



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

**AUTORES:**

María Verónica Reyes Quezada  
Miguel Iván Bravo Torres

**MENCIÓN:**

EDUCACIÓN BÁSICA  
EDUCACIÓN BÁSICA

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:**

Mgs. Ruth Minga Vallejo

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2011

## **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Ruth Minga.**

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

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

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

**(f)** \_\_\_\_\_  
Loja, junio del 2011

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

Nosotros, María Verónica Reyes Quezada y Miguel Iván Bravo Torres, declaramos ser autores del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) \_\_\_\_\_  
C.I. 110413044-6

(f) \_\_\_\_\_  
C.I. 110455399-3

**AUTORÍA:**

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

(f) \_\_\_\_\_  
C.I. 110413044-6

(f) \_\_\_\_\_  
C.I. 110455399-3

## **DEDICATORIA:**

El presente trabajo de tesis lo dedico con mucho cariño en primer lugar a mis queridos padres y hermanos, quienes con su apoyo incondicional tanto económico como moral, me han ayudado constantemente para culminar con éxito este trabajo investigativo y así alcanzar una más de mis metas propuestas y de manera especial a la Mgs. Ruth Minga quien con sus sabios conocimientos supo guiar nuestro trabajo investigativo.

María

Lo dedico principalmente a Dios principio y fin de todo, con mucho cariño a mis padres por haberme enseñado la ética de superación y trabajo, a mi familia por brindarme su apoyo incondicional, anímico, moral, material y económico durante el transcurso de estos años de estudio y de manera especial a la Mgs. Ruth Minga quien desinteresadamente nos contribuyo con sus conocimientos y criterios oportunos para nuestra formación moral, ética y profesional.

Miguel

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos primeramente a Dios y a la Virgen Santísima por ser quienes nos mantienen con vida y salud; y a la vez por brindarnos capacidad necesaria para llevar a feliz término este trabajo investigativo; a nuestros queridos padres por ser el pilar fundamental en nuestras actividades diarias y por su apoyo incondicional tanto económico como moral; a los diferentes titulados y directivos por su colaboración prestada, al brindarnos la información necesaria para nuestro trabajo y a la Mgs. Ruth Minga quien nos supo guiar y orientar con sus sabios conocimientos durante el desarrollo de nuestro trabajo de tesis.

María y Miguel

# ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
<b>1. RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....</b>	<b>6</b>
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	11
3.1.4 El género y la profesión docente.....	14
3.1.5 Síntesis.....	16

<b>3.2 CONTEXTO LABORAL</b> .....	18
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	18
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	20
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.....	23
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	32
3.3.5 Síntesis.....	33
<b>3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE</b> .....	36
3.3.1 Definición.....	36
3.3.2 Competencias profesionales.....	37
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	38
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	42
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	43
3.3.6 Síntesis.....	45
<b>4. METODOLOGÍA</b> .....	46
4.1 Diseño de la investigación .....	46
4.2 Participantes de la investigación.....	46
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
4.3.1 Técnicas.....	47
4.3.2 Instrumentos.....	47
4.4 Recursos.....	48
4.4.1 Humanos.....	48
4.4.2 Institucionales.....	48
4.4.3 Materiales.....	48
4.4.4 Económicos.....	48
4.5 Procedimiento.....	49

<b>5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>51</b>
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	51
5.2 Situación laboral.....	57
5.3 Contexto laboral.....	73
5.4 Necesidades de formación.....	85
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>90</b>
6.1 Conclusiones.....	90
6.2 Recomendaciones.....	91
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>92</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>94</b>

## 1. RESUMEN

La calidad y dedicación de los maestros es una de las claves para el éxito de las reformas educativas que están en progreso en nuestro país. Poco se sabe, sin embargo, acerca del proceso que determina quiénes se convierten en maestros y, una vez que este proceso se ha cumplido, cuáles son las características del ambiente institucional en el que se desenvuelve la carrera docente que influyen en la efectividad del trabajo de los maestros en ejercicio.

Es frecuente, mientras tanto, escuchar quejas acerca de la baja o inadecuada calificación o productividad de los maestros, o acerca del hecho de que la profesión docente no es preferida por los jóvenes más sobresalientes en sus estudios. A pesar de la rápida expansión numérica del cuerpo docente en las diferentes provincias de nuestro país, en la última década, la insatisfacción con la calidad y el desempeño promedios del mismo es generalizado.

Por ello la Universidad Técnica Particular de Loja se ha visto en la necesidad de conocer la situación laboral de sus titulados para lo cual la Escuela de Ciencias de la Educación a través del Programa Nacional de Investigación integrado por un grupo de tutores y tesistas ha emprendido la realización del presente trabajo de investigación que trata sobre la “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en la escuela de Ciencias de la Educación”.

Este trabajo investigativo se lo realizó en los diferentes sectores que habitan los titulados investigados, donde la muestra con la que se trabajó estaba formada por 18 titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL entre el periodo 2005 - 2010 y dos empleadores o directivos de los titulados a investigar, para ello los instrumentos que se utilizaron para recolectar información fueron: un cuestionario dirigido a titulados de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL y un cuestionario dirigido a empleadores o directivos de los titulados, estos fueron tomados

de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y adaptados al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Después de ser aplicadas las encuestas y cuestionarios, se tabuló la información adquirida para luego analizar y discutir los resultados obtenidos y de esta manera se logró alcanzar los objetivos propuestos en el presente trabajo de tesis como son la caracterización sociodemográfica, la situación laboral, el contexto institucional y las necesidades de formación de los titulados investigados; llegando finalmente a la conclusión de que la mayoría de los titulados obtuvieron su título de nivel pregrado en educación básica y actualmente se encuentran laborando como docentes con nombramiento en el ámbito de su especialidad.

## 2. INTRODUCCIÓN

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” (M.E. Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.18). Con esto se presenta el concepto fundamental de educación que propone la nueva Constitución.

Por lo tanto la formación nacional de docentes en nuestro país, tiende a formar maestros que apuntan a procesos multidimensionales, complejos y vulnerables, determinados por las condiciones histórico – sociales del contexto.

Así la formación de maestros es permeada por la relación entre ciencias, como construcción de conocimientos y como proceso de formación.

En la preparación de maestros también están presentes la formación personal y la formación profesional, que son ámbitos diferentes, ya que la familia los amigos, el barrio, la religión, la cultura y los medios masivos de comunicación, entre otros, configuran la formación personal; es así que instituciones como escuelas, Centros de Actualización del Magisterio, Centro de Maestros e Instituciones de Educación Superior Particulares y Autónomas son las responsables de la formación profesional.

La preparación de docentes se la realiza en dos dimensiones diferentes, mediante una formación académica la misma que se refiere a conocimientos, habilidades y destrezas disciplinarias, tecnológicas y humanísticas; y una formación pedagógica que consiste en las habilidades intelectuales específicas, el dominio de contenidos de enseñanza, competencias didácticas, identidad profesional y ética, capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales del entorno de la escuela.

Esta formación pedagógica, es precisamente la preparación profesional que distingue al maestro de otros profesionales.

En base a estas dos distinciones en la formación del maestro, se puede analizar, discutir e identificar las perspectivas de la formación y desarrollo profesional del docente en nuestro país.

Por otra parte conocedores de que la educación es indispensable para construir un país soberano y a la vez es el eje primordial para el desarrollo del mismo y en vista de la crisis educativa por la que atraviesa el Ecuador; nuestro actual gobierno ha planteado nuevas estrategias de mejoramiento educativo, las mismas que deben ser acatadas por todas las instituciones educativas.

Por lo tanto, como una responsabilidad y necesidad urgente de las Instituciones de Educación Superior; la UTPL se ha enfocado en la investigación de la “Situación Laboral actual de los titulados que la misma ha formado en lo que respecta a la Escuela de Ciencias de la Educación, durante los períodos incluidos entre el 2005 y el 2010; con el fin de determinar si los profesionales que la UTPL proporciona a la sociedad, actualmente se encuentran o no laborando en el ámbito relacionado a la formación inicial que recibieron; ya que éstos son los protagonistas principales y contribuyentes directos para el mejoramiento de la calidad educativa.

Con esta investigación se pretende alcanzar los siguientes objetivos: caracterizar la situación sociodemográfica y determinar la relación entre la formación de los profesionales con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional – laboral e identificar las necesidades de formación en base al mercado profesional de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Con respecto a la metodología o diseño de investigación que utilizaremos para el desarrollo de esta investigación tenemos el diseño mixto, que es un proceso que recoge, analiza y vincula datos tanto cuantitativos como cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema.

Con esta investigación la UTPL logrará realizar un diagnóstico esencial de la situación laboral de sus titulados, para así poder definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación provee a la

sociedad, como también fortalecer o reestructurar sus procesos de formación de acuerdo a expectativas y realidades.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **CAPÍTULO 1. Situación laboral docente**

##### **1.1 Formación inicial docente y formación continua**

La profesión docente aparece como uno de los desafíos más críticos de la consolidación y fortalecimiento de la educación.

La formación de profesores debe orientarse hacia un aprendizaje a través de problemas, enfrentando a los estudiantes a la experiencia de la clase y trabajar a partir de sus observaciones, de sus éxitos y de sus fracasos, de sus dificultades para manejar tanto los procesos de aprendizaje como las dinámicas de grupos o los comportamientos de determinados alumnos.

Los formadores y los responsables de la formación de los profesores deben trabajar juntos, a escala de un proyecto institucional, para construir una visión común y sintética de la formación de profesores, de sus objetivos, de sus procesos.

“La formación del profesorado universitario se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programado de forma sistemática, cuyo primer eslabón sea una formación inicial, dirigido tanto a sujetos que se están formando para la docencia como a docentes en ejercicio” (Sánchez Núñez, 1996).

Se está apuntando hacia una formación en ejercicio que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los profesores necesitan para desarrollar la profesión de enseñar y contribuir a la vez para su continuo desarrollo profesional.

La indispensable implicación de los profesores en su proceso formativo se inicia con la participación de éstos en el estudio de las necesidades de la institución educativa. Esto hace que todo programa de formación debe estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda

acción formativa, como es la pertinencia, ya que un programa es pertinente si responde a las necesidades existentes.

Tener en cuenta las necesidades del profesorado es un óptimo inicio para la mejora de la calidad de la enseñanza, y para diseñar una formación didáctica realista del docente en formación.

“No hay un sólo modelo teórico que pueda representar la diversidad de intereses y actividades profesionales que caracterizan el profesorado de un centro o de una unidad del mismo” (Lawrence y Blackburn, 1985 p.152).

Teniendo presente esta afirmación de Lawrence y Blackburn, los programas estructurados contribuyen mejor a resolver los problemas de los profesores principiantes, siendo más apropiados para facilitar a estos profesores su iniciación en los primeros años de docencia. Esto hace que cada universidad deba tener su propio modelo de formación.

Se considera al profesor miembro integrante de una institución educativa, por lo cual su desarrollo y mejora profesional incide en la mejora institucional. Este desarrollo profesional parte de una formación inicial como fase primera de una formación continua.

Las escuelas y universidades del país están dedicadas a la formación de maestros que cumplan con los perfiles requeridos para el nuevo milenio en lo que compete a la formación docente de la educación media y superior, se han realizado cambios tanto estructurales administrativos como curriculares.

La formación de docentes en el Ecuador para los niveles Inicial y Básico está confiada a los Institutos Pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación.

Actualmente existen 25 Institutos Pedagógicos (IPED) y 8 Interculturales Bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera

sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos; estas últimas instituciones educativas están bajo la regencia administrativa de la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), que al momento viene desarrollando El plan del Sistema de Formación Docente Inicial, en su primera fase de elaboración de lineamientos políticos, estructura administrativa y diseño curricular, que será puesta en marcha a partir de octubre del año 2000.

El diseño establece la formación de maestros a partir de décimo nivel durante cinco años de estudio, un año de Práctica Docente bonificada, para luego otorgar el título de Profesor de Educación General Básica.

Además, en los Institutos Pedagógicos se implementaron programas de mejoramiento profesional a los docentes en servicio y la titulación de los mismos durante estos últimos períodos, que han tenido buenos resultados y que han sido del agrado de la comunidad.

Por otra parte los avances tecnológicos y el avance de la ciencia en el mundo ha puesto a los sistemas educativos del Ecuador en dinamia por lograr sus propósitos, por lo que es muy importante señalar que se han abierto varias modalidades para facilitar que el maestro se capacite cada vez más y desarrolle todas sus potencialidades.

Se pretenden superar las dificultades relacionadas con el debilitamiento de la capacitación masiva, el carácter conjuntural y de poco impacto de las políticas de formación, la ausencia de estímulos para el maestro innovador y la carencia de un sistema de formación continua para la actualización en los procesos formativos acordes con la dinámica del ambiente, la ciencia y la tecnología.

