce o inhibe la participación del pueblo en la actividad democrática.

En muchos casos, la educación primaria y secundaria proporcionará habilidades, actitudes y conocimientos que brindarán una educación más detallada que dé soporte a la democracia. En algunos casos, sin embargo, los sistemas nacionales de educación podrán haber sido forjados para asegurar un apoyo al régimen que no es democrático, y donde las diferencias no son bienvenidas. En dichos casos, la educación primaria y secundaria puede dejar un legado que compromete severamente la habilidad de las personas para asumir un comportamiento democrático, resolver diferencias, tomar decisiones, votar o participar de las instituciones democráticas. En este tipo de situaciones, los programas de educación cívica tendrán que ser extensos.

Para entender el sistema educativo se debe tener información básica sobre el número y ubicación de las instalaciones de enseñanza primaria, secundaria y universitaria, con el fin de identificar posibles sitios y grupos de trabajo. Un análisis de plan nacional de estudios identificará la existencia de materiales y competencias educativas que puedan servir como fundamento del programa.

### **Medios masivos de comunicación**

Un estudio de los medios masivos de comunicación arrojará un análisis de los medios existentes, el mercado que abarcan, las características de sus audiencias, la naturaleza de su capital, por ejemplo, los que son del Estado probablemente tengan la obligación por

ley de asignar cierto tiempo aire para los mensajes de educación electoral, mientras que los de tipo privado pueden o no implicar un costo. El suministro de energía también debe ser considerado como elemento que influye en la selección de los propios medios.

Un estudio de los medios masivos de comunicación disponibles proveerá tanto un análisis de las posibilidades de educación con audiencias particulares como un entendimiento de la diversidad de opiniones y variedad de electorados a tener en cuenta.

### **Suministro de energía y otros productos básicos**

Los educadores tienen que tomar nota de cualquiera escasez o interrupciones en el suministro de servicios o materiales importantes tales como electricidad, gas, papel, o tinta, especialmente en entornos de transición. Si no hay una red de energía eléctrica estable, es posible que no tenga mucho sentido invertir en anuncios de televisión costosos. Sin embargo, la radio puede todavía ser una opción, una vez que los receptores de radio pueden funcionar con baterías. En tales circunstancias, los medios impresos y el contacto directo pueden tener un papel más importante.

Los educadores también tienen que tener en cuenta cómo la escasez o interrupciones de energía eléctrica pueden afectar a los procesos de producción: si los proveedores de servicios no tienen fuentes de energía independiente y fiable, muy a menudo esto aumenta el tiempo necesario para la producción. Si el papel o la tinta son difíciles de obtener, las actividades de impresión tienen que disminuir. Incluso cuando estos materiales existen, la escasez de combustible puede afectar la capacidad de entregar y distribuir el material impreso.

Por lo tanto, los educadores tienen de evaluar la disponibilidad de los principales productos básicos y el impacto que pueden tener sobre tipos y combinaciones de medios de comunicación a utilizar.

Por todo lo expuesto es importante analizar el entorno en el cual se desarrolla nuestra educación, el entorno educativo, este se encuentra relacionado con el “tipo de contexto en el cual se desenvuelve la educación, los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos hasta ese momento y las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos”. (Miranda, P. 2003, pág. 68)

Por ejemplo, aunque existen los mismos planes y programas de estudio para las asignaturas de educación básica, no se abordan de la misma manera en una comunidad rural y una urbana, en una escuela particular a una pública; por lo que es importante hacer las adecuaciones pertinentes y necesarias de acuerdo al nivel y tipo de población (así como la ideología predominante o cultura) para sacar provecho de los contenidos escolares.

“Para ello se requiere establecer el principio de la justicia social y el derecho a la educación como responsabilidades públicas desde la perspectiva de un Estado educador. Proponer la igualdad como punto de partida de las políticas educativas (Como igualdad de oportunidades) y de las prácticas pedagógicas (como igualdad de capacidades). Promover el entorno educativo como una instancia de participación comunitaria y de colaboración para fortalecer la acción de enseñanza”<sup>9</sup>.

Para lograr el cumplimiento de las premisas arriba mencionadas, es necesario centrar las acciones a partir del fortalecimiento de los procesos de enseñanza - aprendizaje que incluye: Apoyo a las iniciativas pedagógicas y a la participación en las acciones de capacitación.

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

#### **Formación académica**

La formación académica es una dimensión integral por lo que el currículum y las actividades pedagógicas están impregnados de los valores propiamente humanos y cristianos, así como por la pedagogía general; aspectos con los cuales se estaría logrando una excelencia humana y académica, así como por aspectos formativos donde se incluyen las dimensiones afectiva, religiosa, social, estética y psicomotora.

---

<sup>9</sup> Castro, L. (2006),

## **La formación de valores**

El tema de la formación de valores en la educación, ha cobrado en los últimos tiempos un marcado interés, en consonancia con la sistemática profundización en la labor docente-educativa que se desarrolla en este nivel de enseñanza en nuestro país. Tal situación se presenta motivada por diferentes factores entre los que cabe señalar; la influencia de las corrientes internacionales que se mueven alrededor de la crisis de valores éticos y morales que se sustentan en el desarrollo cada vez más acelerado del sistema capitalista mundial, como resultado de las profundas contradicciones internas del mismo y que en particular en los países subdesarrollados se manifiestan en los niveles de enajenación, corrupción, ingobernabilidad, desigualdad e injusticia social; agravadas por las tendencias neoliberales que pretenden imponer los países desarrollados.

Según Vecino, F. (1997) " Por un traje a la medida " Entrevista concedida al Semanario Juventud Rebelde, dice: "En el caso de nuestro país, por su parte esta situación se presenta de una manera muy propia, en una medida mucho más determinante debido a la influencia que en términos sociales ha tenido el derrumbe del Campo Socialista, unido a las nefastas consecuencias que ha tenido su inserción brusca en el mercado mundial y que tienen indudablemente un impacto en el orden social, aparte de errores e insuficiencias que no pudieron ser rectificadas oportunamente. En tal sentido al referirse a estas cuestiones "...Nos toca elevarnos más y es más difícil, pero podemos hacerlo con profesores como los que tenemos. Esos que en medio de estos tiempos de crisis andan agobiados por las carencias cotidianas, pero nunca han dejado de preparar una clase o de llegar puntual al aula a pesar del transporte. Contamos con gente optimista, hay que echar ahora la batalla de los valores".

De acuerdo al criterio del Ministerio de Educación Superior; (1997), en su artículo "Enfoque integral en la labor educativa y político-ideológica con los estudiantes" señala: En consonancia con estos desafíos dejó plasmado en lo que se denominó "Enfoque integral en la labor educativa y político-ideológica con los estudiantes"; las dimensiones fundamentales en las que dicha labor deberá desarrollarse definidas en lo Curricular, la Extensión Universitaria y la vida Socio-política así como; las principales líneas de acción para la consecuente profundización en esta labor; la que ha encontrado

entre otras formas para su materialización, la elaboración de los denominados Proyectos Educativos.

Para mi forma de pensar y con un criterio muy personal, debo indicar que la educación en valores es una serie de procesos planificados, sistémicos, organizados, pluridimensional, intencional e integrado que orienta y garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad; se concreta a través de los aspectos que deben constar en lo curricular, extracurricular y en toda la vida escolar hasta los niveles universitarios.

Para D' Angelo, O. Provida; (1996), en su obra "Autorrealización de la personalidad. Ed. Academia. La Habana. Señala: La personalidad es "un sistema de alto nivel de integración de funciones síquicas del individuo, un complejo de formaciones estructuradas sobre ciertos principios que funcionan dirigidos a un objetivo".

El objetivo constituye el sentido fundamental de la actividad del individuo, se expresa en el proyecto de vida que es "el conjunto de representaciones mentales sistematizadas sobre cuya base se configuran las actitudes y disposiciones teóricas del individuo, y que para ejercer una dirección auténtica de la personalidad, este modelo debe tomar una forma determinada en la actividad social del individuo y en las relaciones con las personas. Es decir, la característica directriz de este modelo ideal se expresa no sólo en lo que el individuo quiere ser, sino en su disposición real y sus posibilidades internas y externas de lograrlo y de darle una forma precisa en el curso de su actividad"

Entonces si realmente se quiere incidir mediante la educación en la personalidad es necesario adentrarse en el porqué de los objetivos de la actividad, que lo hacen componer un proyecto de vida. Si la educación concibe el proyecto de vida no como un modelo ideal-individual solamente, sino que lo relaciona a su vez con un modelo real-social, entonces podrá acercarlo a su realización. Por lo que la educación en valores debe contribuir a que el proyecto de vida se convierta en "un modelo de vida sobre la base de aquellas orientaciones de la personalidad que definen el sentido fundamental de su vida, y que adquieren una forma concreta de acuerdo con la construcción de un sistema de actividades instrumentadas, las que se vinculan con las posibilidades del individuo y, de otro lado las posibilidades objetivas de la realidad externa para la ejecución de esas orientaciones de la personalidad" [4].

La educación en valores tiene como objetivo el alcance de una personalidad desarrollada o en desarrollo, la que se entiende, "al caracterizar a un individuo concreto donde el sistema de procesos y funciones que la forman se encuentran estructurados de manera armónica, en un proyecto de vida realista, donde predomina la autodirección consciente de los esfuerzos del individuo para lograr el desarrollo de sus potencialidades en forma creadora, así como su participación en la actividad social de acuerdo con valores de contenido progresista" [4].

La educación en valores debe coadyuvar a la tendencia interna de la personalidad a integrar y armonizar los factores internos y externos y a la autonomía de ésta, es decir, a la autorregulación sobre la base de fines conscientes, lo que está por supuesto, en interacción y en dependencia de la realidad social.

Los valores interiorizados conforman la esencia del modelo de representaciones personales, constituyen el contenido del sentido de vida, y de la concepción del mundo, permiten la comprensión, la interpretación y la valoración del sujeto y brindan la posibilidad de definir el proyecto de vida, integrado por objetivos y finalidades para la actividad social.

Los valores no se enseñan y aprenden de igual modo que los conocimientos y las habilidades, y la escuela no es la única institución que contribuye a la formación y desarrollo de éstos. Otra peculiaridad de la educación en valores es su carácter intencional, consciente y de voluntad, no sólo por parte del educador, sino también del educando, quien debe asumir dicha influencia a partir de su cultura, y estar dispuesto al cambio. De ahí la importancia y la necesidad de conocer no sólo el modelo ideal de educación, sino las características del estudiante en cuanto a sus intereses, motivaciones, conocimientos, y actitudes, las que no están aisladas de las influencias del entorno ambiental. Una comprensión clara de los límites objetivos del entorno, del modelo a que aspira la sociedad y de la subjetividad del estudiante permite dirigir mejor

las acciones educativas y dar un correcto significado al contenido de los valores a desarrollar.

Son tres las condiciones para la educación en valores:

Primera: conocer al estudiante en cuanto a: determinantes internas de la personalidad (intereses, valores, concepción del mundo, motivación, etc.); actitudes y proyecto de vida (lo que piensa, lo que desea, lo que dice y lo que hace).

Segunda: conocer el entorno ambiental para determinar el contexto de actuación (posibilidades de hacer).

Tercera: definir un modelo ideal de educación.

Los valores por lo tanto no deben ser considerados como el resultado de una comprensión, y mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia, por el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de los componentes de la personalidad, sus contenidos y sus formas de expresión a través de conductas y comportamientos, por lo tanto sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración-reflexión y la actividad práctica.

La formación y el desarrollo de valores profesionales deben partir del modelo y de cultura del profesional. El modelo de formación del profesional debe ser sistémico y pluridimensional, conteniendo en sí el sistema de valores de la profesión. En cada una de estas dimensiones se forman valores estrechamente vinculados unos con otros; la dimensión cognitiva supone que a través de los conocimientos que el estudiante va adquiriendo, se pasa del nivel reproductivo al creativo y, para lograr este tránsito es necesario que exista una apropiación del conocimiento, lo que implica una identificación con el objetivo del conocimiento científico, alcanzar la verdad se convierte en valor porque ella impulsa a la búsqueda infinita del conocimiento, infiriéndose en una actitud cuestionadora del estudiante ante los contenidos impartidos.