*“La realidad escrita nos permite reflexionar sobre el rol del nuevo docente, del maestro renovado, del maestro impregnado de una cultura de innovación permanente; en fin, del maestro y maestra intercultural bilingüe; convencidos de que la realidad del maestro o maestra se debe construir en su cotidianidad*

*vinculada al desarrollo educativo y socio-comunitario; podemos afirmar que, este docente no puede ni debe trabajar solo, desconectado del entorno y sus colegas, es preciso entonces, romper la inercia para construir un centro educativo nuevo intercultural, ya que sólo desde la base y el compromiso de un discurso educativo plural y abierto a todos cabe plantearse formar un hombre reflexivo, crítico, al hombre de la razón y de la libertad” (Zabalzan 1990).*

## **1.2 La contratación y la carrera profesional**

A partir de 1993, los maestros de educación básica en servicio tienen la posibilidad de decidir individualmente si participan o no en la Carrera Magisterial, que se les ofrece como una posibilidad de desarrollo; esta es una decisión personal que los maestros asumen conscientes de sus consecuencias en ambos sentidos.

La carrera magisterial debe iniciar atendiendo la decisión personal de ingresar precisamente a la carrera de maestro de escuela. Esta elección marca no sin conflictos el proyecto de vida de quien decide dedicarse a la enseñanza, porque puede no hacerlo, aunque haya estudiado para ello; dedicarse a la enseñanza implica, entre otras cosas, su ingreso al magisterio; su ubicación en los primeros años; su carrera magisterial (desarrollo profesional); sus últimos años en el servicio, y su jubilación.

Hoy en día la carrera magisterial está moviendo a los maestros en servicio, hacia “su profesionalización”, como resultado de la búsqueda de mejores logros educativos; por lo tanto, la Carrera Magisterial debería iniciar con la contratación misma al servicio docente. Contratación que debe ser producto de una evaluación de diagnóstico relacionado al nivel de desempeño que posee quien solicita ingresar al ejercicio profesional (certificación de competencias laborales). Esta evaluación diagnóstica permitiría diseñar políticas de desarrollo profesional (plan nacional de actualización y capacitación) a corto, mediano y largo plazo, mínimo a 30 años de vida profesional.

No es saludable para nadie que la contratación de los nuevos maestros, que además es casi de por vida, incluso con posibilidad de heredar el lugar a familiares, se realice siguiendo el esquema tradicional de revisión de expedientes (acta de nacimiento y documentos de preparación), contratación automática o a discrecionalidad de la autoridad educativa o sindical, o de ambas.

Es necesario avanzar hacia esquemas abiertos, flexibles y movibles de contratación que permitan a la opinión pública conocer los requerimientos de los maestros faltantes en el sistema escolar.

Así mismo, que permitan a la escuela opinar, incluso seleccionar a los maestros que requiera; que permitan a los maestros aspirantes participar en igualdad de circunstancias (equidad y transparencia) sin favoritismos en la contratación de las plazas vacantes; que permitan a la autoridad educativa la contratación de los mejores maestros; y le den a la organización sindical credibilidad y confianza entre sus nuevos agremiados, con la decisión voluntaria de pertenencia y representación legítima del trabajador.

El personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, para establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dones pedagógicos.

La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle el derecho a impugnarlas.

La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son aspectos indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la Organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar.

El personal docente debería estar protegido eficazmente, contra los actos arbitrarios que atenten contra su situación profesional o su carrera.

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

El eje director de una planificación didáctica universitaria no es otro que las competencias o aprendizajes a adquirir por los estudiantes que cursan una determinada titulación o materia. Su objetivo, diseñar y seleccionar escenarios, metodologías y modalidades de trabajo para profesores y educandos, que conduzcan de manera eficaz a las metas propuestas, para que los estudiantes consigan las competencias que se hayan propuesto como objetivos de aprendizaje.

La diferencia fundamental, que distingue a los mejores profesores, es la capacidad de llegar a involucrar a sus estudiantes en el “aprendizaje profundo”.

Los mejores profesores son personas que están al día en sus respectivos campos, y en cuanto al método de enseñanza, algunos utilizan preferentemente las clases magistrales, otros, el análisis de casos y las prácticas de diverso tipo y otros la realización de seminarios o cualquier combinación entre estos métodos.

Por consiguiente, no es tanto el instrumento que el docente utilice sino el estilo de docencia lo que marca la diferencia para llegar a conducir a los estudiantes hacia el aprendizaje profundo.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje deben permitir que el estudiante se apropie del conocimiento de tal forma que pueda enfrentarse a una realidad social en la cual

debe participar, además deben permitir generar habilidades y destrezas con las cuales se pueda dar solución a los conflictos que se le presentan; esto exige la creación de ambientes escolares acordes con las necesidades de cada institución educativa y por lo tanto un mejoramiento de las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.

El mejoramiento de las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje implica tener en cuenta el contexto social en el cual se encuentre una institución educativa, sus principios y filosofía, misión, visión y horizonte institucional, es por esto que se deben tener en cuenta los enfoques y modelos pedagógicos empleados, la infraestructura escolar y las propias condiciones en las cuales se encuentran los estudiantes, estos últimos son los que determinan el desarrollo de un proceso de enseñanza debido a sus grados de motivación y sus propias concepciones.

Los procesos de enseñanza – aprendizaje que se desarrollan en los centros de formación magisterial, así como en otros niveles de la educación formal, siguen constituyendo un reto para los docentes.

Si bien las ideas y propuestas del Nuevo Enfoque Pedagógico (NEP), basadas en diversas teorías del aprendizaje, se vienen difundiendo desde mediados de la década pasada – es decir, desde hace casi diez años - la concreción en el aula de nuevas formas de conducir los procesos educativos que permitan pasar de una práctica centrada en el aprendizaje, como lo promueve el NEP, sigue siendo todavía un desafío y un aspecto que merece ser revisado a la luz de las experiencias acumuladas y de lo avanzado hasta el momento.

Sin embargo, si bien la concepción sobre los roles que deben cumplir el educador, el educando, los recursos didácticos y las estrategias metodológicas ha sido redefinida a partir del NEP, en la práctica hace falta internalizar dicha concepción y asumirla con lo que ello implica: Un cambio radical en la forma de concebir la educación y de conducir los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Promover la construcción de conocimientos no es tarea fácil para ningún educador, más aun considerando las condiciones en las cuales se desarrollan las labores

pedagógicas en la mayoría de los centros educativos del país. Muchos docentes de escuelas y centros de educación superior se preguntan:

- ¿Qué significa construir el conocimiento?
- ¿Cómo se hace?
- ¿Qué tipo de recursos y estrategias se requiere?

Con respecto a lo anteriormente planteado, como docentes de escuelas y educación superior se debería reflexionar sobre algunas de las estrategias y situaciones de aprendizaje que al ser implementadas en el aula caracterizan el quehacer educativo, estas estrategias son:

- El uso de dinámicas motivadoras
- La ambientación de las aulas
- Uso de recursos didácticos acordes al desarrollo evolutivo del estudiante.
- Aplicación de metodologías adecuadas a cada tema de estudio
- Fomentar la participación activa del estudiante dentro del aula.

La formación pedagógica del profesorado universitario cobra en la actualidad una significativa importancia a los efectos de estimular la innovación, el sentido crítico, la reflexión, la creatividad en función de cubrir con las necesidades de aprendizaje que demanda su práctica docente, todo ello contribuye a elevar la calidad de la formación del estudiante de la Educación Superior.

La construcción del conocimiento sobre la enseñanza está ligada a la deliberación sobre la planificación, el uso de estrategias, innovaciones, recursos; en fin, implica examinar la práctica y transformarla, lo cual no es otra cosa que la recuperación de los principios de una buena enseñanza basada en la contextualización de experiencias acordes con las realidades actuales.

Los talleres, proyectos, relatos y preguntas como experiencias para comprender e interpretar las dimensiones personales, afectivas, sociales implicadas en los

aprendizajes son estrategias valiosas que se proponen para lograr en los estudiantes interés y entusiasmo por aprender.

Visto de este modo, es el compromiso del docente provocar interés por aprender, por consiguiente, orientar estrategias y actividades para el desarrollo de los procesos cognitivos. Este compromiso exige al profesor planificar, y simultáneamente, mediar el proceso, en otras palabras, clarificar, monitorear, motivar la actividad y favorecer la valoración del trabajo realizado, es decir, acompañar al estudiante en su proceso de aprendizaje, consciente de que no existe un solo camino en la enseñanza, por ello no hay recetas en el oficio de enseñar.

#### **1.4 El género y la profesión docente**

La Educación Superior se enfrenta a una serie de desafíos en un mundo que se transforma, por ello se debe revisar la misión y redefinir muchas de sus tareas, en especial aquellas que se relacionen con las necesidades de la sociedad en relación al aprendizaje y superación continua.

La actividad del profesor ha sido y seguirá siendo un aspecto de estudio de la Didáctica cada vez es más evidente su papel de facilitador en la calidad del PEA y en la educación en general.

La mejora de la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje pasa necesariamente por la transformación del pensamiento y de los sentimientos de los profesores, para ello la Educación Superior necesita de la calidad del personal docente, de los programas y de los estudiantes, de las infraestructuras y del ambiente universitario.

Para que la Universidad pueda cumplir sus tareas académicas, laborales e investigativas requiere de profesores preparados, que no sólo sepan el contenido científico, sino que sepan enseñar lo que necesita la sociedad, de aquí la necesidad de

que en la universidad se enseñe a los profesores a educar , para que los estudiantes aprendan a aprender.

Con respecto al género docente, según investigaciones se encontró que el porcentaje de mujeres que ejercen la docencia en Latinoamérica es alto. Por ejemplo en Uruguay, el 85% de los docentes pertenecen al género femenino y aún en Honduras y Salvador, que cuentan con el menor porcentaje de docentes el índice femenino sigue siendo alto (63%). Esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretudo en nivel preescolar y educación primaria. (Denise Vaillant, 2003)

Según el Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador (SINEC, 2006), en el país se registra a 192.848 profesores, de los cuales 75.025 son hombres, y 117.823 son mujeres, la región costa, registra a 58.151, maestras y 30.660 maestros. En la sierra 54.532 y 38.656; y en la amazonía 5.140 y 5.709.

En cuanto a la edad, los docentes latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados. En países como República Checa un tercio de los docentes está por encima de los 50 años, mientras que en algunos países de Latinoamérica el promedio se sitúa entre 32 y 42 años llegando a 26 años, como es el caso de Venezuela y Brasil. Esto "tiene ventajas porque un cuerpo docente más joven, supone energía y dinamismo, pero indica un déficit en experiencia docente" (Denise Vaillant, 2003).

Por ello, es importante entender que la formación no termina con la titulación ya que debe existir una formación y actualización continua que fortalezca los conocimientos de los docentes.

La profesión docente aparece como uno de los desafíos más críticos del fortalecimiento de la educación. La investigación encontró que en muchos países de Latinoamérica, algunos docentes ni siquiera llegan a la formación postsecundaria, y que además existen carencias en la calidad de la formación inicial y en servicio ya que existen docentes que prestan sus servicios con una formación empírica.

En Latinoamérica anteriormente existía en gran porcentaje un entorno laboral inadecuado y un sesgo negativo asociado a la profesión, una falta de titulación adecuada, preparación deficiente y carencia de sistemas de formación continua de calidad, así como el hecho de que la gestión y evaluación docente no han sido temas prioritarios en las agendas educativas.

Sin embargo hoy en día en el Ecuador el Gobierno actual está reduciendo este porcentaje negativo mediante diversas actividades y estrategias de mejoramiento educativo.

Por lo tanto el progreso de la profesión docente depende de las acciones que emprendan los distintos actores; como el Estado que es el responsable de asegurar condiciones favorables para el ejercicio docente, las organizaciones docentes que deberán cambiar la "protesta por la propuesta", y por supuesto, el compromiso de los maestros con la profesión que eligieron. Porque sin los maestros no habrá cambios significativos en la educación, esto a decir Celio Nieves Vicepresidente de FECODE.

## **1.5 Síntesis**

La situación laboral del docente actualmente está muy cuestionada debido al deficiente ejercicio de muchos artífices de la educación, por lo que el actual Gobierno ha implantado nuevas políticas dentro del Sistema Educativo con el fin de corregir ciertos errores que la educación trae consigo desde épocas pasadas.

Es por ello, que las Instituciones de Educación Superior encargadas de la formación docente han realizado cambios estructurales administrativos como curriculares para brindar una formación integral y continua, preparando así profesores competentes para el nuevo milenio.

Esta formación inicial como continua que el docente recibe, debe proporcionar todas las estrategias necesarias para su práctica docente, debe despertar la iniciativa y el espíritu de enseñar y educar a los demás de una manera más significativa,

permitiéndole desarrollar habilidades y destrezas, como también debe estimular la innovación, el sentido crítico, la reflexión, la creatividad en función de cubrir con las necesidades de aprendizaje que demanda su práctica docente, todo ello contribuye a elevar la calidad de la formación del estudiante de Educación Superior.