La verdad como valor induce por tanto a la búsqueda infatigable del saber. Pero el "saber" interactuando con los valores de las otras dimensiones permite revelar de éste su contenido valorativo al estudiante.

La dimensión ética subraya la responsabilidad que contrae el profesional con su entorno natural y social. Aquí se destaca la dignidad profesional como valor supremo a alcanzar teniendo en cuenta que a través de ella se patentiza el respeto hacia la profesión, pero un respeto que se significa en relación con una comprensión de la realidad en que se vive y de un compromiso con ella.

La dimensión estética propicia el fomento del gusto y la sensibilidad por la actividad profesional. La belleza como valor destaca el desarrollo de la preocupación estética por los resultados de la profesión así como la satisfacción por la obra a realizar. Todo ingeniero debe ser un creador y como tal en él estará presente la sensibilidad del artista.

La dimensión político-ideológica tributa a la formación del valor "nacionalista" y de poseer una identidad nacional.

En este modelo de valores profesionales se consideran supremos a formar, los que aparecen en las dimensiones ética y político-ideológica a través de la dignidad profesional entendiéndose por ello: la actitud moral del individuo hacia sí mismo, y de la sociedad hacia él.

“Durante los últimos años en América del Sur se viene debatiendo y proponiendo calidad de la enseñanza, y el Ecuador no se excluye de esta pretensión; la universidad en general no ha logrado resolver los problemas de formación de los educandos”<sup>10</sup>.

Para alcanzar este gran objetivo se requiere de varios aspectos entre los fundamentales tenemos:

Los recursos materiales disponibles: aulas de clase funcionales, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos, entre otros.

El talento humano: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, tiempo de dedicación. Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso

---

<sup>10</sup> Castro, L. 2006

La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.

Aspectos pedagógicos: Proyecto educativo de de la universidad, Proyecto curricular de centro, Evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, tutorías, logro de los objetivos previstos, entre otros.

Estos elementos permiten que la educación pueda desarrollarse en los mejores términos, empero existe un marco legal que rige la educación en el Ecuador y de ello depende en gran medida que ésta sea de calidad.

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

#### **Carta magna**

La Constitución de Ecuador, aprobada por referendo popular en septiembre de 2008, celebra hoy su segundo año de vigencia, un periodo que ha comportado el inicio de procesos de cambio en las principales estructuras económicas, políticas y sociales del país.

La Carta Magna, elaborada por una Asamblea Constituyente, con 444 artículos, 30 disposiciones transitorias y un Régimen de Transición de 30 artículos, fue aprobada en referendo el 28 de septiembre de 2008 con el 63,93 por ciento de votos a favor, y entró en vigor el 20 de octubre de aquel año.

Luego de la aprobación popular del texto, la Constituyente designó a los integrantes del Consejo Nacional Electoral y a una Comisión Legislativa, que cumplió las funciones del Congreso hasta que fueron elegidos los integrantes titulares de la institución legislativa.

Ese organismo se denomina Asamblea Nacional Legislativa, nombre que toma el Parlamento según la nueva Constitución, y está compuesto por 130 integrantes, que fueron elegidos en los comicios generales del pasado 26 de abril.

Precisamente la Asamblea publicó hoy en sus canales oficiales un breve repaso al primer año de vigencia de la nueva Carta Magna, que, a entender de la institución, "puso énfasis en la reinstitucionalización" del país.

Hasta el momento se han aprobado 33 leyes, algunas de ellas consideradas "fundamentales" para la aplicación de los principios consagrados en la Ley Suprema del Estado, reportó la institución, en la que hay una mayoría parlamentaria del oficialista movimiento País.

Dentro de las leyes que debían ser emitidas en el plazo de 360 días contados a partir de la vigencia de la Constitución, la Asamblea aprobó las normativas referentes al funcionamiento de la Corte Constitucional, la Ley de la Defensoría Pública y la Ley de Seguridad Pública y del Estado.

Sin embargo, algunas leyes fundamentales, como las que se refieren a los recursos hídricos, a la minería o a la educación, todavía no han sido aprobadas y se encuentran en procesos de diálogo con distintos sectores sociales.

Uno de los elementos que identifica al nuevo régimen constitucional de Ecuador es la inclusión de los llamados "derechos del buen vivir", que incluyen cuestiones como la inclusión y la equidad, la educación, la salud, la seguridad social, el hábitat y la vivienda, la cultura, la cultura física y el tiempo libre, aunque aún no se han hecho visibles los resultados.

Con la publicación de la nueva Constitución quedó derogada la aprobada por otra Asamblea Constituyente en 1998, pero que no fue sometida a consulta popular. (EFE)

### **Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 -2013**

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública.

El Plan cuenta con 12 Estrategias Nacionales; 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el Buen Vivir.

El Plan fue elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, conforme el Decreto Ejecutivo 1577 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado, para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

Evidentemente la calidad en la educación se encuentra directamente relacionada con las políticas emanadas por el estado y sus diferentes instituciones que regentan la educación, durante los últimos años no existieron políticas educativas macro en este ámbito, es por ello que el sistema educativo atraviesa por una crisis.

Posteriormente con la aprobación de la Constitución Política del Ecuador<sup>11</sup> en el 2008, se fortalece el marco legal educativo en el país, finalmente la Secretaría Nacional de Planificación en el año 2009, realiza una proyección principalmente en el ámbito educativo superior, definiendo proyectos macro en zonas geográficas definidas que apuntan al fortalecimiento de los sectores productivos en función de las potencialidades que actualmente se presentan; por ejemplo en la zona de Imbabura se trabaja por fortalecer el turismo, en este sentido las carreras relacionadas con este aspecto serán declaradas prioritarias.

Se puede hablar hoy en día que existen políticas educativas claras y definidas para el sistema educativo.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado para este período de Gobierno PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009 – 2013 plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, a la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural, para finalmente alcanzar el “Buen Vivir” de las y los ecuatorianos. El PNBV 2009 – 2013 cuenta con 12 objetivos nacionales para el Buen Vivir

---

<sup>11</sup> Art. 26 Constitución política del Ecuador, 2008

## **Objetivos para el Buen Vivir**

### **Objetivo 1: AUSPICIAR LA IGUALDAD, COHESIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL Y TERRITORIAL EN LA DIVERSIDAD.**

“Estamos comprometidos en superar las condiciones de desigualdad y exclusión, con una adecuada distribución de la riqueza sin discriminación de sexo, etnia, nivel social, religión, orientación sexual ni lugar de origen.

Queremos construir un porvenir compartido sostenible con todas y todos los ecuatorianos. Queremos lograr el buen vivir”.

### **Objetivo 2: MEJORAR LAS CAPACIDADES Y POTENCIALIDADES DE LA CIUDADANÍA.**

“Trabajamos por el desarrollo integral de los y las ciudadanas, fortaleciendo sus capacidades y potencialidades a través del incentivo a sus sentidos, imaginación, pensamientos, emociones y conocimientos”

### **Objetivo 3: MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN.**

“Buscamos condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familias y colectividades respetando su diversidad. Fortalecemos la capacidad pública y social para lograr una atención equilibrada, sustentada y creativa de las necesidades de ciudadanas y ciudadanos”.

### **Objetivo 4: GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LA NATURALEZA Y PROMOVER UN AMBIENTE SANO Y SUSTENTABLE.**

“Promovemos el respeto a los derechos de la naturaleza. La Pacha Mama nos da el sustento, nos da agua y aire puro. Debemos convivir con ella, respetando sus plantas, animales, ríos, mares y montañas para garantizar un buen vivir para las siguientes generaciones”

**Ley Orgánica de Educación Intercultural fue publicada en el Registro Oficial**  
2011-04-01 00:00:00

Entró en vigencia la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que contiene importantes reformas al sistema educativo del Ecuador, luego de ingresar por el Ministerio de la Ley, el pasado 16 de marzo y finalmente fue publicada en el Registro Oficial este 31 de marzo de 2011.

La LOEI constituye, sin duda, el mayor logro de esta Cartera de Estado en los cuatro últimos años de gestión, pues sintetiza una visión moderna, técnica e incluyente del hecho educativo acorde a los desafíos del Ecuador del siglo XXI.

Este cuerpo legal permite revalorizar el perfil del docente, determina un nuevo escalafón basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. Además, la LOEI asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema.

La nueva ley, determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; la ley propicia y promueve la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente.

La LOEI desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar una educación de calidez y calidad, tan ansiada por los ecuatorianos.

### **Plan Decenal de Educación**

El ministro Raúl Vallejo Corral dio luz verde a la realización de mesas de trabajo, foros y la conferencia nacional, con el propósito de elaborar el Plan Decenal de la Educación 2006-2015, en el contexto de que la "educación es un compromiso de todos para

cambiar la historia", así como unificar criterios para definir la agenda nacional con prioridades educativas para el país.

## **DINAMEP. (DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL)**

### **Información General**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP–, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER– Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP– cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión

humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

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

Todas estas políticas educativas de la institución se derivan del marco legal educativo general y en correspondencia con la realidad de cada una de las comunidades educativas dónde éstas se desarrollan, estas rigen las actividades académicas, de planificación, dirección, organización y de gestión en forma general

#### **El Proyecto Educativo Institucional (PEI)**

El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Por tanto, el PEI es un documento que orienta los aspectos sustantivos de la vida institucional en el largo plazo por lo que si bien es cierto, debe ser repensado en forma cotidiana, no debe ser construido rutinariamente de año en año.

Es suficiente que cada institución realice el esfuerzo necesario para tener un PEI como documento de partida a ser desarrollado, perfeccionado y revisado en períodos no menores a cinco años, con el fin de tornar lo pertinente a cada cambio del contexto institucional o del entorno comunitario.

En el PEI se retrata en líneas gruesas lo que es la institución educativa, es un referente de identificación que determina la diferencia en términos significativos de ese establecimiento con otros, es el sello que identifica y caracteriza a la institución y constituye el resultado del compromiso asumido hacia aspectos esenciales y compartidos de los grupos en torno a concepciones propias respecto a la tarea de educar, con proyección de futuro.

La elaboración de un Proyecto Educativo Institucional no puede ser concebido al margen de una concepción de proyecto histórico socio - cultural y de desarrollo nacional. La visión de futuro del proyecto educativo, debe corresponder a la visión de la sociedad en la que aspiramos vivir.

En la búsqueda de mejorar la calidad de la educación, se inscribe la necesidad de plantear propuestas de solución a través de Proyectos Educativos Institucionales en cada plantel, en la espera de innovar las estrategias educativas y generar un colectivo pedagógico con capacidad de visionar en el corto, mediano y largo plazo un modelo de institución acorde con los nuevos contextos sociales y paradigmas emergentes.

El PEI propicia una re significación del ser humano y de la institución educativa.

El Proyecto Educativo Institucional nos permite:

Conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia.

Plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y en el largo plazo, para la solución de los problemas principales y prioritarios.

Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones. Saber con qué fortalezas contamos y que debilidades tenemos; y qué oportunidades y amenazas se pueden presentar en el contexto para así estar preparados y aprovecharlas o enfrentarlas con éxito.

Elaborar los planes estratégicos y metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se hagan realidad.

Tomar decisiones adecuadas durante la implementación de los proyectos específicos e incluso durante todo el proceso de la planificación estratégica. El compromiso efectivo y activo de todos los miembros de la comunidad educativa, es un factor determinante en el éxito del PEI en especial el de los docentes ya que son los que cotidianamente, enfrentan la tarea educativa.

Hacemos presente que las sanciones que señale el Reglamento Interno sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria. La multa tiene como destino los fondos de bienestar que la institución educativa tenga para los docentes y estudiantes. Por tanto, nunca el empleador puede quedarse con el monto de las multas cobradas.

## **REGLAMENTO INTERNO**

Según Edgar Marcel Galarza Aquino HUMAPANÍ; ABRIL DE 2007, señala que un Reglamento Interno es un “Es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los docentes o estamentos que integran la institución”.

Por lo tanto es un documento extractado de las diversas normas legales sobre la material. En el caso de las entidades particulares, este documento debe ser de conocimiento de la autoridad de trabajo de la jurisdicción, pues es de su competencia cautelar las relaciones de trabajo. En suma, el Reglamento Interno: - Responde a propósitos institucionales - Asegura la interrelación de todos sus componentes organizacionales.

### **Características**

Regula y norma las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas.

Articula coherentemente las disposiciones generales del microsistema y las necesidades internas de la institución educativa.

Complementa, especifica y adecua las normas según la naturaleza, dimensión y organización de la institución.

### **Beneficios**

Permite diseñar el futuro que se desea alcanzar y formular trabajos.

Permite enfrentar los cambios en la realidad con mayor éxito y efectividad.

Mejora la planificación, comunicación y motivación de los recursos humanos.

### **Obligación del reglamento**

La obligación de confeccionar el Reglamento Interno no la tiene todo empleador, sino sólo las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas industriales o comerciales que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes.

En el caso de que una empresa esté obligada a tener Reglamento Interno y carezca de él, puede ser sancionada con multa administrativa por el Inspector del Trabajo.

La confección del Reglamento Interno depende exclusivamente del empleador y su contenido lo determina libremente.

Si bien el empleador es soberano para establecer las obligaciones, prohibiciones y en general, toda medida de control a los trabajadores, sólo puede efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, y en todo caso, su aplicación debe ser general, garantizando de esta manera la impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador.

### **Manual de convivencias**

El Manual de convivencias es un conjunto de normas y reglas que rigen a cada institución educativa, de acuerdo a sus políticas, normas y reglamentos internos, está orientado para que se dé cumplimiento en cada uno de los departamentos y talento humano que allí se encuentren, así como las autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo y de servicios.

### **Objetivos del manual de convivencia**

Adquirir un compromiso responsable con las normas establecidas haciéndole parte integral de su quehacer cotidiano, como de partida para todas las acciones de la vida personal y comunicativa.

Mantener el orden y el bienestar dentro de la comunidad educativa.

Orientar al Estudiante para que juzgue las situaciones con criterio propio, ordene sus acciones y esfuerzos en aras de crear conciencia frente al compromiso social.

Recuperar y promover los valores cristianos y humanos existentes en los Estudiantes por medio de una acción coordinada entre Estudiantes, educadores y padres de familia.

Orientar a los estamentos de la comunidad educativa en la práctica de aquellos valores esenciales en toda convivencia humana, tales como: La responsabilidad, honestidad, amor, respeto, solidaridad, diálogo, concentración y audacia.

Responsabilizar a los Padres de Familia y a los Estudiantes del compromiso explícito del manual de convivencia, que contraen al firmar la matrícula.

Estimular y mantener el diálogo entre docentes, directivas, Estudiantes, personal administrativo y padres de familia, para poder caminar con unidad de criterios y objetivos comunes.

Promover y desarrollar los derechos humanos fundamentales.

Impulsar la cualificación educativa en todos los procesos que contribuyan a la realización personal y a la formación integral del estudiantado.

Sensibilizar a los estudiantes y a la Comunidad Educativa en general en la promoción y construcción de una democracia participativa que fomente las vías del diálogo y la concertación, para el mejoramiento de la convivencia social.

### **3.2.5. Síntesis**

El perfil del futuro profesional y el éxito en el contexto laboral se encuentra vinculado con factores influyentes, siendo los más importantes: el entorno educativo, provincial, cantonal y la micro comunidad que determinan las características del futuro profesional; por otro lado, la educación de calidad está signada por factores en los ámbitos de infraestructura funcional que permita comodidad para el procesos de enseñanza aprendizaje, proyecto pedagógico contextualizado y en correspondencia con la demanda laboral, personal docente altamente formado y calificado, como también debe ser bien

remunerado. Finalmente las políticas educativas que se encuentran en la Carta Magna, Ley de Educación y su pertinencia con las políticas educativas institucionales; estos elementos son los que definitivamente se conjugan y cuando son coherentes entre sí, las posibilidades de incursionar en el ámbito laboral son altas.

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

#### **3.3.1. Definición.**

Citado en el artículo: Proyecto de investigación realizado por la Facultad de Educación. En cuyo documento contiene algunos de sus hallazgos, a partir de una lectura cualitativa que se valió de la triangulación para el seguimiento de eventos reportados por los docentes, a la luz de las estrategias de recolección de información: encuestas, grupo focal y entrevistas con profundidad: El resultado es el siguiente. “La necesidad de formación docente están: prácticas de aula que no responden a los enfoques pedagógicos conocidos y estudiados por los docentes durante su formación universitaria; necesidad de los educadores de recibir formación pluridisciplinar, más allá del énfasis formativo en un área del conocimiento; políticas educativas estatales, que no parten de reflexiones de los docentes sobre el acto educativo, sino que son formuladas por quienes conocen las necesidades de los estudiantes y las instituciones educativas; finalmente, necesidades de formación originadas en las demandas propias del contexto de cada institución educativa y del PEI que las orienta”.

De acuerdo al criterio de varios autores Gloria Calvo et-al; Artículo que hace parte del proyecto de investigación realizado por un grupo de profesionales de la Facultad de Educación. Contiene algunos de sus hallazgos, a partir de una lectura cualitativa que se valió de la triangulación para el seguimiento de eventos reportados por los docentes, a la luz de las estrategias de recolección de información: encuestas, grupo focal y entrevistas con profundidad.

Entre los eventos mencionados que pueden destacarse están: prácticas de aula que no responden a los enfoques pedagógicos conocidos y estudiados por los docentes durante su formación universitaria; necesidad de los educadores de recibir formación pluridisciplinar, más allá del énfasis formativo en un área del conocimiento; políticas educativas estatales, que no parten de reflexiones de los docentes sobre el acto

educativo, sino que son formuladas por quienes conocen las necesidades de los estudiantes y las instituciones educativas; finalmente, necesidades de formación originadas en las demandas propias del contexto de cada institución educativa y del PEI que las orienta.

La educación de nivel superior está siendo llamada a resolver en buena medida el tema de la disociación entre formación académica y formación para el trabajo, en este caso particular la docencia. El Plan Decenal aborda el enfoque de una educación superior centrada en la generación de competencias de amplio espectro y mayor aplicabilidad en la vida laboral.

La educación superior está bregando por una conexión entre la formación académica y el desarrollo de competencias en los futuros docentes. Las bases de formación teórica, de base científica, son requeridas en mayor proporción por las nuevas tecnologías y procesos productivos que han incorporado masivamente instrumentos y equipos cuyo manejo sobrepasa la manipulación y exige la programación, la calibración, el análisis de parámetros y el pensamiento abstracto.

El desarrollo de las competencias en los docentes pretende dar respuesta a los cambios ocurridos en los diferentes ámbitos de la sociedad en función del mejoramiento de la productividad, manteniendo la competitividad, dentro de niveles esperados o estandarizados para lograr las metas.

### **3.3.2. Competencias profesionales.**

El término de competencia comienza a ser utilizado a finales de la década del 50 en los Estados Unidos, fundamentalmente por teóricos pertenecientes a la corriente de la psicología cognitiva.

El propio desarrollo de la investigación en este campo ha permitido generar dos grandes grupos de enfoques a partir de dos dimensiones fundamentales: la cosmovisiva para la comprensión de las competencias donde se encuentra la formación para la competitividad y la formación para la ciudadanía del siglo XXI y un segundo enfoque según su dimensión estructural funcional donde se encuentra el enfoque reduccionista / conductista y el integrador / contextualista. (Castellanos Simóns, 2003: 5-8).

El primer grupo de enfoque se clasifica de acuerdo al resultado final y el objetivo para el cual se desarrollan las competencias del profesional, considerando las condiciones, características y prioridades del sistema sociopolítico y económico, así como las exigencias del entorno social y laboral en el cual se desempeñan los individuos.

En el caso del segundo enfoque va dirigido a cómo se modelan y desarrollan las competencias profesionales y al papel que desempeñan cada uno de los componentes que la integran, así como las interacciones que se dan entre estos en el desarrollo de las mismas.

Es por esto que se puede afirmar que la definición de competencia va a estar condicionada al enfoque al cual se adscribe el investigador.

Autores como Bogoya Maldonado (1999) plantea que "la competencia es vista como una oportunidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse de esta. La competencia sólo es visible a través de desempeños, es decir, se necesita una mediación de los desempeños para poder explorar la competencia que se encuentra como una caja negra, posiblemente opaca, que es imperativo develar".

Por su parte (Torrado Pacheco, 1999: 15) plantea que "la competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo".

Según Castellanos Simmons, (2003: 11) "la competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, meta cognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autor regulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto".

Por su parte Cejas Yanes (2006) comparte esta definición cuando define que la competencia es un sistema de componentes (cognitivos, meta cognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en su vida como ser social en todas las facetas.

El Instituto Nacional de Empleo en España INEM (1995) plantea que: "las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber – hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación".

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo OIT (1993) define el concepto de "Competencia Profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo".

Bunk (1994) plantea que "posee competencias profesionales quién dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo".

La definición ofrecida por Parra Vigo (2002), plantea que "las competencias profesionales son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social".

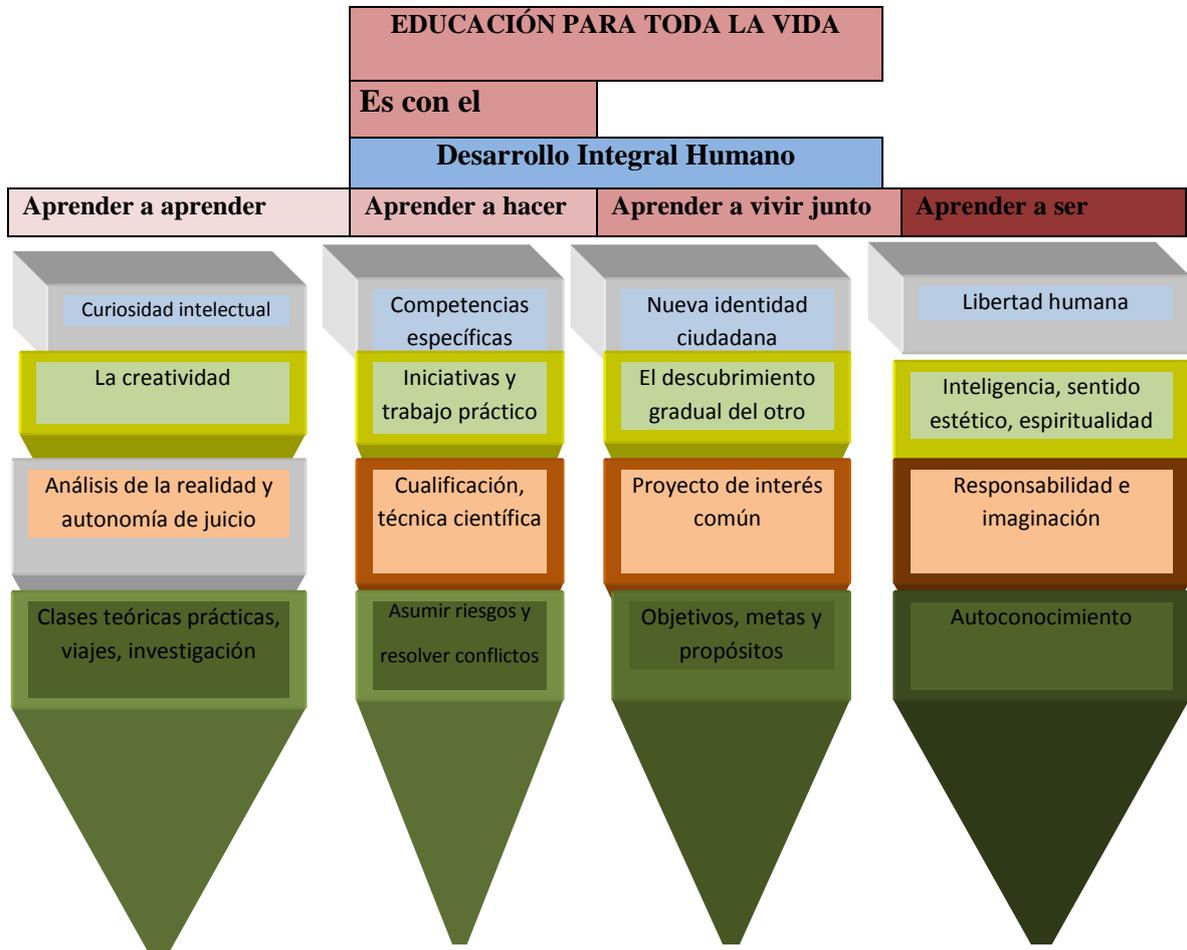
Por su parte Ortiz Torres (2003) en su trabajo "Competencias y valores profesionales", define que las competencias pueden ser definidas como aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado.