Con respecto a la edad y género de los docentes en nuestro país se ha podido evidenciar que el mayor porcentaje de profesionales que ejercen la docencia pertenecen al género femenino debido al paso representativo de las mujeres por la profesión docente tanto en nivel preescolar y educación primaria así mismo el índice de edad de los docentes que inician en nuestro país es de 23 años aproximadamente, esto tiene muchas ventajas porque un cuerpo docente más joven, supone energía y dinamismo.

Pero esto no significa que la formación docente termina ahí sino más bien debe existir una innovación y formación permanente que ayude al docente a fortalecer sus conocimientos y su práctica educativa.

## **CAPÍTULO 2. Contexto Laboral.**

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

Hoy en día la mayor parte de la población desea el avance en el logro de la paz, la justicia social, el respeto, la solidaridad, la salud, la seguridad, la convivencia y el bienestar para todos: así como también lograr para los niños y niñas mayores y mejores posibilidades de calidad de vida.

Es por ello que la educación juega un papel importante y de su calidad, equidad y pertinencia dependen en gran parte el logro de estos propósitos.

La razón de ser de la escuela adquiere todo su sentido cuando se articula a un proyecto social centrado en la persona humana, capaz de superar todo tipo de dominaciones entre los hombres y de realizar el ideal de una sociedad comunitaria, en la cual los seres humanos fortalecen su personalidad en interacción solidaria y fraterna.

La Comunidad Educativa, como fuente de creación de cultura, de integración social, de socialización y de desarrollo humano y social es y será el eje esencial de la educación.

La Ley General de Educación reglamenta la organización de la comunidad educativa como un paso hacia la democracia participativa. Se hace necesario convertir este propósito en una realidad, la presencia y la acción de la comunidad en la educación, en la vida política, social y cultural.

Las relaciones comunitarias son parte importante de la vida de las personas y de los grupos humanos. Es necesario organizar la escuela dentro de un ambiente de integración, de convivencia y de participación, de tal manera que sea un apoyo para el desarrollo de la personalidad del estudiante y de la democracia participativa.

El sólo hecho de vivir juntos, educa, amplía e ilumina la experiencia; estimula y enriquece la investigación; crea la responsabilidad y desarrolla la precisión y la viveza del pensamiento y de la expresión.

La buena marcha de la institución educativa no depende tanto de las normas disciplinarias, ni de los reglamentos, si no de las relaciones que se establecen entre sus integrantes y entre los distintos grupos que se forman en ella.

Cuando se establece una comunicación apropiada que va más allá de dar y recibir información se crea un ambiente educativo, basado en la confianza que es la clave de la comunicación.

La escuela es el eje de desarrollo comunitario que se basa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), el mismo que consiste en interpretar y traducir los mandatos de la Constitución Política y las normas vigentes en materia educativa.

La participación de la escuela en la construcción de procesos de promoción y desarrollo comunitario deben partir de la consolidación de un marco de referencia participativo y de la construcción de un diagnóstico asumido y respetado por todos los miembros de la comunidad y el compromiso de esta por participar creativamente en alcanzar las metas y objetivos propuestos.

La comunidad espera que el PEI esté acompañado de una metodología que participativamente comprometa a la comunidad educativa a indagar y leer cada elemento, identificar y comprender cuál es su fuerza y dirección, para determinar qué debemos transformar y/o fortalecer y que podamos disfrutar a lo largo del proceso desde su planeación y no sólo con los resultados.

Es necesario además partir de un diagnóstico sobre la realidad en la que se encuentra la comunidad educativa, por lo tanto ésta será entonces un proyecto participativo donde se suma el conjunto de comportamientos y conocimientos de un grupo social para

generar proyectos de vida compartida y fortalecer la pedagogía como agente de creatividad y promoción de la dinámica social en el contexto escolar local, regional y nacional.

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

Los sistemas de educación superior se están viendo forzados a enfrentar un conjunto de nuevas demandas que, por su propio peso, obligan a adoptar nuevas políticas educativas.

En primer lugar ya no sólo los jóvenes recién egresados de la enseñanza secundaria aspiran a recibir una educación de nivel superior, hay otros grupos que por necesidad o preferencia reclaman ese derecho, son profesionales que buscan ampliar o mejorar sus conocimientos y destrezas; personas que desean o deben cambiar de ocupación; funcionarios y trabajadores que buscan acreditar y certificar su experiencia laboral; adultos mayores dispuestos a cultivar una disciplina o a adquirir competencias para una actividad, y organizaciones interesadas en obtener servicios docentes en función de sus propios programas de capacitación.

En suma, las clientelas de la educación superior se están multiplicando y diversificando y eso crea una demanda cualitativamente distinta que presiona sobre el sistema y las instituciones. Por lo tanto es fácil concluir que la educación superior corre el serio riesgo de verse sobrepasada por la profunda y rápida transformación de las circunstancias en que debe operar.

La mayoría de los sistemas educativos ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad.

Hoy en día se considera que la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y

para asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial de los países.

A continuación se presenta las principales demandas que se plantean a los sistemas educativos y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes:

- Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad.

En consecuencia, los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.

- Formar talentos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad.
- Capacitar a la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida. Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica.

Deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, para orientarse frente a los cambios, para generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas. Los miembros activos de una sociedad no sólo necesitan tener una formación básica, sino que deben incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que hoy en día son imprescindibles.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos, es indispensable promover la profesionalización de los docentes, en donde los procesos de enseñanza aprendizaje contraponen el rol tradicional del docente y pasa de ser un transmisor de conocimientos en un facilitador del aprendizaje de los estudiantes, apoyándose de una metodología adecuada y mediante la elaboración y utilización de los recursos didácticos pertinentes.

La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país.

Al respecto, se sostiene que si se aumentara el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica, habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños para estudiar el bachillerato; por lo que es muy importante preocuparse por la formación y el perfeccionamiento de los docentes, como por hacer más atractiva la profesión y lograr retener y beneficiar a personas talentosas, productivas y creativas.

Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual a la que permanece el sistema educativo.

El análisis de la práctica educativa y del trabajo en el aula lleva a focalizar la mirada en la calidad de los procesos internos de las instituciones, de los cuales depende la calidad de los resultados educativos.

Por lo tanto una educación de buena calidad facilita la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social.

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

Las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por una autoridad educativa competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para una sociedad o un estado.

En el sistema educativo ecuatoriano intervienen diferentes políticas las mismas que contribuyen al correcto funcionamiento y desempeño de la educación en nuestro país, éstas políticas se detallan a continuación:

#### **2.3.1 Carta magna**

Las constituciones son restricciones y pre-compromisos que se imponen las sociedades para conseguir objetivos deseados.

Si bien es cierto las cartas constitucionales de antaño revelan la profundización de la exclusión y de la desigualdad en Ecuador; por lo que pasar de una sociedad del privilegio (para algunos) a una sociedad igualitaria (para todos) es quizá la mayor virtud de la Carta Magna de 2008.

El punto fundamental en la nueva Constitución es añadir a los derechos que ya se conocen, la igualdad de trato, la inclusión social de los discapacitados y la igualdad de oportunidades.

La actual Constitución utiliza como base de información el “buen vivir”, que se sustenta no solo en el ‘tener’ sino sobre todo en el ‘ser’, ‘estar’, ‘hacer’ y ‘sentir’. Buen vivir es “la consecución del desarrollo y el florecimiento de todos, en paz y armonía con la naturaleza.

El buen vivir implica que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno valora como objetivo de vida deseable” (Ramírez, 2007; p 45)

El nuevo pacto de convivencia parte del objetivo de buscar el buen vivir de los ciudadanos (todos y todas sin discriminación alguna), que no es viable si no se tiene como meta la reducción de las desigualdades sociales, la eliminación de la discriminación, de la exclusión, y la construcción del espíritu cooperativo y solidario que viabilice el mutuo reconocimiento entre los “iguales diversos”.

La educación en la Constitución de 2008, bajo el Título II, que habla de los “Derechos”, capítulo segundo, sobre los “Derechos del Buen Vivir”, en la sección quinta, artículos 26 al 29, la Constitución de 2008 establece los siguiente principios generales de la educación.

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

**Art. 27.-** La educación se concentrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

**Art. 28.-** La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará en forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación inclusive.

**Art. 29.-** El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra, en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

En estos artículos se da a conocer en forma generalizada, los aspectos más importantes de la educación ecuatoriana.

### **2.3.2 Plan nacional de desarrollo**

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 anhelamos para el Buen Vivir en nuestro país.

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.

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:

1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.
2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
3. Mejorar la calidad de vida de la población.
4. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable.
5. Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.
6. Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.
7. Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común.
8. Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
9. Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
10. Garantizar el acceso a la participación pública y política.
11. Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.
12. Construir un estado democrático para el buen vivir.

El Buen Vivir como principio rector de la transversalidad en el currículo, es un principio constitucional basado en el Sumak Kawsay, una concepción ancestral de los pueblos originarios de los Andes. Como tal, el Buen Vivir está presente en la educación ecuatoriana como principio rector del sistema educativo, y también como hilo conductor de los ejes transversales que forman parte de la formación en valores.

Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño de cada área de estudio.

En sentido general, los ejes transversales, abarcan temáticas tales como:

- La interculturalidad.
- La formación de una ciudadanía democrática.
- La protección del medioambiente.
- La educación sexual en los jóvenes.

### **2.3.3 Ley de educación**

Dentro de las disposiciones fundamentales de la Ley de Educación, se menciona las más prioritarias:

#### **Objeto de la ley**

**Art. 1** Esta ley regula la educación que imparte el Estado a través del Ejecutivo Nacional, de los estados y los municipios, sus órganos descentralizados y los particulares con autorización oficial, en los distintos niveles, modalidades y formas, así como también la que se desarrolla de manera extraescolar, para cumplir con los fines establecidos en el Artículo 5 de la presente Ley.

La educación superior se regulará por leyes especiales; la religiosa y la militar por disposiciones que se dicten a ese efecto.

## **La educación como derecho humano fundamental**

**Art. 2** La educación es un derecho humano fundamental, inalienable e irrenunciable, y toda persona debe recibirla como parte esencial de su formación social.

Es un deber fundamental de la sociedad y de la familia, y debe realizarse en forma democrática y obligatoria desde el nivel de educación inicial hasta el nivel de educación media, inclusive es un servicio público estratégico, que el Estado asume como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, como instrumento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad.

## **Fundamentos de la educación**

**Art. 3** La educación está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar plenamente la personalidad y el potencial creativo de cada ser humano en una sociedad democrática, multicultural y plurilingüe.

Debe basarse en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal.

Se desarrollará desde una perspectiva intercultural, que busca la incorporación de los nuevos esquemas cognoscitivos que surgen de la diversidad cultural y social de los individuos participantes en el proceso educativo.

En la nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe, se destaca los siguientes logros:

- Participación de la familia y la comunidad
- Atención ágil y oportuna a la ciudadanía
- Bachillerato general unificado
- Educación intercultural y bilingüe
- Estándares educativos

- Evaluación educativa
- Capacitación y profesionalización docente
- Remuneración justa

#### **2.3.4 Plan decenal de educación**

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación.

En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial.

Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes.

La educación constituye uno de los instrumentos clave para el desarrollo de un país, por lo que es de vital importancia superar los graves problemas que presenta la educación en el Ecuador. En esta perspectiva, el Consejo Nacional de Educación, dentro del Plan Decenal 2006-2015, acordó las siguientes políticas:

1. Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de los niños y niñas al mundo globalizado.
3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica.

4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo.
5. Erradicación del analfabetismo y educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.
6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas.
8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.

### **2.3.5 DINAMEP**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- 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,

DIPROMEPEs, 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 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.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de formación docente y de capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial.
- Capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.

- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de Formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

La formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del modelo de desarrollo profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

- Universal
- Permanente
- Funcional con el puesto de trabajo, y
- Gratuita

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

#### **2.4 Políticas micro: Institucionales**

Entre las políticas micro-institucionales que cada establecimiento educativo debe tener, están las siguientes:

- Reforma Curricular 2010
- Programa Curricular Institucional
- Documentos como:
  - Teorías del Aprendizaje.
  - Matriz de Evaluación Proceso del Aprendizaje.
  - Normas para el Manual de Convivencia.
  - Rendición de Cuentas Acuerdo No. 0025-09.

- Gobierno Escolar
- Convenio de responsabilidades compartidas.
- Modelos Pedagógicos.
- Modelo de un Plan Institucional
- Reglamento de Bares Escolares
- Recursos Complementarios
  - El Buen Vivir
  - Evaluación y la Reforma Curricular
  - La Evaluación de Destrezas con Criterios de Desempeño
  - La Planificación Curricular
- Metas institucionales
- Política de inclusión de personas de diferentes grupos poblacionales o diversidad cultural
- Comité de Convivencia
- Enfoque metodológico
- Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales
- Estrategia para las tareas escolares
- Uso articulado de los recursos para el aprendizaje
- Uso de los tiempos para el aprendizaje
- Apoyo a la investigación

## **2.5 Síntesis**

La Comunidad Educativa, como fuente de creación de cultura, de integración social, de socialización y de desarrollo humano y social es y será el eje esencial de la educación; por lo que La Ley General de Educación reglamenta la organización de la comunidad educativa como un paso hacia la democracia participativa.