Expresan un enfoque holístico de la personalidad en la unidad de lo cognitivo, afectivo y conductual".

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

Según, Departamento de Educación Gestión Escolar: Rol Docente/ Prof. Raúl Barría Cárdenas; señala que: LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN; que determinan a que haya aprendizajes fundamentales en la persona APRENDER A CONOCER, APRENDER A SER, APRENDER A VIVIR JUNTOS, APRENDER A HACER significa, adquirir los instrumentos de la comprensión, poder para influir sobre el propio entorno, para participar y cooperar con los demás, proceso fundamental que recoge los tres anteriores implica Medio: Aprender a comprender el mundo que lo rodea. Fin: Placer de comprender conocer y descubrir. 1° Capacitación al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a trabajar en equipo. 2° Desarrollo de la calificación profesional para el mundo del trabajo 1.- Aprender a aprender 2.- Ejercitación de la atención 3.- Ejercitación de la memoria 4.- Ejercitación del pensamiento 1° Comprensión del otro 2° Distinta formas de interdependencias (proyectos comunes y preparación para tratar los conflictos) 3° Vivir el pluralismo, la comprensión mutua y la paz 1° Desarrollo de la propia personalidad 2° Capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal. ( Ver fig. 1).

Figura 1



La educación en el Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos, en función de las necesidades de la sociedad. Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. No es suficiente acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo cambiante.

En este sentido, el papel de la educación y de sus profesores, requiere de cambios inmediatos que permitan cubrir las expectativas de un nuevo modelo de orden mundial donde el sistema educativo en su conjunto, juega un papel histórico y trascendente para la humanidad. En este sentido existe una propuesta educativa realizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO; conocida a raíz del informe de Delors, el cual hace referencia a la utilización de las TICs como instrumento determinante en el cambio. La respuesta de las naciones a tales lineamientos no se hizo esperar. Las instituciones públicas y privadas de educación básica y superior en el caso de nuestro país, iniciaron proyectos incorporando el uso de las TIC y modelos educativos basados en los cuatro pilares: Aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser; y promoviendo modelos constructivistas, que atiendan de mejor manera las necesidades de las nuevas generaciones de educandos

La reflexión con respecto a la propuesta realizada por la UNESCO es si ésta puede acoplarse a la realidad y a las exigencias de nuestro entorno socio-económico; podrá resolver los problemas de correspondencia entre la educación y el trabajo.

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

Según hace referencia; Lilia Gabriela VELAZQUEZ GUEVARA, (2010), sobre el desarrollo de competencias docentes se hace la siguiente pregunta; ¿Qué han de saber los profesores para enseñar a todos los alumnos con apego a las aspiraciones educativas de los nuevos estándares de aprendizaje?

-Comprender los contenidos de la enseñanza de manera exhaustiva de tal forma que puedan lograr que sus alumnos desarrollen mapas cognitivos poderosos de lo que estudian.

-Estructurar profundamente su conocimiento, sus relaciones y los métodos para someterlos a prueba, evaluación y ampliación.

-Precisar habilidades pedagógicas, para ser flexible en el conocimiento de disciplinas.

-Saber realizar investigaciones, métodos y los contenidos que enseña.

-Saber establecer conceptos en las diferentes áreas y trasladarlas a la vida cotidiana.

-Conocer a sus alumnos para crear ideas fructíferas de aprendizaje

-Un buen profesor sabe lo que necesitan sus alumnos para poder prever contenidos y conceptos que permitan al alumno conectarlos con su mundo.

-Conocer distintas modalidades de inteligencia, procesamiento de información y comunicación pues de eso depende su organización para el proceso enseñanza-aprendizaje.

-Saber cómo estimular su desarrollo social. Físico, emocional, así como el intelectual.

-Tomar conciencia de la diversidad cultural, el lenguaje, la familia, la comunidad, el género la experiencia escolar previa, percatarse de las diferencias en la inteligencia así como de las dificultades de aprendizaje de sus alumnos.

-Saber escuchar y examinar el trabajo de sus alumnos así como organizar situaciones didácticas que inciten a sus alumnos a escribir y hablar de sus experiencias y concepciones.

-Comprender el tema MOTIVACION, para saber alentar el esfuerzo de sus alumnos.

-Tener un repertorio didáctico estratégico de enseñanza para responder a diferentes formas de aprendizaje y múltiples metas de aprendizaje.

-Conocer sobre tecnologías y recursos curriculares para poner al alumno en contacto con diferentes fuentes de información.

-Organizar y promover interacciones entre los alumnos ( aprendizaje entre pares)

-Estimular el discurso fructífero e impulse el razonamiento disciplinado y riguroso de sus alumnos.

-Ser capaces de analizar su práctica profesional y reflexionar sobre ella. Evaluar efectos de la docencia.

-Saber apreciar continuamente lo que piensan y comprenden sus estudiantes pues es el punto de partida para remodelar sus planes de trabajo, y así lograr metas.

Según Perrenoud, Philippe. (2004); “el docente debe afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión”, señala las nuevas competencias para enseñar:

- No se puede pedir a la escuela que sea abierta respecto a la vida y haga creer al alumno que todos los adultos están de acuerdo con las virtudes cívicas e intelectuales
- Ninguna educación puede ya valerse de la evidencia, debe afrontar abiertamente la contradicción entre los valores que afirma y las costumbres existentes.
- ¿Cómo inculcar el respeto sin encarar este valor día a día?
- Podemos tener en cuenta las 5 competencias específicas retomadas por el referencial, igual que tantos recursos de una educación coherente con la ciudadanía:
- Prever la violencia en la escuela y en la ciudad
- Nadie puede aprender si teme por su seguridad ( castigos físicos, chantajes, agresiones, extorsiones, violaciones, etc)
- La competencia del docente sería entonces instaurar la “LEY” no como el sherif instaura la no violencia con mediante una violencia legítima, sino

mediante el libre consentimiento, el reconocimiento del hecho de que la vida sería insoportable si cada uno fuera enemigo del otro.

#### DILEMAS Y COMPETENCIAS:

- Ser conscientes de una forma clara de la situación, optimismo y otras muchas cualidades morales.
- Sin olvidar que competencias de análisis, comunicación y negociación son absolutamente indispensables para navegar en el día a día entre las contradicciones de nuestros sistemas sociales.

#### USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, COMO RECURSO PARA LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE, Según añade Perrenoud, Philippe.

- Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación transforman de forma espectacular nuestras maneras de comunicarnos pero también de trabajar, decidir y pensar.
- Sin embargo a veces resulta difícil distinguir las proposiciones claras y desinteresadas de los efectos de moda estrategias de mercado.
- Por un lado los vendedores de máquinas.
- Por otro lado los políticos preocupados por aprovechar la transformación informática
- Y el último los especialistas de los usos escolares de las nuevas tecnologías autores de software educativos, formadores en informática, etc.
- Hacer caso omiso de las nuevas tecnologías en un referencial de formación continua o inicial sería
- Injustificable.
- Ponerlas en el centro de la evolución del oficio del profesor pero sobre todo en la escuela primaria sería desproporcionado respecto de otros objetivos.

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

La detección o análisis de necesidades de formación ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente. Desde esta perspectiva la necesidad formativa es igual al desempeño deseado.

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer un vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera.

Empero la formación no es una actividad voluntarista, sino que tiene una estrecha relación con el propósito político de los gobernantes. Uno de los pilares de desarrollo del país es la formación de los futuros profesionales, quienes tienen la tarea ineludible de resolver los problemas del conjunto de la sociedad.

### **3.3.6. Síntesis.**

La formación y mejoramiento del desempeño de los docentes en todos sus niveles y áreas, exige en la actualidad un cambio en la concepción y dirección de los procesos de enseñanza aprendizaje, de forma tal que la conducción y el desarrollo de los mismos puedan dar respuesta a las exigencias que demanda el entorno social. Las particularidades del desempeño pedagógico de los docentes se deben evidenciar, solo en las competencias necesarias e imprescindibles que posibilitan un adecuado y óptimo desempeño de los maestros en su labor educativa. Por tanto resulta necesario la comprensión y modelación de dichas fortalezas, capacidades, habilidades, destrezas y competencias profesionales, con miras a transformar de mejor manera y paulatinamente el desempeño pedagógico de los profesores.

En el presente trabajo se realiza un análisis de la definición de competencia a partir de diferentes fundamentaciones y posiciones teóricas, las cuales me permitió sistematizar la relación competencia profesional, desempeño pedagógico profesional

y mejoramiento de la situación del docente en forma integral. La profundización teórica permitió conceptualizar la competencia profesional desde un enfoque pedagógico considerando el vínculo de los componentes cognitivo y afectivo a partir de la posición dialéctica materialista asumida y su operacionalización en el modelo de competencias profesionales de los docentes de educación básica, que han obtenido su título en la UTP.

Los cambios vertiginosos que se producen por efectos de los descubrimientos técnicos y científicos, exigen del ámbito educativo reformas profundas que le permitan acoplarse al nuevo momento de desarrollo de la sociedad, en este sentido el mundo laboral demanda una formación de los profesionales en función del modelo de competencias; de tal forma que la educación debe fundamentar su práctica diaria en los cuatro pilares básicos de la educación establecidos por la UNESCO; para lograr una formación de los profesionales de acuerdo a las competencias, considerando que los maestros son el pilar, sobre el cual se erige las nuevas generaciones de profesionales en las diversas áreas; las necesidades de formación en el Ecuador surgen al enfrentar los nuevos retos planteados por el desarrollo cualitativo y cuantitativo de la ciencia y tecnología y de los requerimientos de la sociedad actual.

## **4.- METODOLOGIA**

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

El presente estudio se llevó a cabo en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, con la participación de 7 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, la investigación se caracterizó por ser no experimental, ya que en todos los procesos y etapas de la investigación, no se manipuló ninguna variable y se procuró observar sus hechos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos; a la vez es de tipo transversal ya que se recopiló sus datos en un momento, tiempo y espacio determinado y, a la vez único.

Es exploratoria ya que se trata de una exploración inicial en un momento específico; es descriptiva por cuanto se indagó la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población y finalmente es cuantitativa y cualitativa ya que se analizó la información tanto numérica como la información oral que contiene en las entrevistas a los empleadores de las instituciones educativas, que fueron parte de la investigación.

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

Los participantes en la presente investigación son todos los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, en la modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja ( U.T.P.L), en el caso concreto del estudio, los participantes fueron siete titulados, según consta nómina en los anexos correspondientes; además, se contó con la participación directa en la recopilación, codificación, tabulación, análisis e interpretación de la información; de una estudiante egresada de la mencionada escuela, que pertenece al -Centro regional Ibarra; además se contó con la colaboración de un Director y un tutor de la tesis, que fueron designados por la matriz de la UTPL.

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

##### **4.3.1. Técnicas**

Las técnicas que fueron utilizados en los procesos de investigación para la recolección de datos fueron:

Cuestionario – encuesta para los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación de la UTPL (Ver anexo)

Cuestionario –para autoridades de las instituciones educativas dónde se realizó la investigación de campo (Ver anexo)

#### **4.3.2. Instrumentos**

Los instrumentos que fueron utilizados en los procesos de recolección de datos fueron los siguientes:

Formato para el ingreso de datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Formato para llenar los datos de los empleadores

Formato para llenar datos generales de los titulados

#### **4.4. Recursos**

##### **4.4.1. Humanos**

Se trabajó con siete titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, del Centro Universitario Ibarra, los titulados son el 100 del género femenino, y sus edades oscilan entre los 20 y 60 años cumplidos a la fecha de realizar el estudio; todos ubicados en el cantón Ibarra, el 71.4% del sector urbano y, el resto del sector rural; la mayoría de los titulados trabajaban antes de titularse como docentes.

Se contó con la colaboración de un Director del Proyecto de Investigación y un tutor de trabajo de fin de carrera, designados por la UTPL.

Participaron en forma directa los siete titulados y dos autoridades de las instituciones educativas dónde se llevó a cabo la investigación.

##### **4.4.2. Institucionales**

Se trabajó con la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, del Centro Universitario Ibarra y la colaboración de dos instituciones educativas de la ciudad de Ibarra.

#### **4.4.3. Materiales**

Los materiales empleados para la realización de la investigación son los siguientes: Siete cuestionarios–encuesta para los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación de la UTPL.

Dos cuestionarios para las autoridades de las instituciones educativas dónde se realizó la investigación de campo.

Un formato para el ingreso de datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Un formato para llenar los datos de los empleadores y un formato para llenar datos generales de los titulados.

Además, se contó con la ayuda de una grabadora y cámara fotográfica; estos recursos fueron empleados para las entrevistas y la toma de fotografías de las instituciones educativas dónde se realizó el estudio.

#### **4.4.4. Económicos**

Los principales recursos económicos empleados fue en la movilización dentro del cantón Ibarra, para la localización de los titulados y su posterior aplicación de los cuestionarios; así como de las entrevistas a las autoridades; otro de los rubros es la elaboración de los borradores del informe final de la tesis. Aproximadamente con un valor de 250,00 dólares americanos; libre de los gastos dentro de la universidad que por concepto de aranceles se debe cancelar.

#### **4.5. Procedimiento**

El desarrollo del presente trabajo de investigación de llevó a cabo en base a los cronogramas estipulados por la UTPL, en cuanto a cada una de las etapas de la investigación; así como en base a las tutorías que debíamos recibir desde el mes de septiembre del 2010 hasta el mes de junio del 2011, fecha en la cual es el acto de incorporación en la ciudad de Loja.

En el mes de noviembre recibí todo el material bibliográfico de apoyo para dar inicio con el desarrollo de la tesis, así como la primera asesoría presencial en la ciudad de Quito.

En el mes de diciembre se hizo público el EVA, con el listado de titulados, grupos de trabajo y la denominación de los tutores de la tesis; además de dio inicio con la revisión y entrega de la primera fundamentación teórica, correspondiente al primer capítulo, vía mail.

Una vez que ya se tenía la información de los titulados, se procedió a ubicarles y contactarles, ya sea vía telefónica o por las direcciones domiciliarias, previamente identificado.

En el mismo mes de diciembre se procedió a preparar todos los instrumentos de recopilación de información, acorde a los objetivos planteados al inicio de la investigación.

En el mes de enero se aplicó los instrumentos de investigación y respectiva recopilación de datos tales como: El cuestionario para los titulados, cuestionario para los empleadores. En este mismo mes se envió el primer capítulo con las debidas correcciones relacionadas con las sugerencias dadas por el tutor, ya sea vía mail o en la asesoría presencial.

En el mes de febrero se procedió con la tabulación de los datos, en una hoja de papel ministro en base a los datos que se requiere para los formatos enviados por la UTPL, para su respectiva tabulación en tablas y gráficos.

En el mismo mes de febrero se procedió a enviar el tercer capítulo que desde luego estaba desarrollado en las anteriores semanas, considerando las fuentes de información sugeridas por la UTPL y la información recopilada de otras fuentes; en este mismo mes se ingresó los datos de la hoja de papel ministro a la hoja de Excel. En este apartado debo indicar que las tablas se elaboró en base la hoja de igual manera se realizó los gráficos; seguidamente se envió por correo en forma digital.

En el mes de marzo se hizo la entrega del informe completo de la tesis vía mail, para sus respectivas correcciones y sugerencias, las mismas que fueron en su totalidad consideradas.

En el mes de abril se está enviando el informe y levantamiento del texto final.

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

## 5.1. Caracterización sociodemográfica

**Objetivo 1:** Caracterizar la situación socio demográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.

TABLA N° 01

### TÍTULO OBTENIDO EN LA UTPL

P1.-

TABLA N° 1.1

### NIVEL PREGRADO

NIVEL DE PREGRADO	F	%
Educación Infantil	1	12.5
Educación Básica	4	50.0
Lengua y Literatura	3	37.5
Químico Biológicas	0	0.0
Físico Matemáticos	0	0.0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0.0
Otra mención	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 01

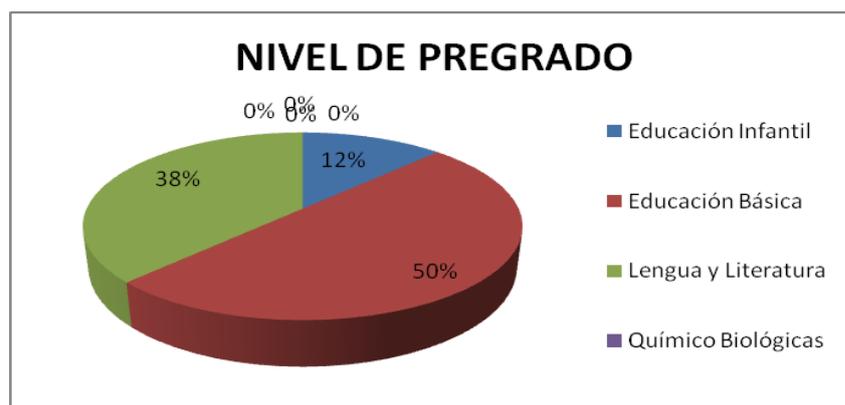


TABLA N° 1.2

NIVEL POSTGRADO

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0.0
Maestría en Pedagogía	1	14.3
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0.0
Otro Postgrado	1	14.3
En otra universidad	0	0.0
No contesta	5	71.4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 02

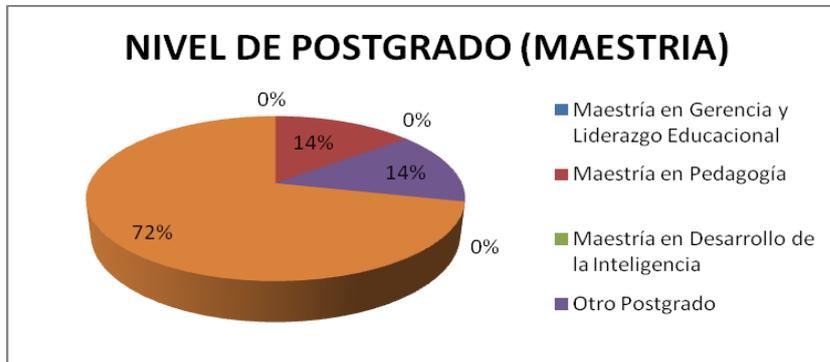


TABLA N° 1.3

SIN CONTINUIDAD EN LA MAESTRÍA

SIN CONTINUIDAD EN LA MAESTRÍA	F	%
Especialidad	0	0.0
Diplomado	0	0.0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	7	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

**Gráfico N° 03**



**TABLA N° 02**

**UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA**

P2a

UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	F	%
Urbano	5	71.4
Rural	2	28.6
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

**TABLA N° 03**

**GÉNERO – AÑOS CUMPLIDOS-LUGAR DE RESIDENCIA**

**FINAL**

**Género y años cumplidos de los titulados**

Edad \ Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
20 - 30 años	2	28.6	0	0.0	2
31 - 40 años	3	42.9	0	0.0	3
41 - 50 años	1	14.3	0	0.0	1
51 - 60 años	1	14.3	0	0.0	1
más de 61 años	0	0.0	0	0.0	0
No contesta	0	0.0	0	0.0	0

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

## DATOS DE CLASIFICACIÓN

### A1.- Género.

N°

Hombre.....0

Mujer.....7

### A2.- Edad en años cumplidos.

De 20 a 30 años.....2

De 31 a 40 años.....3

De 41 a 50 años.....1

De 51 a 60 años.....1

Más de 61 años.....0

**A3.- Provincia de residencia, en Imbabura.....7**

**A4.- Centro Educativo dónde estuvo matriculado, Centro Universitario de Ibarra.....7**

Para la caracterización sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario, mismo que reunía los siguientes aspectos de interés del investigador. -Mención cuya titulación haya obtenido en la UTPL, -Ubicación de la institución educativa dónde trabaja-urbana o rural, Género: Hombre –Mujer, -Edad en años cumplidos, -Provincia de residencia y -Centro Asociado donde estuvo matriculado.

Con relación a la caracterización de la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, las respuestas fueron de la siguiente manera: Estudios de pregrado: Educación Infantil 12.5%; Educación Básica el 50%; Lengua y Literatura el 37,5%.

En estudios de postgrado Maestría en Pedagogía el 14.3%, Otro postgrado el 14.3% no respondieron el 71,4%. El 100% de los titulados no han seguido estudios de diplomado y especialidad.

Las instituciones educativas donde trabajan en la mayoría son, del sector urbano.

Los titulados y sujetos de la investigación el 100% de ellos corresponden al género femenino.

Los años cumplidos de los titulados están en cuatro grupos que son: el 28.6% entre los rangos de 20 a 30 años; el 42.9% de 31 a 40 años; el 14,3% corresponde a los rangos 41 a 50 y 51 a 60 años respectivamente.

El 100 % de los titulados residen en la provincia de Imbabura

El Centro Asociado dónde estuvo matriculado es en la ciudad de Ibarra.

Estas apreciaciones dadas e interpretadas por mi persona, muestra que podría generalizarse de que la formación que ha brindado y está brindando la UTPL, es muy satisfactoria; ya que se puede afirmar que existe gran acogida de los estudiantes por la especialidad de Ciencias de la Educación, por lo que si existe las suficiente demanda por profesionales con estas menciones, lo que garantiza que la universidad mantenga esta escuela, en especial en educación infantil y educación básica.

## 5.2. Situación laboral

**Objetivo 2:** Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

TABLA N° 04

### SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

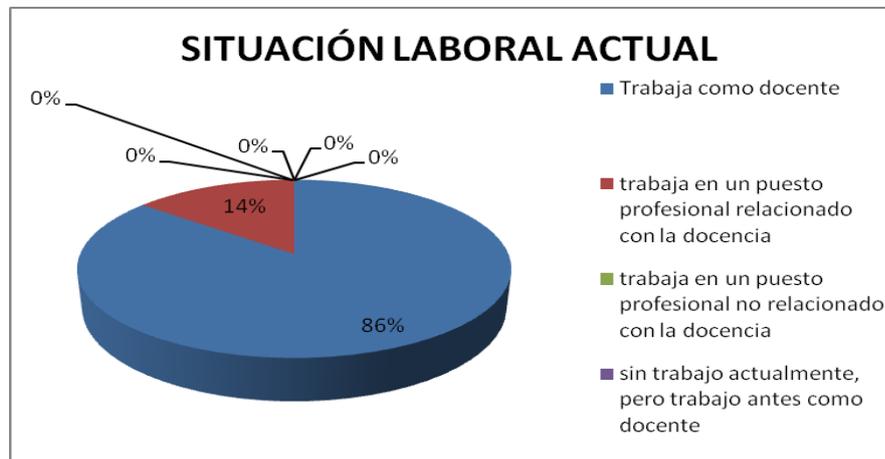
P2

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	6	85.7
trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	14.3
trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0
sin trabajo actualmente, pero trabajo antes como docente	0	0.0
sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0.0
sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0.0
otras situaciones	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 04



Sobre la situación laboral actual de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación, se ha logrado determinar que un porcentaje muy significativo trabaja como docente, y sólo el 14.3% tienen trabajo con cierta relación con la docencia; esto demuestra que la UTPL, sigue manteniendo su imagen y prestigio en cuanto a la formación de docentes.