Las relaciones comunitarias son parte importante de la vida de las personas y de los grupos humanos; por lo tanto es necesario organizar la escuela dentro de un ambiente de

integración, de convivencia y de participación, de tal manera que sea un apoyo para el desarrollo de la personalidad del estudiante.

Por otra parte, hoy en día los sistemas de educación superior se están viendo forzados a enfrentar un conjunto de nuevas demandas que, por su propio peso, obligan a adoptar nuevas políticas educativas, las mismas que deberán mejorar la calidad educativa; ya que ahora la mayor parte de la población, jóvenes, adultos, profesionales, buscan ampliar o mejorar sus conocimientos y destrezas, así como desean obtener o cambiar de ocupación.

Es así que las clientelas de la educación superior se están multiplicando y diversificando cada vez más, lo cual crea una demanda que presiona sobre el sistema y las instituciones; así como también a los gobernantes de turno, para que se preocupen por promover la profesionalización de los docentes, y se formen ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad; se capacite a la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, la preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país, ya que una educación de buena calidad facilita la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social de un pueblo.

A raíz de esto es que los gobiernos a través del Ministerio de Educación, establecen ciertas Políticas educativas como: carta magna, plan nacional de desarrollo, ley de educación, plan decenal de educación, DINAMEP. Estas con el fin de mejorar la educación en el país.

Así mismo cada institución educativa, en base a las políticas que establece el Ministerio de Educación; estas elaboran y plantean sus políticas micro-institucionales tales como las siguientes:

- Reforma curricular 2010
- Programa curricular institucional
- Documentos como:
  - Matriz de evaluación proceso del aprendizaje.
  - Normas para el manual de convivencia.
  - Rendición de cuentas acuerdo No. 0025-09.
  - Gobierno escolar
  - Convenio de responsabilidades compartidas.
  - Modelo de un plan institucional
  - Reglamento de barens escolares
- Recursos Complementarios
  - El buen vivir
  - Evaluación y la reforma curricular
  - La Evaluación de destrezas con criterios de desempeño
  - La planificación curricular, etc.

Las mismas que deben ser acatadas por toda la comunidad educativa para mejoramiento de la institución.

## **CAPÍTULO 3. Necesidades de formación docente**

### **3.1 Definición**

No se pueden formar profesores sin hacer opciones ideológicas. Según el modelo de sociedad y de ser humano que se defiendan, las finalidades que se asignen a la escuela no serán las mismas y en consecuencia, el rol de los profesores no se definirá de la misma manera.

Las siguientes definiciones destacan la necesidad de la formación docente como base primordial para una reforma educativa.

“Los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa. Todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo.” (Torres, 1996)

“Hasta hace algunos años, la formación de los educadores estaba destinada a reproducir los modelos para que el maestro esté en condiciones de “dar clase”, “de impartir la enseñanza”, restringiendo la acción de la educación a la sala de clase.

En consecuencia, el maestro era un instructor, un transmisor de saberes, para que estos sean retenidos o repetidos por los alumnos, limitando, también, la función del educando a repetir contenidos y seguir instrucciones planificadas por otras personas. (MEN, 2000)

Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano y con las posibilidades y retos de la creatividad y la invención en todos los campos. La tarea principal del docente es lograr que los niños aprendan.

Por ello la formación de los docentes se entiende como el conjunto de estrategias que preparan al aspirante a docente o al maestro en ejercicio, para un desempeño que responda a los requerimientos de la sociedad, las expectativas, las necesidades de los educandos y los avances de los conocimientos y disciplinas.

Partiendo de este concepto los requerimientos actuales hacia el docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico, asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa puesto que es evidente que estos requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico y social de una nación preocupada por formar alumnos críticos, creativos y pensantes; sin embargo, los cursos de actualización profesional muchas veces no tienen en cuenta las reales necesidades formativas de los docentes.

### **3.2 Competencias profesionales**

El término competencias tiene un sentido utilitario en el mundo del trabajo, donde se le concibe como una estrategia que se apoya fundamentalmente en el análisis de tareas, a partir de la cual se busca determinar las etapas puntuales en las que se debe formar a un profesional para la adquisición de habilidades y destrezas que le permitan un desempeño eficiente en su labor.

La novedad con el enfoque de las competencias radica en una puntualización minuciosa de los aspectos en los cuales se debe concentrar "el entrenamiento" o "la enseñanza".

Esto nos lleva a una primera síntesis en la que puede afirmarse que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

El concepto de competencia es que admite todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional, por lo que una cosa es “ser capaz” y otra bien distinta es “ser competente” (Fernández, 1997, p4).

Las competencias profesionales son claves para la obtención de un empleo estable y de calidad; por lo que las instituciones tratan de formar trabajadores competentes, es decir, capaces de realizar tareas concretas y evaluables en determinados entornos de trabajo.

La relación subyacente es que el trabajador competente es el soporte de una empresa competitiva y tal relación se basa en el concepto de responsabilidad del trabajador de mantener sus competencias profesionales al día y ser adaptable, mediante la formación continua y permanente.

Por ello se concluye que: “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo.

El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia.” (MSC, 1985)

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

La sociedad del siglo XXI vive cambios y transformaciones radicales en todos los ámbitos de la vida.

El sistema educativo no escapa a esta serie de hechos sociales, donde tanto docentes como docentes están involucrados junto con todo el sistema educativo, por lo que el papel de la educación y de sus profesores, requiere de cambios drásticos e 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.

Las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) también juega un papel determinante en la educación del siglo XXI como instrumentos de cambio, por lo que las instituciones públicas y privadas de educación básica, media y superior, incorporan en su malla curricular el uso de las TIC y modelos educativos basados en los cuatro pilares: Aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser; donde se requiere que sus sistemas educativos pasen de aprendizajes lineales a la adopción de nuevos ambientes de aprendizaje; de la enseñanza memorística a la construcción social del conocimientos; de aprendizajes escolares a aprendizajes para la vida, y de un aprendizaje obligado a un placer por aprender.

La educación es algo más que la impartición de contenidos. Educar es el arte de forjar el carácter y el intelecto de un ser humano, y dotarlo de autonomía suficiente para que logre razonar y decidir con la mayor libertad posible.

La Educación encierra un tesoro por lo que se propone cuatro pilares de la educación las mismas que sustentan una adecuada y completa labor docente:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a vivir.
- Aprender a ser.

**Aprender a conocer**.- La enseñanza secundaria y superior debe proporcionar a todos los alumnos el dominio de los instrumentos del saber.

Una mente formada necesita una amplia cultura general y además tener la posibilidad de conocer a fondo un pequeño número de materias.

Aprender a conocer supone aprender a aprender, ejercitando la memoria y el pensamiento. Ejercitar la memoria es cada vez más necesario ante la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación. Hay que ser selectivos en los datos que aprendemos "de memoria" pero hay que entrenar la memoria desde la infancia.

En definitiva, se trata de combinar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además, aprender a aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

**Aprender a hacer**.- Aprender a conocer y aprender a hacer son indisolubles puesto que hay que enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adoptar las enseñanzas recibidas al futuro mercado de trabajo, cuyo camino, todos sabemos, que no es del todo previsible.

En estos tiempos no puede darse a la expresión "aprender a hacer" el significado que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material definida. Hoy en día, no sólo es necesaria una calificación determinada adquirida mediante la formación técnica y profesional, sino que además se requiere un comportamiento social determinado, aptitud para trabajar en equipo, capacidad de iniciativa, capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, afrontar y ser capaz de solucionar conflictos.

En resumen se trata de adquirir no sólo una calificación profesional sino una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

**Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.**- La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, por lo tanto la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es. Sólo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud en la escuela será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida.

Por otro lado, los programas de educación escolar deben iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos en el marco de actividades deportivas y culturales, participación en actividades sociales, servicios de solidaridad. Además la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes puede ser una referencia para la vida futura de los jóvenes que enriquecerá al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.

Aprender a vivir juntos supone desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

**Aprender a ser.**- Todos los seres humanos debemos estar en condiciones, gracias a la educación recibida en la juventud, de dotarnos de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismo qué se debe hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo creadores, en la medida de lo posible, de su destino.

El desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás.

Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

Como resumen de los cuatro pilares de la educación podemos decir que es necesario concebir la educación como un todo. En esta concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de nuevas políticas pedagógicas.

### **3.4 Competencias profesionales docentes**

El tema de las competencias forma parte del ámbito discursivo de nuestros días y, en estricto sentido, de los discursos educativos actuales. Sin embargo, en la perspectiva de que sus planteamientos no sólo se queden en el plano del discurso sino que realmente se incorporen a la mejora de los procesos educativos, es necesario resolver algunas cuestiones fundamentales, como la discusión del término competencia, considerado como el buen desempeño de una persona y como la capacidad para resolver algún problema.

Con respecto al término competencia se podría reconocer que supone la combinación de tres elementos: *a)* una información, *b)* el desarrollo de una habilidad y, *c)* puestos en acción en una situación original.

La mejor manera de observar una competencia es en la combinación de estos tres aspectos, lo que significa que toda competencia requiere del dominio de una información específica, al mismo tiempo que reclama el desarrollo de una habilidad o

mejor dicho una serie de habilidades derivadas de los procesos de información, pero es en una situación problema, esto es, en una situación real, donde la competencia se puede generar.

Eso mismo dificulta su situación escolar, ya que en la escuela se pueden promover ejercicios, y a veces estos ejercicios son bastante rutinarios, lo que aleja de la formación de una habilidad propiamente dicha.

Una novedad actual con relación a la innovación, es el uso del enfoque de competencias cuyo empleo se empieza a generalizar en el campo de la educación, en particular en los procesos de reforma de los planes de estudio. Esta perspectiva se ha manifestado básicamente en formas distintas en la educación básica, en la educación técnica y en la superior.

Dentro del sistema educativo, el enfoque de competencias tiene impacto en el ámbito de la educación superior, y se busca que la formación de profesionistas universitarios (docentes, médicos, abogados, contadores, etc.) se realice a partir del enfoque de competencias.

En la formación de estos profesionistas es relativamente factible identificar aquellas competencias complejas que pueden caracterizar el grado de conocimiento experto y que mantienen en su vida profesional

### **3.5 Necesidades de formación en el Ecuador**

Actualmente en el Ecuador la razón del proceso educativo se centra especialmente en el desarrollo de la creatividad y la preparación para la vida en sociedad. Es por ello que los docentes en formación y los docentes en ejercicio deben prepararse para dar solución a ciertas necesidades y exigencias que la actual formación docente lo requiere, tales exigencias son las siguientes:

- Intervenir en la socialización de los niños, sustituyendo las funciones que antes desempeñaban la familia y la iglesia.
- Atender las exigencias de la sociedad del conocimiento.
- Desarrollar las tecnologías de la información y la comunicación, TIC's.
- Atender los problemas de exclusión económica, social, cultural, migraciones.
- Promover el desarrollo de procesos democráticos, conocer y practicar los derechos de los niños y niñas y elaborar los manuales de convivencia.
- Diseñar los proyectos de desarrollo institucional y de aula.
- Desarrollar el trabajo en equipo.
- Facilitar los procesos de descentralización.
- Atender las nuevas sensibilidades sociales, como: educación en valores, medio ambiente, género.
- Comprender la cultura de la juventud.

Estas exigencias o necesidades de formación que el nuevo docente requiere comparándolas con el pñsum ecuatoriano nos hacen ver la distancia que separa a los procesos de formación de los nuevos docentes, las exigencias de las nuevas culturas, y los nuevos elementos de la formación de las sociedades del futuro.

Aunque hay algunos elementos que pueden calzar exactamente en la conformación del currículo ecuatoriano, es muy evidente que a este le falta una nueva visión social y que los formadores de formadores deben tener en cuenta estos requerimientos, sin esperar una reforma de los sistemas.

Además la educación ecuatoriana ha sido característicamente conductista manteniendo los siguientes aspectos: memorista, inflexible, represiva, unidireccional, pasiva, autoritaria, acrítica, vertical y jerárquica, a-sistémica, discriminativa.

Estos aspectos se deben tomar en cuenta para formar a nuevos docentes y así poder corregir el sistema de educación conductista que aun en la actualidad en algunos sectores se mantiene este tipo de educación.

### 3.6 Síntesis

La educación es algo más que la impartición de contenidos. Educar es el arte de forjar el carácter y el intelecto de un ser humano, y dotarlo de autonomía suficiente para que logre razonar y decidir con la mayor libertad posible.

Hoy en día la mayor parte de la población se encuentra preocupada en la calidad de educación que lo docentes imparten a los educandos, es por ello que se debe reflexionar en cómo fue, como está y que se debería cambiar para mejorar el sistema educativo.

Si bien es cierto antes los docentes eran quienes trasmitían el conocimiento y los alumnos eran receptores que se dedicaban a memorizar dichos conocimientos, este sistema tradicional se mantuvo durante mucho tiempo, sin embargo en la actualidad en mayor parte a desaparecido este sistema, pero es preocupante saber que algunos de los docentes aun mantienen este tipo de enseñanza, por lo que el actual gobierno hoy en día viene desarrollando cursos de actualización a todos los docentes con el fin de solventar aquellas necesidades que los docente mantienen en el desarrollo de sus practicas educativas.

Así mismo las instituciones de educación superior encargadas de la formación docente tratan de que sus titulados sean profesionales competentes en el ámbito de su profesión, desarrollando al máximo sus habilidades y destrezas

Por lo tanto el personal administrativo encargado de la formación docente trabajan arduamente para formar integralmente a sus educandos, incorporando en su malla curricular el uso de las TIC y modelos educativos basados en los cuatro pilares: Aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser; en donde el sistema educativo pasa de aprendizajes lineales a la adopción de nuevos ambientes de aprendizaje; de la enseñanza memorística a la construcción social del conocimientos; de aprendizajes escolares a aprendizajes para la vida, y de un aprendizaje obligado a un placer por aprender.

## **4. METODOLOGÍA**

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

El presente trabajo investigativo es de tipo mixto, es decir cuantitativo, ya que se trabajó con datos estadísticos; y cualitativos, por el análisis de datos numéricos y el marco referencial; por lo tanto para el desarrollo del mismo se utilizó el método descriptivo, con el fin de “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Dankhe, 1989).

Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Para llevar a cabo la presente investigación se procedió a hacer la respectiva organización de los documentos facilitados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, para su posterior aplicación a los titulados designados a ser investigados y a los respectivos empleadores o directivos de dos de los titulados; los mismos que nos sirvieron para la obtención de los datos estadísticos y los cuadros comparativos en los que realizamos el análisis e interpretación.

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

En lo referente a los participantes de la investigación, el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, designó 9 titulados por investigador, en este caso 18 por grupo, es decir por dos investigadores; y así mismo dos autoridades educativas, a quienes se les aplicó las respectivas encuestas y cuestionarios.

Cabe mencionar que los titulados a investigar fueron de diferentes centros asociados en nuestro caso, pero gracias a nuestro esfuerzo y la colaboración de muchas personas, se pudo localizar a todos.

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

#### **4.3.1. Técnicas**

Las principales técnicas que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fueron la encuesta y la entrevista.

#### **4.3.2. Instrumentos**

Para realizar esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), los mismos que fueron adaptados y validados por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

- Cuestionario 1: Utilizado para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Cuestionario 2: Utilizado para los empleadores/directivos de la Instituciones Educativas.
- Formato para ingreso de datos de los titulados y de los empleadores o directivos.
- Formato para ingreso de datos generales de los titulados.

#### **4.4. Recursos**

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

- Dieciocho titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, durante el periodo 2005 – 2010.
- Dos empleadores o directivos de los titulados
- Autores del trabajo de investigación.
- Tutora de la tesis.

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

- Guía general del programa nacional de investigación.
- Encuestas y cuestionarios para titulados y directivos.

##### **4.4.3. Materiales**

- Cámara fotográfica.
- Oficios para los directores.
- Hojas de papel bond.
- Cd's
- Computadora
- Impresora
- Teléfono celular
- Teléfono convencional
- Guías telefónicas
- Anillados

##### **4.4.4. Económicos**

- Fueron solventados por los autores del trabajo investigativo

#### **4.5. Procedimiento**

Las experiencias que se han presentado durante todo el proceso de elaboración del trabajo investigación y la aplicación de los instrumentos de recolección de datos han sido algunas, las cuales detallaremos a continuación.

Primeramente se inició con la primera asesoría presencial para el trabajo de tesis, en la sede central de la UTPL; luego el equipo de planificación de la escuela de Ciencias de la Educación, publicó en el EVA el listado de los titulados por grupos de trabajo y los nombres de los respectivos tutores.

Seguidamente se procedió a realizar la debida investigación para el desarrollo del primer capítulo de la fundamentación teórica, y luego se lo envió a la tutora para su respectiva revisión.

Después se procedió a ubicar los titulados a investigar, mediante el uso de guías telefónicas, internet, Consejo Nacional Electoral (CNE), Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT), Registro Civil de Loja, EVA ex alumnos UTPL, Dirección Provincial de Educación de Loja, Policía Judicial de Loja y la valiosa ayuda de la Lic. Mónica Unda docente de la UTPL; y del Lic. José Coral, Administrador Nacional del AMIE (Quito).

Una vez ubicados los titulados, se procedió a preparar el material (encuestas, cuestionarios, cámara fotográfica) y en concordancia con ellos se estableció las fechas para la respectiva aplicación.

Luego de preparar el material necesario y establecer las fechas para la respectiva encuesta y cuestionario, se procedió a aplicarlos, obteniendo todos los datos necesarios para su respectivo análisis.

Seguidamente se continuó con el desarrollo del segundo y tercer capítulo de nuestro trabajo, para posteriormente ser enviado a la tutora para su respectiva revisión; así mismo con la información obtenida de las encuestas y cuestionarios se ingresó los resultados en los formatos que nos proporcionó el equipo de planificación de la escuela de ciencias de la educación, tanto para los titulados, empleadores y datos generales de los titulados, los mismos que fueron enviados al correo del programa nacional de investigación ([programadeinvestigacion@utpl.edu.ec](mailto:programadeinvestigacion@utpl.edu.ec)).

Cabe mencionar, que en nuestro caso realizamos un arduo esfuerzo por encontrar información de cada uno de titulados a investigar ya que la mayoría de ellos residen en diferentes provincias de nuestro país y los datos que nos proporcionó la universidad no fueron suficientes para localizarlos; por lo que se acudió a las diferentes entidades y personas antes mencionadas, las mismas que facilitaron información para poder comunicarnos.

Posteriormente se continuó con la elaboración de la metodología, la misma que está constituida por el diseño de la investigación, los participantes de la misma, los instrumentos y recursos utilizados y la descripción del procedimiento realizado en nuestro trabajo.

Así mismo se realizó el respectivo análisis y tratamiento de la información obtenida, la misma que consta del resumen de los datos es decir las tablas estadísticas, el análisis de los resultados.

Finalmente se elaboró las respectivas conclusiones y recomendaciones, así como también las referencias bibliográficas y los anexos para ser enviados a nuestra tutora, para su revisión.

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

### 5.1. Caracterización sociodemográfica

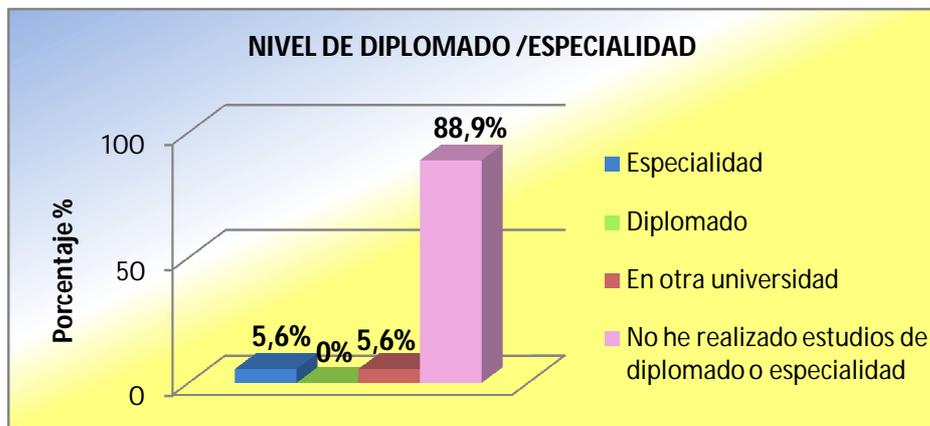
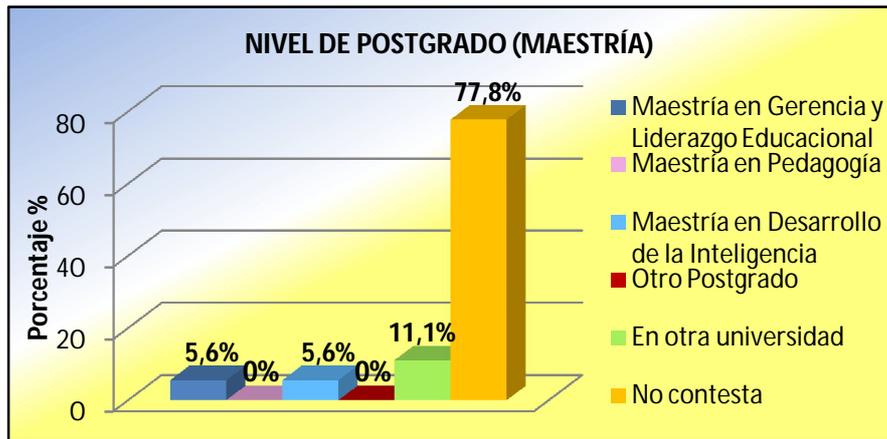
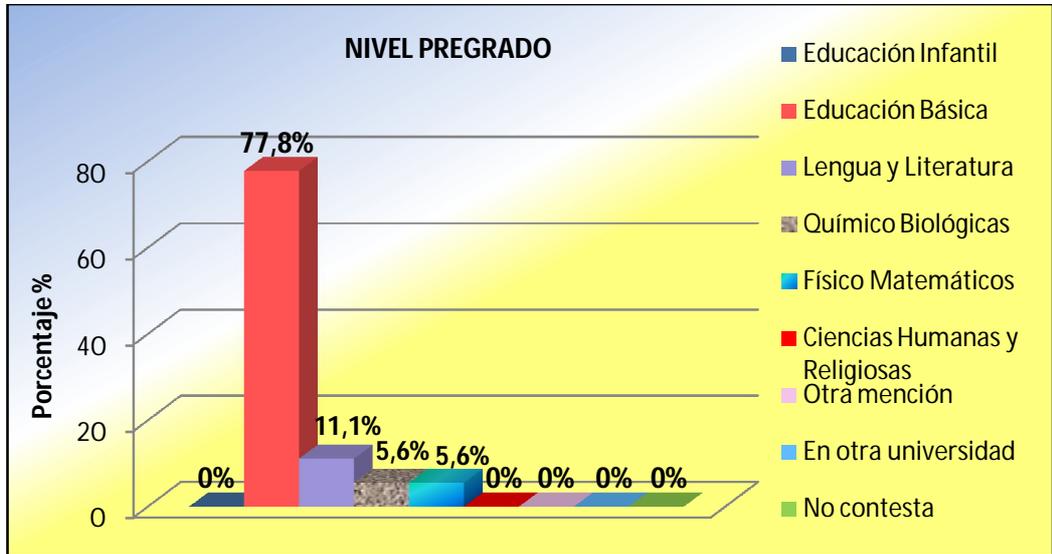
Tabla N° 1

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

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	14	77,8
Lengua y Literatura	2	11,1
Químico Biológicas	1	5,6
Físico Matemáticos	1	5,6
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)</b>		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	5,6
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	5,6
Otro Postgrado	0	0
En otra universidad	2	11,1
No contesta	14	77,8
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>NIVEL DE DIPLOMADO /ESPECIALIDAD</b>		
Especialidad	1	5,6
Diplomado	0	0
En otra universidad	1	5,6
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	16	88,9
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 1

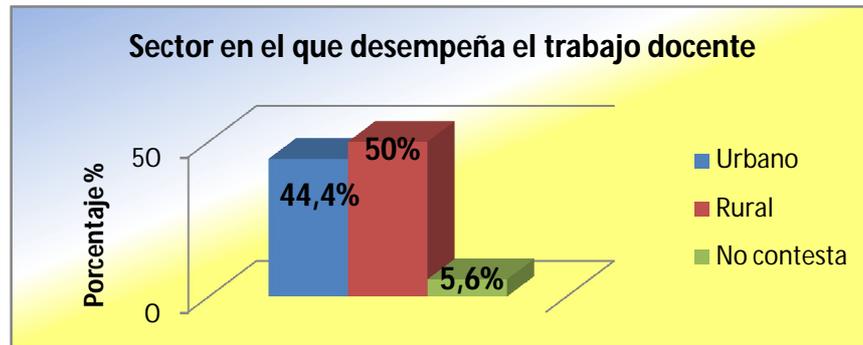


**Tabla N° 2**  
**Sector en el que desempeña el trabajo docente**

SECTOR	f	%
Urbano	8	44,4
Rural	9	50,0
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 2**

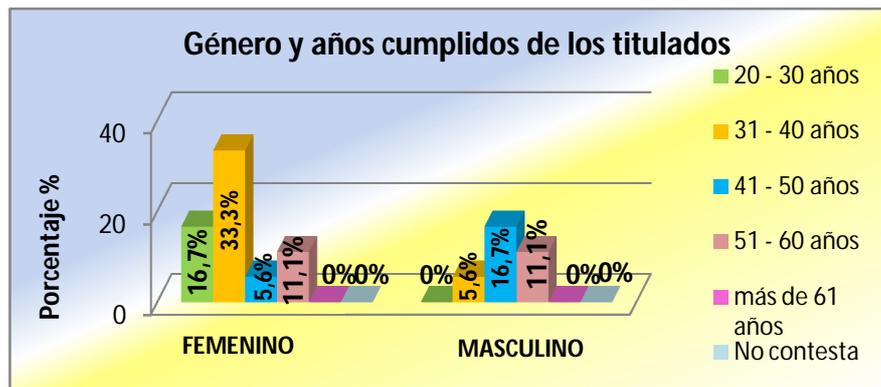


**Tabla No. 3**  
**Género y años cumplidos de los titulados**

Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
20 - 30 años		3	16,7	0	0,0	3	16,7
31 - 40 años		6	33,3	1	5,6	7	38,9
41 - 50 años		1	5,6	3	16,7	4	22,2
51 - 60 años		2	11,1	2	11,1	4	22,2
más de 61 años		0	0,0	0	0,0	0	0,0
No contesta		0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>67</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 3**



Después de haber analizado y resumido los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los titulados investigados, procedemos a realizar el respectivo análisis de los resultados obtenidos en las tablas y gráficos estadísticos relacionándolos con los objetivos propuestos al inicio del presente trabajo.