**TABLA N° 05**

**HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE**

P2b

ALTERNATIVA	F	%
Si	6	85.7
No	1	14.3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Como se puede observar un porcentaje muy significativo de los titulados si han trabajado en calidad de docentes, tal como se puede ver en las tablas siguientes; entonces los estudios que han realizado en cada una de las especialidades, estimo que lo hicieron por mejorar sus niveles de conocimientos y por la necesidad de contar con título que les garantice y acredite en su trabajo.

**TABLA N° 06**

**TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA**

P2c

ALTERNATIVA	F	%
Si	2	28.6
No	5	71.4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Además el 28.6% si trabaja en otros puestos laborales que no tienen relación con la docencia, al relacionarle con la anterior pregunta se puede deducir que se refieren a la ocupación del tiempo libre y que se dedican a otras actividades.

TABLA N° 07

QUE ALTERNATIVA SE AJUSTA MEJOR A SU SITUACIÓN ACTUAL

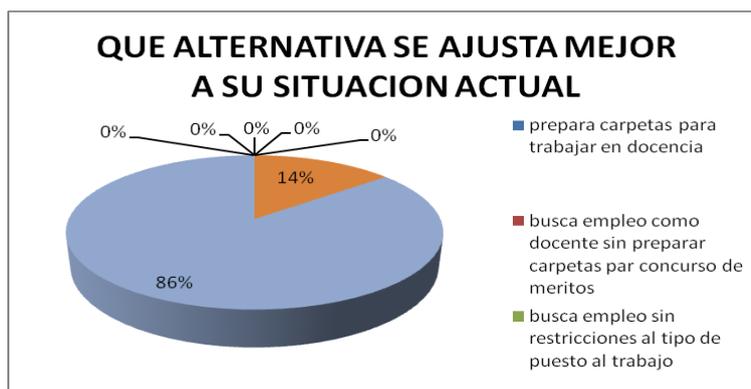
P2d

ALTERNATIVAS	F	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0.0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas par concurso de meritos	0	0.0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto al trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en CCEE.	0	0.0
Continúa estudiando otra área de conocimiento	0	0.0
Está tomando cursos de forma continua	1	14.3
otras situaciones	6	85.7
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 05



Las mejores alternativas que se ajustan a la situación actual de los titulados en CCEE de la UTPL, es mediante los cursos de capacitación, aunque el 85.7% de los profesionales han señalado que son otras las actividades con las cuales se sienten mejor.

TABLA N° 09

TRABAJA ACTUALMENTE EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD

P4

ALTERNATIVAS	F	%
Si	6	85.7
No	1	14.3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos titulados de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

**TABLA N° 9.1**  
**EN QUE ÁMBITO EJERCE O EJERCÍA**

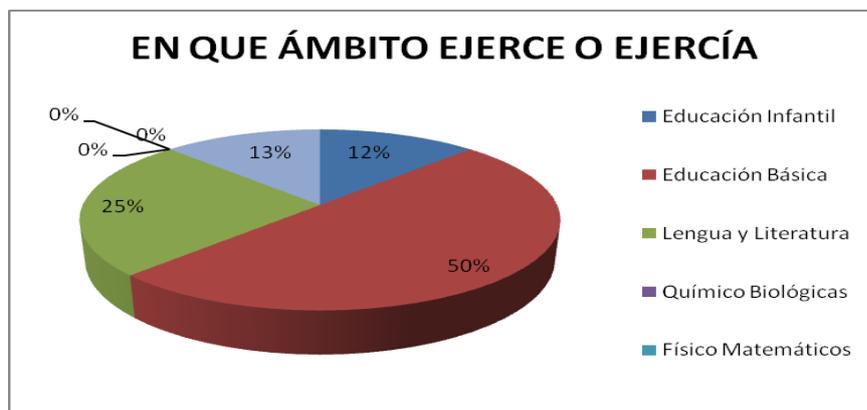
P4a

ÁMBITOS	F	%
Educación Infantil	1	12.5
Educación Básica	4	50.0
Lengua y Literatura	2	25
Químico Biológicas	0	0.0
Físico Matemáticos	0	0.0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0.0
Otra mención	1	12.5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTP

Elaboración: Ana Cristina García

**Gráfico N° 06**



Como se ha señalado anteriormente el 85.7% su trabajo actual es en la especialidad de CCEE. Las principales áreas y especialidades en que ejercen sus labores docentes son: Educación Infantil 12.5%; Ed. Básica el 50%; en otras el 12.5%; como se puede apreciar un porcentaje muy significativo lo ejerce su especialidad, es más de los criterios obtenidos de los empleadores lo hacen a satisfacción y con mística.

TABLA N° 10

TIEMPO DE TRABAJO EN EL PUESTO ACTUAL O EN EL ÚLTIMO

P7

TIEMPO DE TRABAJO	F	%
0 - 5 Años	1	14.3
6 - 10 años	5	71.4
11 - 15 años	0	0.0
15 años	1	14.3
Otras	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 7



El tiempo que tienen de estar trabajando en el puesto actual, es decir de docentes el 71.4% tiene de 6 a 10 años de permanencia. Un porcentaje similar han señalado haber trabajado cuando se inicio en sus estudios de esta especialidad, lo cual demuestra que, buscaron mejorar su formación profesional y académica.

TABLA N° 11

CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS TRABAJABA COMO DOCENTE

P8

ALTERNATIVA	F	%
Si	5	71.4
No	2	28.6
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

TABLA N° 11.1

TIEMPO QUE DEMORO EN ENCONTRAR TRABAJO

P8a

TIEMPO EN ENCONTRAR TRABAJO	F	%
0 - 1 Años	2	28.6
1 - 2 años	0	0.0
2 más años	0	0.0
Otras	5	71.4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 8



Para un porcentaje muy significativo de los titulados el tiempo que les llevó encontrar trabajo fue en más de dos años, aunque el 28.6% lo hizo en menos de un año. Esto se confirma con la no respuesta dada que es del 85.7%

TABLA N° 12

TIEMPO QUE TARDÓ PARA CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO

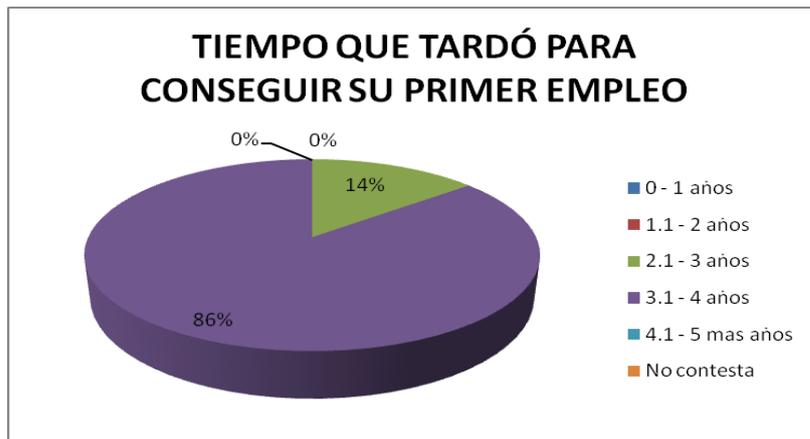
P14

TIEMPO PARA CONSEGUIR PRIEMR EMPLEO	F	%
0 - 1 año	0	0.0
1 - 2 año	0	0.0
2 más años	1	14.3
No contesta	6	85.7
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 9



Para un porcentaje poco significativo de los titulados el tiempo que les llevó encontrar su primer empleo fue de más de dos años; en tanto que el 85.7% no dio contestación a esta parte de la pregunta debido a que, en la anterior pregunta contestaron que el tiempo que les tomó encontrar su primer trabajo fue en menos de 1 año.

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

**TABLA N° 13**

**TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO EL TÍTULO**

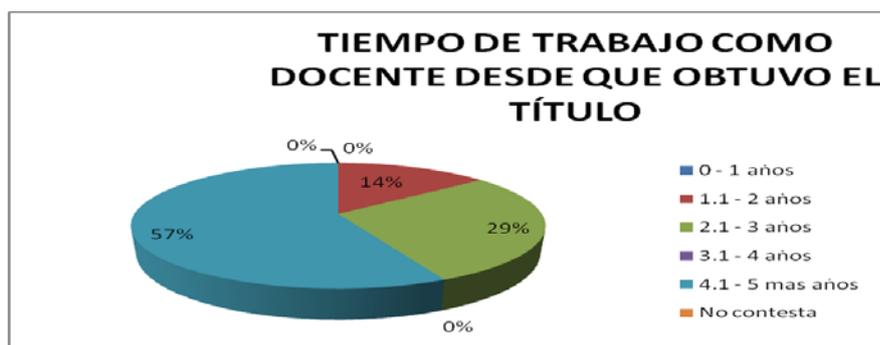
P15

TIEMPO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO EL TÍTULO	F	%
0 - 1 años	0	0.0
1.1 - 2 años	1	14.3
2.1 - 3 años	2	28.6
3.1 - 4 años	0	0.0
4.1 - 5 mas años	4	57.1
No contesta	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

**Gráfico N° 10**



El tiempo de docente desde la titulación para el 57.10% lo hizo entre los 4 y 5 años; el 28.6% entre 2 y 3 años; el 14.3% entre 1 y 2 años; esto demuestra que en los períodos de más 4 años han trabajado como docente, pero ya con el título obtenido en la UTPL.

TABLA N° 14

TIEMPO TOTAL EN UN PUESTO DE TRABAJO NO DOCENTE

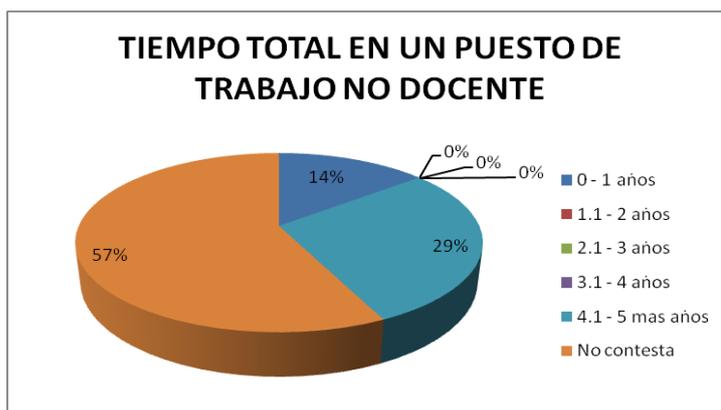
P16

TIEMPO DE TRABAJO NO DOCENTE	f	%
0 - 1 años	1	14.3
1.1 - 2 años	0	0.0
2.1 - 3 años	0	0.0
3.1 - 4 años	0	0.0
4.1 - 5 mas años	2	28.6
No contesta	4	57.1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 11



En cuanto al tiempo de trabajo no docente, no contestan el 57.10%; esto demuestra que un porcentaje significativo del trabajo que vienen ejerciendo es la docencia.

TABLA N° 15

TIEMPO QUE DEMORÓ EN EL TRABAJO ACTUAL EL CAMBIO DE LUGAR DE RESIDENCIA

P17

ALTERNATIVA	F	%
Si	3	42.9
No	4	57.1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Para un porcentaje significativo si les tomó tiempo cambiar el lugar de residencia, debido a la ubicación de la institución educativa, donde prestan sus servicios profesionales.

**TABLA N° 16**

**CONDICIÓN DE VIDA HA MEJORADO LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL**

P21

HA MEJORADO LA CONDICIÓN DE VIDA	F	%
Definitivamente si	1	14.3
Probablemente si	6	85.7
Indeciso	0	0.0
Probablemente no	0	0.0
Definitivamente no	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

**Gráfico N° 12**



Por tanto han manifestado que una vez titulados la condición de vida definitivamente si ha mejorado; aunque para el 85.7% probablemente dicen que se ha notado mejoras en sus vidas de familia y a nivel profesional; esto demuestra que los campos de acción existen para los profesionales de la escuela de CCEE, solo se requiere de la predisposición y el querer hacer de su profesión una fuente de ingresos para su bienestar de vida de sí mismo y de sus familias.

Sin embargo consideramos que esta capacidad de acceder y mantenerse en un empleo por parte de los titulados antes y después, se debe a la trayectoria y al buen nombre que se ha ganado merecidamente la UTPL.