Con respecto al primer objetivo que consiste en caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE de la UTPL, se pudo comprobar que la mayoría de los titulados (77,8%) han realizado sus estudios de pregrado en la mención de Educación Básica; de la misma manera existen titulados que han obtenido su título de pregrado en Lengua y Literatura lo que corresponde al 11,1%, y con un porcentaje del 5,6% han obtenido su título en Químico Biológicas y otros en Físico Matemáticas.

De igual manera se comprobó que la mayoría de los titulados (77,8%) no han continuado sus estudios de postgrado o maestría, sin embargo existen 2 titulados que si han continuado con este nivel de estudio en la misma universidad (UTPL) uno que equivale al 5,6% lo ha realizado en Gerencia y Liderazgo Educativo y otro en igual porcentaje en Desarrollo de la Inteligencia; así mismo existen dos titulados lo que corresponde al 11,1% que si han realizado sus estudios en este nivel pero en otra universidad.

En lo referente al nivel de diplomado o especialidad, se hace conocer que en un 88,9% que corresponde a la mayoría de titulados, no han optado por conseguir un diplomado o especialidad, sin embargo dos de los titulados que si han continuado con sus estudios en este nivel, uno que equivale al 5,6% lo ha realizado en ésta universidad, mientras que el otro titulado que corresponde también al 5,6% lo ha realizado en otra universidad.

Refiriéndonos al sector en donde los titulados laboran como docentes, se comprobó que en un 50% trabajan en el sector rural, mientras que el 44,4% labora en el sector

urbano, y en un 5,6% no contesta debido a que no se encuentra laborando como docente.

Con relación al género y años cumplidos de los titulados se comprobó que existen más mujeres laborando como docentes lo que corresponde al 66,7% y un 33,3% corresponde al sexo masculino; así mismo se determinó que la edad del género femenino la mayoría con un 33,3% se encuentran entre los 31 a 40 años de edad, mientras que con un porcentaje de 16,7% se encuentran entre los 20 a 30 años de edad, así mismo el 11,1% del género femenino poseen edades entre los 51 a 60 años y solamente el 5,6% tienen edades entre 41 a 50 años.

Con respecto al género masculino la mayoría con un 16,7% poseen edades entre los 41 a 50 años, mientras que el 11,1% tienen edades entre los 51 a 60 años y solamente el 5,6% del género masculino tienen edades entre 31 a 40 años de edad.

Igualmente se logró determinar la provincia de residencia y el centro asociado al que los titulados estuvieron matriculados, por lo tanto 12 de los titulados que equivale al 66,6% residen en la provincia de Loja y estuvieron matriculados en diferentes centros asociados tales como: sede central de Loja, centro asociado Macará, centro asociado Catacocha y centro asociado de New York.

Así mismo se encontró que 3 titulados residen en la provincia del Azuay y dos de ellos estuvieron matriculados en el centro asociado de Cuenca y uno de ellos estuvo matriculado en la sede central de Loja; también se encontró que una titulada reside en la provincia de Pichincha y estuvo matriculada en el centro asociado de Quito, de la misma manera se conoció que una titulada reside en la provincia del Oro y estuvo matriculada en el centro asociado de Pasaje y finalmente se encontró a una titulada que reside en la provincia de Morona Santiago y estuvo matriculada en el centro asociado de Méndez perteneciente a la provincia donde reside la titulada.

Al analizar los datos obtenidos en la caracterización sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se llegó a comprobar que la mayoría de los titulados investigados se encuentran laborando como docentes tanto en el sector rural como urbano.

Sin embargo a pesar de residir en diferentes provincias de nuestro país y tener una edad superior a los 30 años, no les ha sido un obstáculo para superarse, por lo que han optado por ingresar a la UTPL con el fin de obtener su título de nivel pregrado en educación básica; sin embargo no han continuado con los estudios en un nivel superior debido a que la situación económica en la que se encuentran no les permite solventar los gastos que demanda el adquirir un título de nivel postgrado y diplomado en esta universidad.

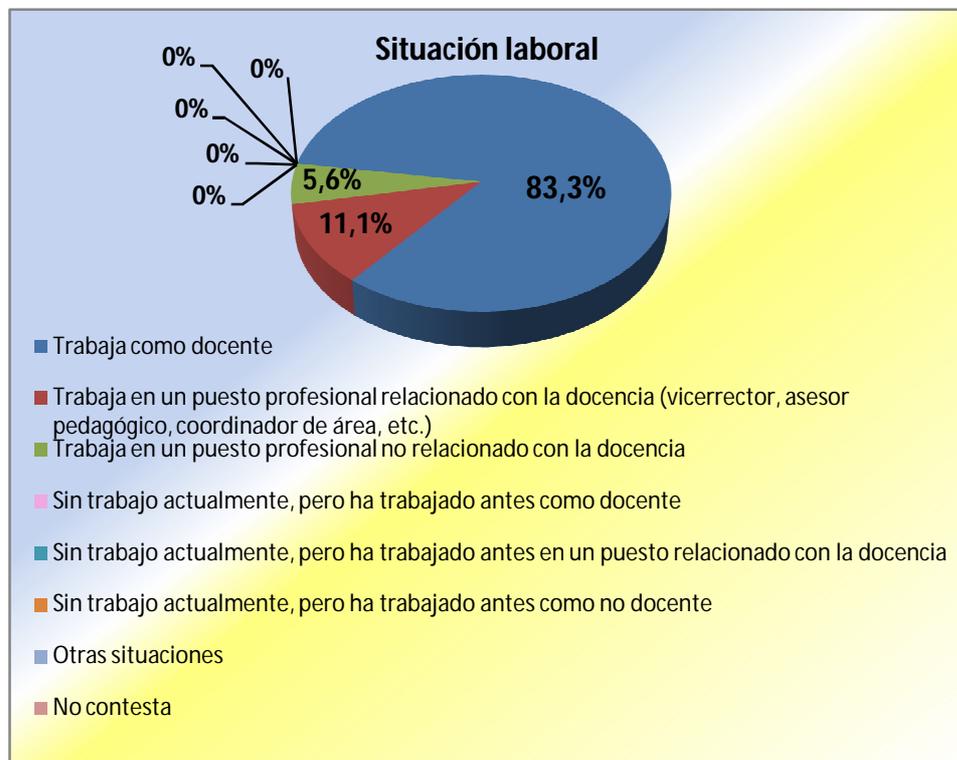
## 5.2. Situación laboral

**Tabla No. 4**  
**Situación laboral actual**

Situación laboral	f	%
Trabaja como docente	15	83,3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	2	11,1
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	5,6
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado 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
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 4**

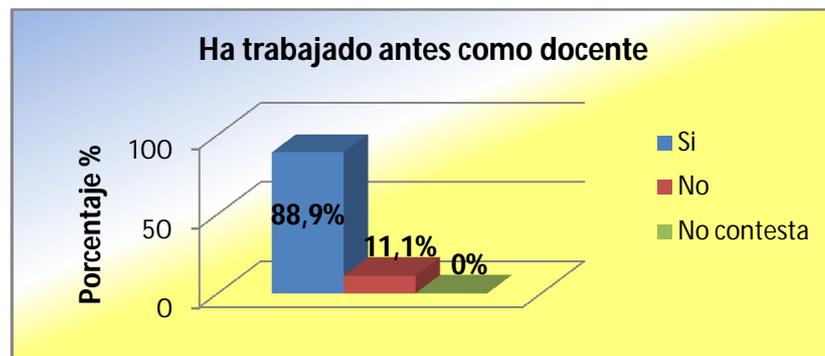


**Tabla N° 5**  
**Ha trabajado antes como docente**

ALTERNATIVAS	f	%
Si	16	88,9
No	2	11,1
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 5**

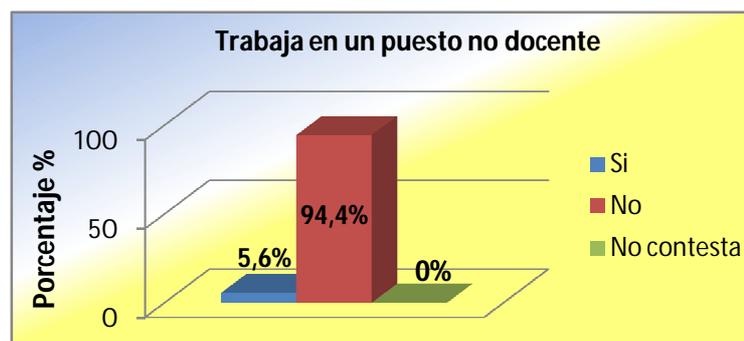


**Tabla N° 6**  
**Trabaja en un puesto no docente**

ALTERNATIVAS	f	%
Si	1	5,6
No	17	94,4
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 6**



**Tabla N° 7**  
**Alternativas que se ajustan a la situación actual, en caso de desempleo**

ALTERNATIVAS	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	14	77,8
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	1	5,6
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	2	11,1
Continúa estudiando en otra área de estudio de conocimiento	0	0
Está tomando cursos de formación continua	1	5,6
Otras situaciones	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 7**



**Tabla N° 8**

**Trabaja o trabajaba en el ámbito de su especialidad**

Alternativas	f	%
I	17	94,4
No	0	0
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 8

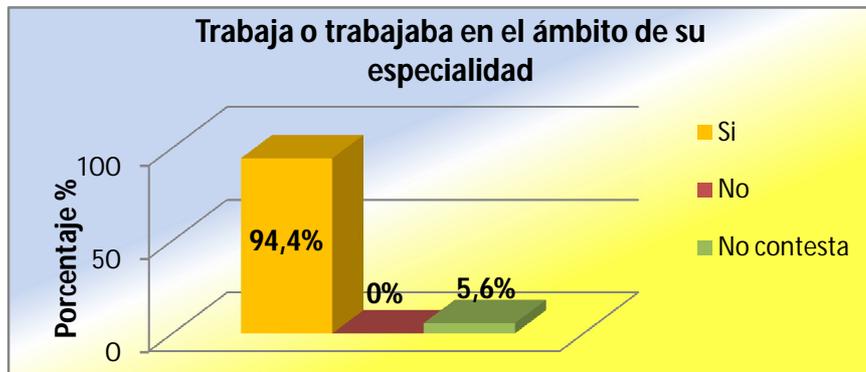


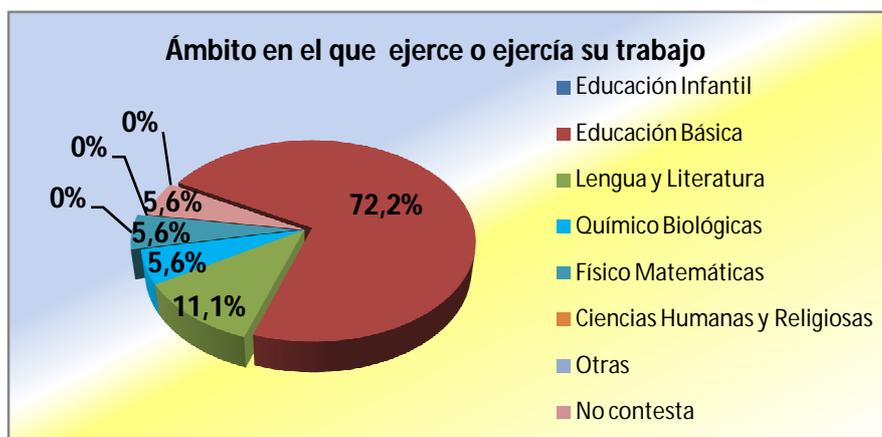
Tabla N° 9

**Ámbito en el que ejerce o ejercía su trabajo**

ALTERNATIVAS	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	13	72,2
Lengua y Literatura	2	11,1
Químico Biológicas	1	5,6
Físico Matemáticas	1	5,6
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 9

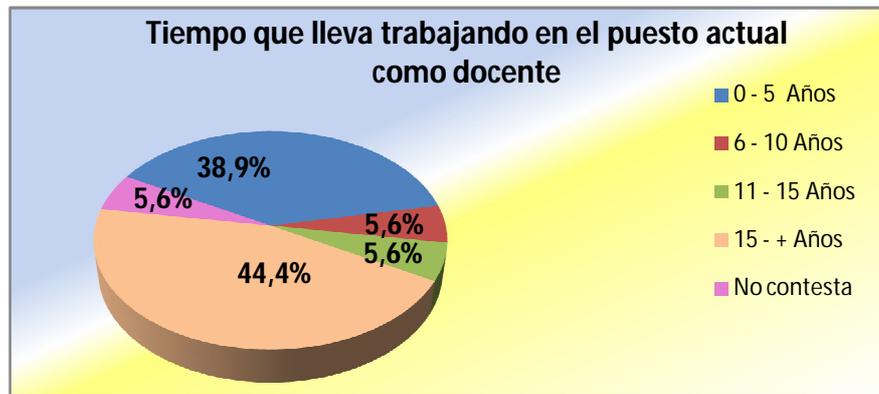


**Tabla N° 10**  
**Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual como docente**

TIEMPO EN AÑOS	f	%
0 - 5 Años	7	38,9
6 - 10 Años	1	5,6
11 - 15 Años	1	5,6
15 - + Años	8	44,4
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 10**



**Tabla N° 11**  
**Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente**

ALTERNATIVAS	f	%
Si	16	88,9
No	2	11,1
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 11

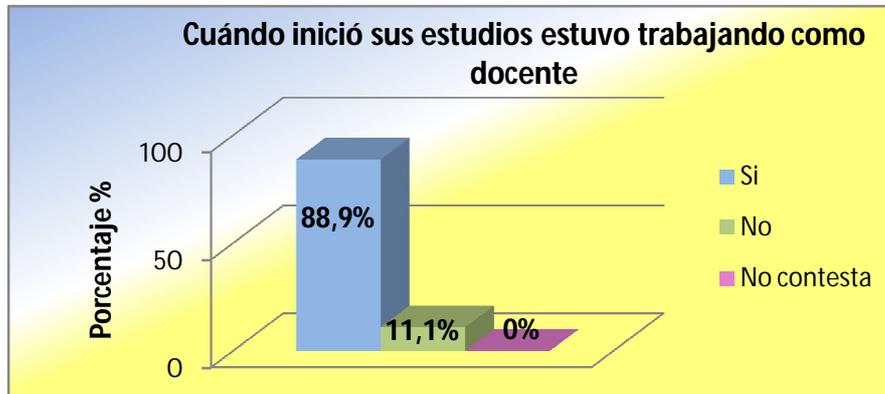


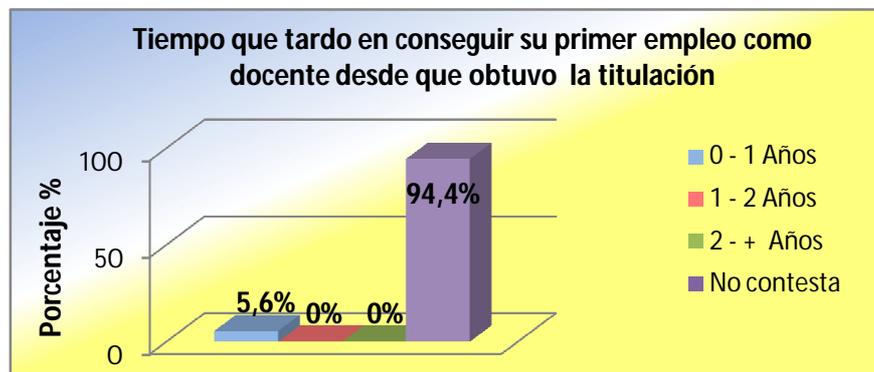
Tabla N° 12

**Tiempo que tardo en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación**

TIEMPO EN AÑOS	f	%
0 - 1 Años	1	5,6
1 - 2 Años	0	0
2 - + Años	0	0
No contesta	17	94,4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 12



**Tabla N° 13**  
**Tiempo que tardo en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo como no docente desde que obtuvo la titulación**

TIEMPO EN AÑOS	f	%
0 - 1 Años	0	0,0
1 - 2 Años	0	0,0
2 - + Años	0	0,0
No contesta	17	94,4
Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>

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

**Gráfico N° 13**



**Tabla N° 14**  
**Tiempo que ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación**

TIEMPO EN AÑOS	f	%
0 - 1 Años	7	38,9
1.1 - 2 Años	2	11,1
2.1 - 3 Años	4	22,2
3.1 - 4 Años	4	22,2
4.1 - 5 Años	1	5,6
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 14

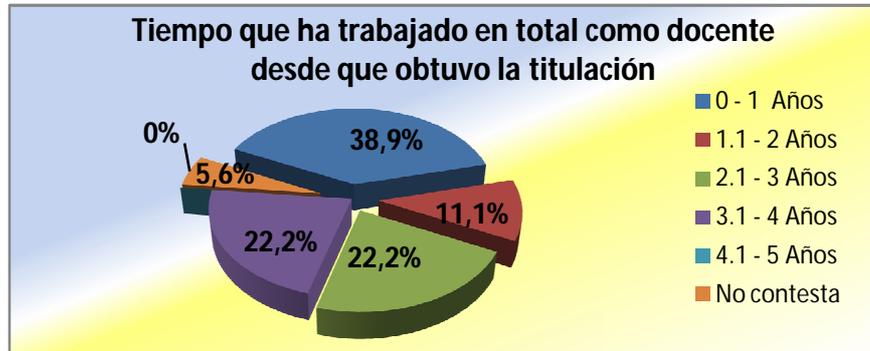


Tabla N° 15

**Tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación**

TIEMPO EN AÑOS	f	%
0 - 1 Años	1	5,6
1.1 - 2 Años	0	0,0
2.1 - 3 Años	0	0,0
3.1 - 4 Años	0	0,0
4.1 - 5 Años	0	0,0
No contesta	17	94,4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 15

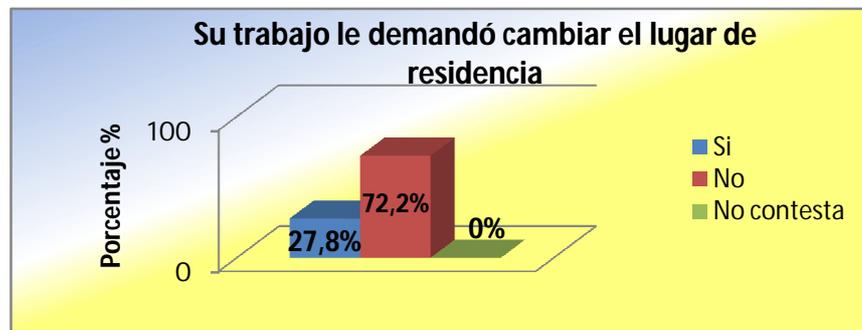


**Tabla N° 16**  
**Su trabajo le demandó cambiar el lugar de residencia**

Alternativas	f	%
Si	5	27,8
No	13	72,2
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 16**

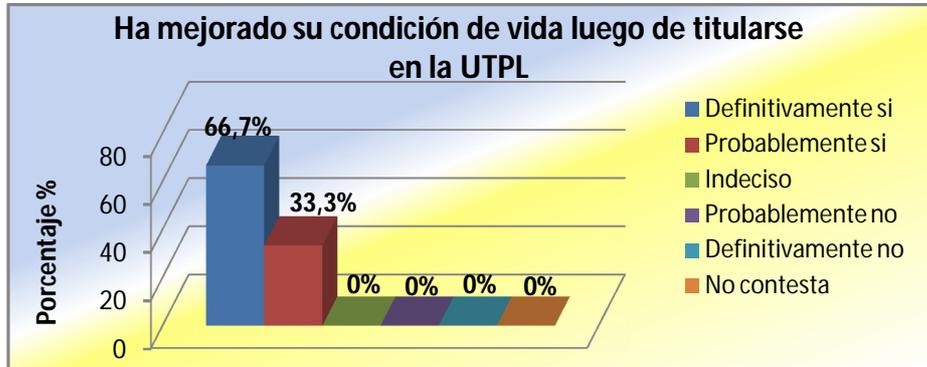


**Tabla N° 17**  
**Ha mejorado su condición de vida luego de titularse en la UTPL**

ALTERNATIVAS	f	%
Definitivamente si	12	66,7
Probablemente si	6	33,3
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 17**



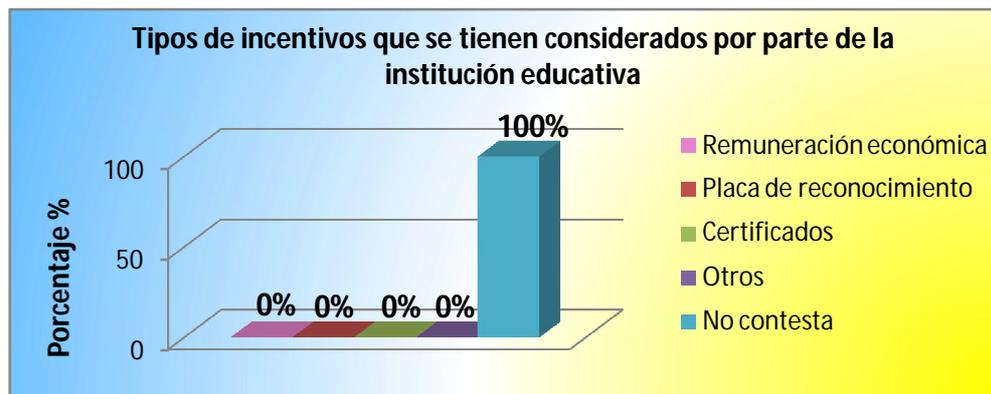
**Tabla N° 18**

**Tipos de incentivos que se tienen considerados por parte de la institución educativa**

ALTERNATIVAS	f	%
Remuneración económica	0	0
Placa de reconocimiento	0	0
Certificados	0	0
Otros	0	0
No contesta	2	100
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 18**



**Tabla N° 19**  
**Expectativas que demanda del personal docente**

ALTERNATIVAS	f	%
Buen rendimiento en su labor docentes	1	50
Participación activa	1	50
Mantener buenas relaciones con todo el personal docente	1	50
Mantener actualizados sus conocimientos	1	50
Trabajar mancomunadamente en el adelanto de la institución	1	50
Otras	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>250</b>

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

**Gráfico N° 19**



**Tabla N° 20**  
**Actividades adicionales que realiza el profesional**

ALTERNATIVAS	f	%
Supervisor de campos de acción	0	0
Alfabetización	0	0
Jefe de área	0	0
Inspector	0	0
Gestor ante organismos seccionales u ONG's	1	50
Otros	0	0
No contesta	1	50
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 20

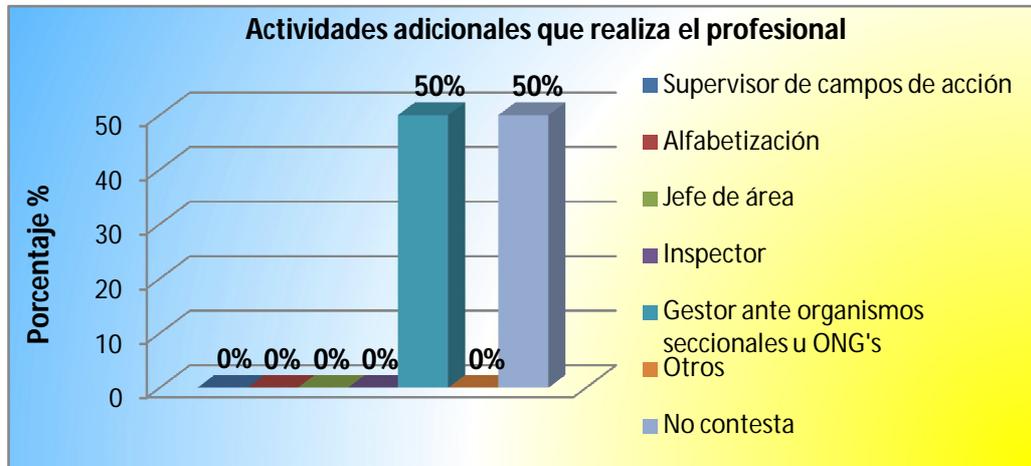


Tabla N° 21

**Habilidades adicionales de los docentes**

ALTERNATIVAS	f	%
Si	1	50
No	1	50
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