### 5.3. Contexto laboral

**Objetivo 3:** Reconocer el contexto institucional –laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

TABLA N° 17

#### TRABAJA ACTUALMENTE O TRABAJO ANTES COMO DOCENTE

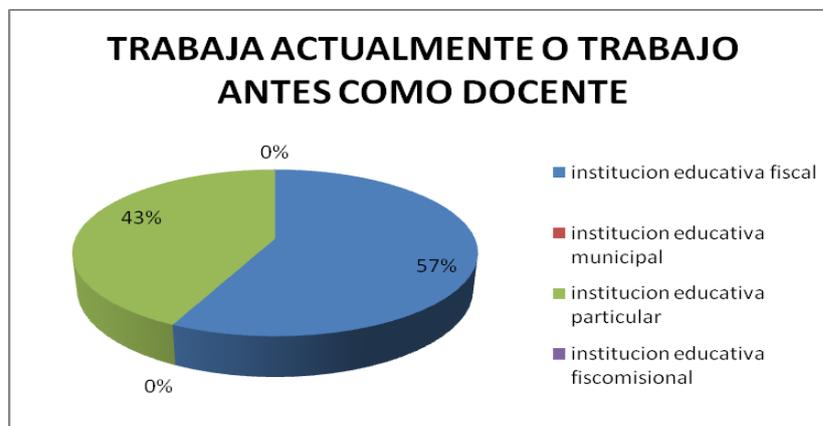
P3

TIPO DE INSTITUCIÓN QUE TRABAJA COMO DOCENTE	F	%
Institución educativa fiscal	4	57.1
Institución educativa municipal	0	0.0
Institución educativa particular	3	42.9
Institución educativa fisco misional	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 13



Como se puede observar el mayor porcentaje de los titulados están ocupando docentes en las instituciones de educación fiscal, lo que significa que deben tener nombramiento o por lo menos contrato indefinido. En tanto que el 42.9% trabajan en organizaciones privadas, por lo que su trabajo debe ser temporal o por lo menos no tienen mayores garantías en cuanto a la seguridad laboral.

TABLA N° 17.1

NIVEL EN EL QUE SE DESEMPEÑA COMO DOCENTE

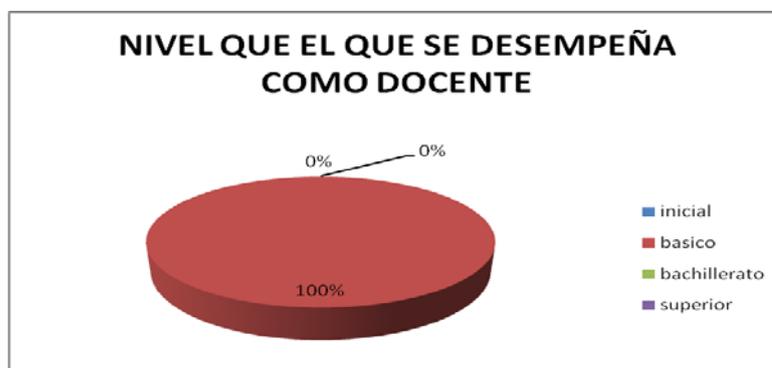
P3a

NIVEL	F	%
Inicial	0	0.0
Básico	7	100.0
Bachillerato	0	0.0
Superior	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTP

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 14



El 57.1% de los titulados han señalado que han trabajado como docentes fiscales; el 42.95 como docentes de instituciones particulares; todos ellos se han desempeñado como maestros de educación básica, es decir de primero a décimo de básica; sin embargo en la entrevista realizada a los empleadores los docentes también cumplen con otras funciones como: inspectores de curso y actividades administrativas.

En cuanto a la relación laboral, se ha identificado que el 57.1% tienen nombramiento y el restante con contrato indefinido; la clase de relación laboral es a tiempo completo para el 100% de los titulados.

TABLA N° 18

TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

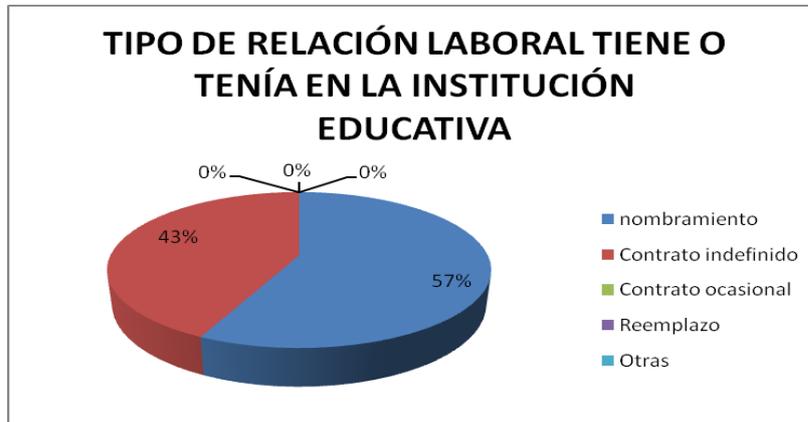
P5

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	F	%
Nombramiento	4	57.1
Contrato indefinido	3	42.9
Contrato ocasional	0	0.0
Reemplazo	0	0.0
Otras	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTP

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 15



En cuanto al tipo de relación laboral que los titulados tienen o tenían, en especial en la docencia es contrato indefinido el 42,9%, y el 57.0% laboral de duración determinada, para mi entender este porcentaje se debe a que son docentes con nombramiento y son permanentes.

**TABLA N° 19**  
**CLASE DE RELACIÓN LABORAL**

P6

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	7	100.0
A tiempo parcial	0	0.0
Por horas	0	0.0
Otras	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

**Gráfico N° 16**



En cuanto a la relación laboral, se ha identificado que el mayor porcentaje de los titulados tienen nombramiento y el restante está por contrato indefinido; lo que demuestra que la clase de relación laboral es a tiempo completo para el 100% de los titulados encuestados.

TABLA N° 20

EN QUE TIPO DE INSTITUCIÓN TRABAJA COMO DOCENTE

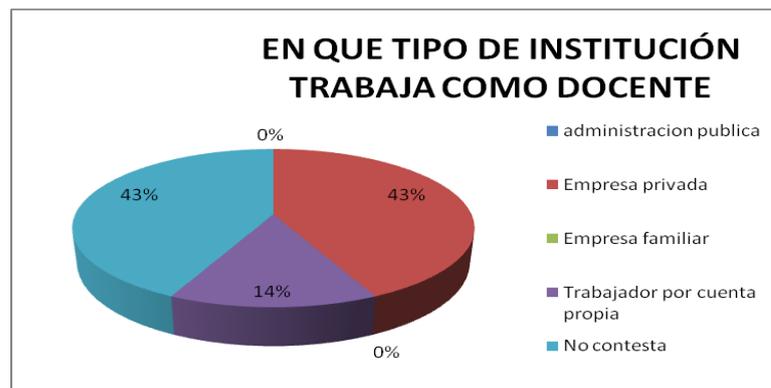
P9

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Administración pública	0	0.0
Empresa privada	3	42.9
Empresa familiar	0	0.0
Trabajador por cuenta propia	1	14.3
No contesta	3	42.9
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 17



Como se puede notar en la discusión anterior el 42.9% trabaja en empresa privada y el 14.3% trabaja por cuenta propia, estas respuestas tienen relación con que el 57.1% sean fiscales y por lo tanto tengan nombramiento.

TABLA N° 21

TÍTULO EXIGIDO POR LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA

P10

TITULO EXIGIDO	F	%
De cuarto nivel	0	0.0
De tercer nivel	3	42.9
Otras situaciones	1	14.3
No contesta	3	42.9
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico  
N° 18



El título exigido por las instituciones educativas donde prestan sus servicios, son los de tercer nivel es decir de licenciados en CCEE; además, para el criterio de los empleadores también exigen cierta experiencia en la docencia y en el área requerida por la institución.

TABLA N° 22

TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA

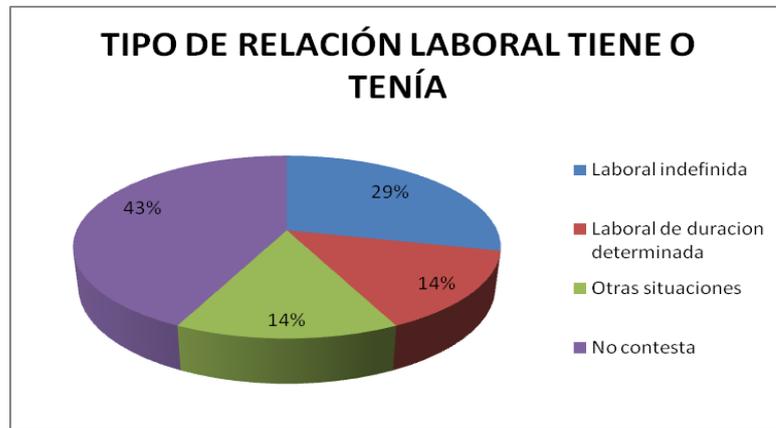
P11

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	2	28.6
Laboral de duración determinada	1	14.3
Otras situaciones	1	14.3
No contesta	3	42.9
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 19



En cuanto al tipo de relación laboral que tiene o tenía, el 42.9% no dio contestación a la encuesta, en cambio el 29% es de relación laboral indefinida, 14% han manifestado que su relación con las instituciones educativas dónde trabajan es de duración determinada y otras situaciones que se reservan en explicar los encuestados.

TABLA N° 23

TIPO DE RELACIÓN LABORAL

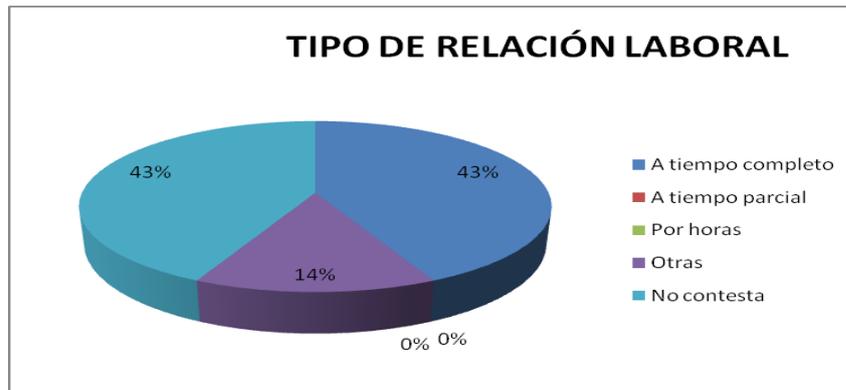
P12

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	3	42.9
A tiempo parcial	0	0.0
Por horas	0	0.0
Otras	1	14.3
No contesta	3	42.9
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 20



Sobre el tipo de relación laboral de acuerdo a los resultados de los titulados, es el siguiente: A tiempo completo el 42.9%; otras el 14.3% y el 42.9% no contestan; los encuestados que no dieron su respuesta estimo se debe a que en la anterior pregunta ya contestaron que trabajan a tiempo completo, es decir, esto tiene relación con que la mayoría tiene nombramiento y contrato indefinido.

TABLA N° 24

TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO COMO DOCENTE

P13

TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE	F	%
0 - 5 Años	1	14.3
6 - 10 años	1	14.3
11 - 15 años	1	14.3
15 años	0	0.0
Otras	4	57.1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTP

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 21



El tiempo de trabajo de los titulados de acuerdo a los datos obtenidos se deduce que los años de trabajo van desde los 0-5, 6-10, 11-15 años con el 14,3%; el mayor porcentaje de tiempo de los titulados en calidad de docentes está, por encima de los 15 años de permanencia.

#### IV. NECESIDADES DE FORMACIÓN

**Objetivo 4:** Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

PARA TODOS

TABLA N° 25

#### SE COMUNICA CON FACILIDAD EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL

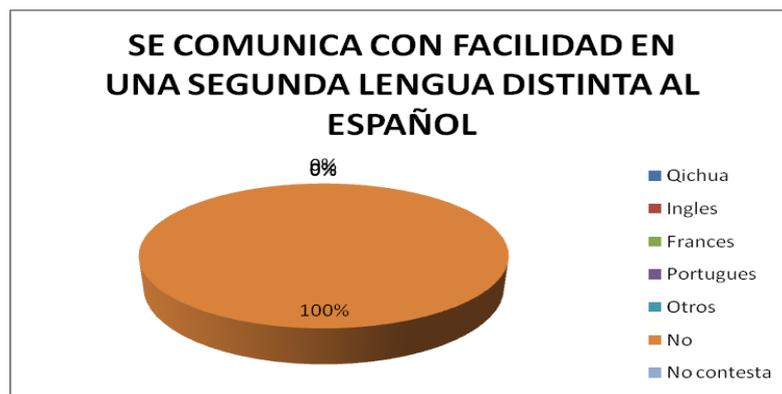
P18

LENGUAS	f	%
Quichua	0	0.0
Inglés	0	0.0
Francés	0	0.0
Portugués	0	0.0
Otros	0	0.0
No	7	100.0
No contesta	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 22



Los datos obtenidos en la investigación de campo demuestran que los profesionales en todas las áreas y asignaturas deben estar preparados en aprender lenguas distintas al español, esto con la finalidad de mejorar los niveles de comunicación entre las personas; más aún aquellos titulados y que deben estar en contacto directo con otras

personas, además por cuanto son herramientas básicas para adentrarse en el mundo de la tecnología y la ciencia. Los resultados que arroja este estudio, es preocupante ya que de los titulados investigados nadie tiene dominio o por lo menos conocimiento de otra lengua ajena al español. Por lo que sugiero necesario que se incrementen las opciones de idiomas en los currículos de educación básica.

**TABLA N° 26**

**MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO**

P19

ALTERNATIVA	F	%
Si	6	85.7
No	1	14.3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Así como el conocer otra lengua, y, en lo posible una de dominio mundial, como es el inglés; es conveniente que se mejore los contenidos y los periodos de clase sobre informática, no solo como un mero usuario sino que sepa utilizar esta herramienta como elemento básico para ampliar sus conocimientos y optimizar tiempo y recursos en hacer las cosas; más aún si es un docente.

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

**TABLA N° 27**

**CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE REQUIERE ACTUALIZARSE**

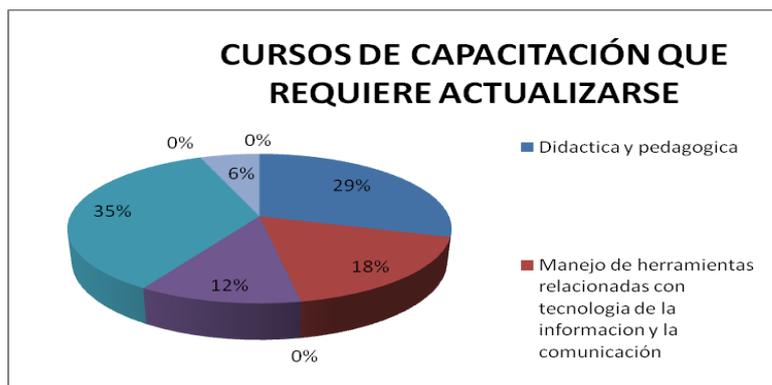
P20

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y pedagógica	5	29.4
Manejo de herramientas relacionadas con tecnología de la información y la comunicación	3	17.6
Temas relacionados con su área de información	0	0.0
Organización y gestión de centros educativos	2	11.8
Diseño y planificación curricular	6	35.3
Educación en valores	0	0.0
Otros	1	5.9
No me interesan	0	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Ex alumnos de la UTPL

Elaboración: Ana Cristina García

Gráfico N° 23



Debido a la alta demanda de mejoramiento de los conocimientos en cada una de las áreas del conocimiento, es necesario que las universidades realicen estudios y un verdadero seguimiento a sus egresados y profesionales para identificar cuáles son las expectativas y requerimientos de los ellos sobre sus estudios; en cuanto a los resultados de la investigación que se ha llevado a cabo en 7 titulados de CCEE, se ha identificado que aproximadamente el 85% de los titulados tiene la necesidad de recibir cursos de capacitación y/o de especialización en las áreas señaladas en la tabla N° 27.

Todos estos aspectos que se han señalado, deben fortalecerse con la permanente capacitación y formación continua, en lo posible dando las oportunidades necesarias a los docentes que día a día requieren más y mejores conocimientos; de acuerdo a los resultados los titulados requieren de Didáctica y Pedagogía en un 29.4%; Informática y comunicación el 17.6%. Uno de las áreas que me ha llamado la atención el interés de ellos por los cursos de Diseño y planificación en un 35.3% y sobre educación en valores en un 5.9%

Estas respuestas señaladas por lo titulados coinciden con las dadas por los empleadores, en el sentido que las instituciones requieren de una capacitación, de un dominio de metodologías y de conocimientos actualizados sobre Pedagogía y Didáctica.

Respuesta que en forma inmediata y con la base de datos de esta investigación la UTPL debería empezar a planificar estos nuevos cursos de capacitación en los temas y áreas señaladas en la tabla N° 27.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. CONCLUSIONES

- La caracterización de la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en un porcentaje muy importante su título ha sido obtenido en la UTPL; formación con la cual han logrado insertarse en un trabajo el 71.4% en la zona urbana; en su totalidad son del género femenino, las edades de los titulados están fluctuando entre los 20 a 30; 41 a 40 años en un 71.5% el menor porcentaje está entre las edades de más de 41 años Esto demuestra que, para continuar los estudios las personas no tienen prejuicios por las edades, por encima de todo está el interés y el deseo de superación; más aún como se puede ver el 28.65 son personas adultas mayores; que ven en la formación académica como la garantía para dar pasos firmes hacia la calidad en todos los procesos y niveles de enseñanza aprendizaje.
- Sobre los niveles de relación entre la formación de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación con el ámbito laboral; se han pronunciado estar en la actualidad trabajando como docentes, así como antes de realizar sus estudios en la UTPL, sólo el 28.65 de ellos no están laborando en actividades afines a la especialidad; para los encuestados el recibir cursos de capacitación no se ajustan a mejorar la situación laboral actual; se ha detectado también que un porcentaje significativo, ejercen su función docente en educación básica, el otro porcentaje viene ejercitando sus acciones en educación infantil, y en otras áreas.
- En el contexto institucional laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se puede definir que un porcentaje muy significativo trabajó como docente en el sector fiscal y con nombramiento el 57.1%; desempeñándose como profesores de educación básica en un 100%, esto es en diferentes áreas del conocimiento; en el momento de sus exigencias por parte de la institución que demanda del profesional esta sólo exigía título de tercer nivel; razón por la cual hoy estas personas, se están interesando por mejorar su nivel

académico, además por cuanto la nueva Ley de Educación, así lo determina; para que tengan la opción de mejorar sus ingresos económicos, pero lo harán a tiempo completo tal como así demuestran sus respuestas.

- Se ha logrado identificar que las necesidades de formación para los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, se enmarcan en tres áreas fundamentales: el 100% de los titulados necesita de una formación en una lengua diferente al español; con el propósito de mejorar los conocimientos de informática o fortalecer los que ya tienen, pero, direccionando en cada una de las asignaturas de educación básica; finalmente otra de las aspiraciones de los titulados es la capacitación en Pedagogía y Didáctica; manejo de herramientas, Diseño y planificación y educación en valores.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

- En vista de que sólo el 28.6% de los titulados no están laborando en actividades afines a la especialidad docente; es importante que la UTPL, ponga mayor atención a esta desviación de las actividades que no concuerdan con sus estudios llevados a cabo; en primer lugar permitirá conocer las razones, las expectativas que tienen; para que la universidad pueda darles respuesta en el momento adecuado y oportuno.
- Con el objetivo de mejorar los procesos de inserción laboral en el sector público y privado, las autoridades de la UTPL, conjuntamente con las personas que dirigen la educación en el gobierno, debe establecerse convenios de inserción, pero valorando el nivel y los perfiles profesionales que han alcanzado los titulados; esto permitirá disminuir los errores en los procesos de reclutamiento, y, acabar con la corrupción y el compadrazgo en el momento de ocupar un puesto de trabajo docente.

- En el contexto institucional laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, es necesario que esta diseñe nuevos proyectos con otros estudios, pero en el ámbito de los requerimientos de la educación; es decir para que haya una formación en Ciencias de la Educación de tercer y cuarto nivel, pero en forma continuada.
- Las necesidades de formación para los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, son: formarse en una lengua diferente al español, en informática direccionado para cada área o asignatura, en Pedagogía y Didáctica etc. Por lo que me permito recomendar que los contenidos en estas áreas deben ser seleccionados y reforzados de acuerdo al pensum de estudios que prepara la Escuela de CCEE.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

### a.- TEXTOS:

Adams, F. (1970), **La Comunidad Educativa**, Edición Grafarte,

Álvarez, C. (1999), **La Escuela en la vida**, Edición Pueblo y Educación. La Habana. Cuba,

Barría, C. Raúl, edición; Departamento de Educación Gestión Escolar: Rol Docente.

Castro, L. ( 2006), **Manuales de Ciencias de la Educación**, ediciones El Educador; Quito- Ecuador,

D' Angelo, O. Provida;( 1996), **Autorrealización de la personalidad**, ediciones Ed. Academia. La Habana, Cuba

Freire, Paulo; (1970), **Pedagogía del oprimido**, ediciones: Tierra Nueva, Montevideo.

Freire, Paulo; (1971), **La educación como práctica de la libertad, Siglo XXI**, ediciones: Tierra Nueva, Buenos Aires.

López L. A. (2003), **Módulo de Pedagogía**, Ediciones El Educador; Quito- Ecuador,

López, L. (2003), **Teorías del Aprendizaje**; ediciones: Gráficas Mariscal, Ambato.

Miranda, P. (2003), **El maestro la Comunidad y la construcción de una escuela para la Emancipación**, ediciones: Farallón, Quito,.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE CUBA, (1997), **Enfoque integral en la labor educativa y político-ideológica con los estudiantes**; edición: MES La Habana Cuba.

Morgade, G. (comp.) (1997), **Mujeres en la educación, género y docencia**, edición: Miño y Dávila,.

Parra Vigo, (2002), **Competencias profesionales**

ROSENTAL, M. y Yudin, P. (2003), **Manuales de educación** edición: Farallón, Quito,

Sánchez, O. (2006), **Planificación Curricular Institucional**; edición: Gráficas Ruiz, Quito.

Tenti Fanfani, Emilio, (2005), **La condición docente**; edición: Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

#### **b.- Revistas/publicaciones**

**Constitución política del Ecuador**; editado: Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008

Asamblea Constituyente, **Carta Magna**, editado: Montecristi-Ecuador septiembre de 2008.

Fabelo, J. R. (1996), **La formación de valores**; Ed. Revolucionarias. La Habana Cuba,.  
Asamblea Nacional del Ecuador; **Ley Orgánica de Educación Intercultural**, editado: Asamblea Nacional, publicada en el Registro Oficial; 2011-04-01 00:00:00

**Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 -2013**; editado: Quito Ecuador, 2009

VECINO, F. (1997), **Por un traje a la medida** Editor: Entrevista concedida al Semanario Juventud Rebelde La Habana Cuba.

Zarzar, C. (1994), **Cómo Incorporar los Valores en el Currículo**; Editado: Órgano del Centro de Didáctica. Universidad Iberoamericana.

#### **PÁGINA WEB**

<http://www.oei.es/informesg.htm>

## **8. ANEXOS**

## ANEXO

Cuestionario – encuesta para los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación de la UTPL.



Código titulado:  
\_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

**P.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, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twitter .....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

▪ Definitivamente 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**

## ANEXO

Cuestionario –para autoridades de las instituciones educativa



# 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*

ANEXO

CERTIFICACIONES DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES DÓNDE  
SE LLEVÓ A CABO EL ESTUDIO



**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

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

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



ANEXO

FOTOGRAFÍAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA  
“MADRE TERESA BACQ”**



## PROCESO DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

### UNA DE LAS TITULADAS



**TITULADAS EN CCEE LLENANDO EL CUESTIONARIO  
EN SUS DOMICILIOS**