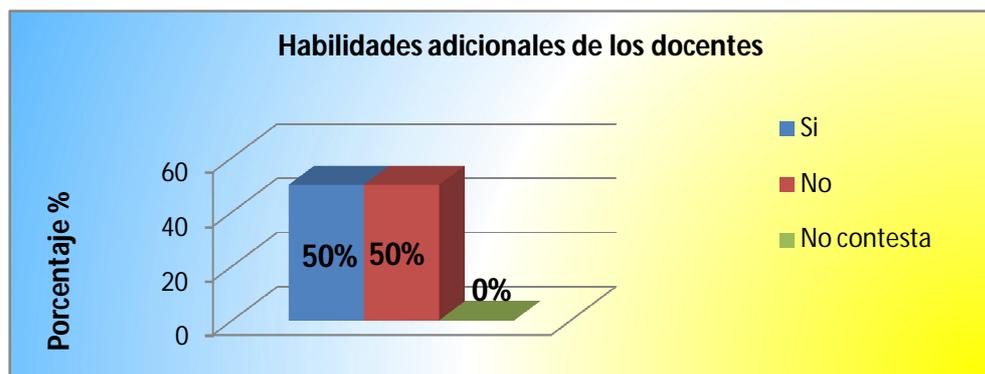
**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los directivos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

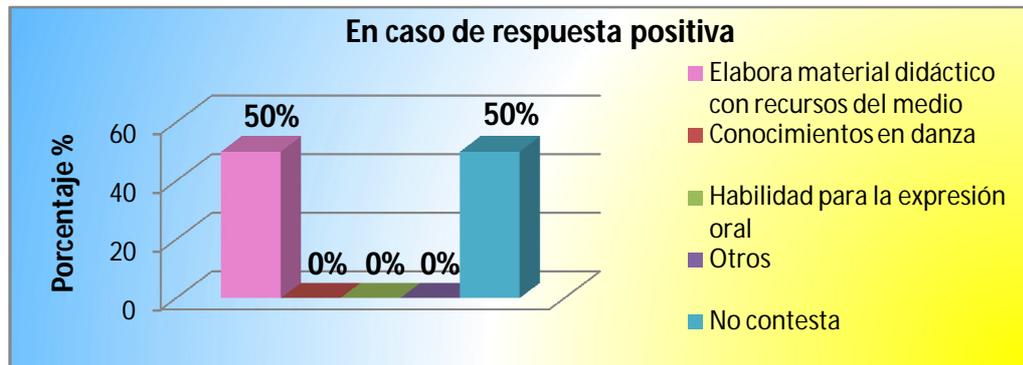
**En caso de respuesta positiva**

ALTERNATIVAS	f	%
Elabora material didáctico con recursos del medio	1	50
Conocimientos en danza	0	0
Habilidad para la expresión oral	0	0
Otros	0	0
No contesta	1	50
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 21





En lo referente al segundo objetivo que consiste en determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, se pudo determinar que la mayoría de los titulados (83,3%) trabaja como docente, mientras que un 11,1% se desempeña en un puesto profesional relacionado con la docencia, y solamente el 5,6% trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia, de la misma manera se logró comprobar que la mayoría de los titulados (88,9%) ha trabajado antes como docente, mientras que un 11,1% no han laborado antes como docentes.

Además se logró determinar que la mayor parte de los titulados (94,4%) no trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia, sin embargo el 5,6% lo cual corresponde a una titulada si trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.

De la misma manera se pudo conocer las alternativas que los titulados optarían en caso de estar desempleados en donde la mayor parte (77,8%) optan por preparar carpetas para trabajar en docencia, mientras que un 11,1% elige continuar estudiando, así mismo un 5,6% que corresponde a un titulado buscan empleo como docente sin preparar carpeta para concurso de méritos y otro de los titulados (5,6%) prefiere tomar cursos de formación continua.

En lo referente a si el titulado trabaja en el ámbito de su especialidad, en su mayor parte (94,4%) de los titulados si se encuentran trabajando en el ámbito en el cual

obtuvieron su título profesional; algunos titulados que representan el 72,2% ejercerse su trabajo en educación básica, el 11,1% lo realiza en la mención de lengua y literatura, el 5,6% ejerce su profesión en la mención de químico biológicas y otro 5,6% lo realiza en físico matemático, mientras que solo una titulada (5,6%) no contestó debido a que no se encuentra laborando en el ámbito de su especialidad.

Refiriéndonos al tiempo que llevan trabajando en el puesto actual los diferentes titulados, tenemos que en un 44,4% que representa la mayoría, laboran más de 15 años, luego están aquellos docentes que laboran de 0 a 5 años lo que equivale al 38,9%, y en un 5,6% se encuentran aquellos docentes que laboran de 6 a 10 años y en igual porcentaje aquellos que laboran de 11 a 15 años, sin embargo existe una titulada que equivale al 5,6% que no contestó debido a que no se encuentra laborando como docente.

Así mismo se logró conocer que la mayoría de los titulados lo cual representa el 88,9%, cuando iniciaron sus estudios en la UTPL ya se encontraban laborando como docentes debido a que ellos adquirieron un título de docencia en un instituto pedagógico que les permitió empezar su labor como docente y luego ingresaron a la UTPL para obtener un título con un nivel superior; y mientras que en un 11,1% que corresponde a dos titulados antes de ingresar a la UTPL no estaban trabajando en la docencia, por lo que con respecto al tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo como docente unos de ellos que representa el 5,6% tardó el lapso de 1 año, mientras que el otro titulado con igual porcentaje no contestó debido a que antes y después de ingresar a la UTPL no ejerce la profesión en docencia.

Por otra parte con relación al tiempo que los titulados tardaron en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo su titulación, la mayoría (94,4%) no contestaron debido a que ellos se encuentran trabajando como docentes, sin embargo uno de los titulados (5,6%) ya se encontraba trabajando en un puesto no docente cuando obtuvo su titulación.

Con respecto al tiempo total en que los titulados de la UTPL llevan trabajando como docentes desde que obtuvieron la titulación logramos comprobar que en su mayor parte (38,9%) llevan trabajando 1 año, mientras que el 11,1% de los titulados llevan trabajando entre 1 a 2 años, así mismo el 22,2% llevan trabajando entre 2 a 3 años, con el mismo porcentaje (22,2%) otros titulados llevan trabajando entre 3 a 4 años y solamente uno de los titulados que corresponde al 5,6% no se encuentra laborando como docente.

Con relación al tiempo total que los titulados de la UTPL llevan trabajando en un puesto no docente desde que obtuvieron la titulación, se puede manifestar que la mayoría (94,4%) de titulados no han contestado debido a que ellos se desempeñan como docentes y solamente uno de los titulados (5,6%) lleva trabajando 1 año en un empleo no docente desde que obtuvo la titulación.

Así mismo se logró conocer que a la mayor parte de los titulados (72,2%) su trabajo actual no les demandó cambiar su lugar de residencia, mientras que al 27,8% que corresponde a cinco titulados si tuvieron que cambiar el lugar de residencia; de igual manera se conoció que en un 66,7% las condiciones de vida de los investigados luego de titularse en la UTPL han mejorado definitivamente, mientras que en un 33,3% probablemente si ha mejorado sus condiciones de vida.

Por otra parte, según los directivos entrevistados la institución que ellos dirigen no tienen considerados ningún tipo de incentivos para los docentes que laboran en la institución, sin embargo se demanda de ellos un buen rendimiento en su labor como docente, una participación activa, mantener un buen ambiente de compañerismo, actualizar sus conocimientos y trabajar mancomunadamente por el adelanto de la institución.

Además de su labor docente algunos titulados son encargados de realizar diferentes gestiones ante organismos seccionales u ONG's con la finalidad de obtener beneficios para la institución, así mismo se conoció que los docentes titulados en la UTPL

demuestran habilidades adicionales a la docencia, una de ellas es elaborar variedad de material didáctico utilizando los recursos del medio, lo cual es muy beneficioso para los estudiantes ya que aprenden a desarrollar sus habilidades y destrezas y por ende su creatividad.

Con estos datos analizados se puede manifestar en forma general que la mayoría de titulados antes de ingresar a la UTPL ya se encontraban laborando como docentes y luego de haber cursado sus estudios en esta universidad continúan ejerciendo su labor docente en el ámbito de su especialidad.

Así mismo se menciona que la mayoría lleva trabajando aproximadamente más de 5 años en el puesto actual y su trabajo en la mayor parte de titulados no les ha demandado cambiar su lugar de residencia, a la vez se encuentran satisfechos por el título obtenido en la universidad ya que les ha permitido mejorar definitivamente su condición de vida; de esta manera se logró alcanzar el segundo objetivo planteado en el presente trabajo investigativo.

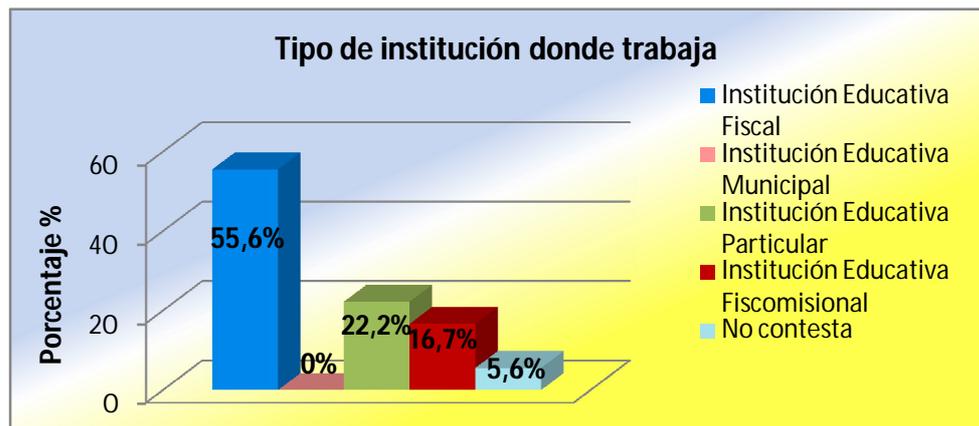
### 5.3. Contexto laboral

**Tabla N° 22**  
**Tipo de institución donde trabaja**

TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA	f	%
Institución Educativa Fiscal	10	55,6
Institución Educativa Municipal	0	0
Institución Educativa Particular	4	22,2
Institución Educativa Fiscomisional	3	16,7
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 22**



**Tabla No. 23**

#### **Nivel de la institución educativa en donde trabaja o trabajaba**

Alternativas	f	%
Inicial	0	0
Básico	11	61,1
Bachillerato	5	27,8
Superior	1	5,6
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 23

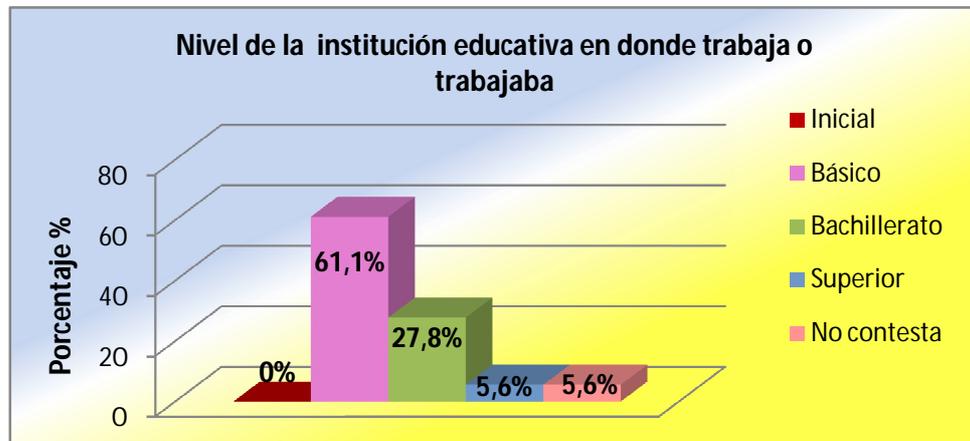


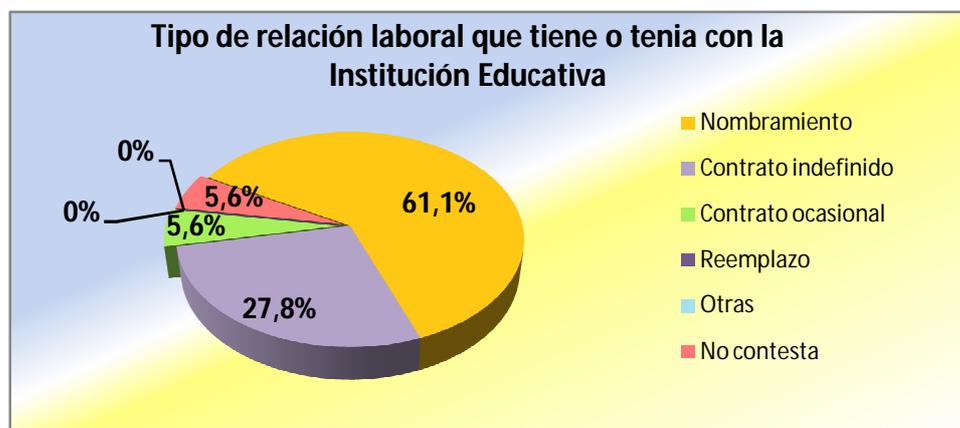
Tabla N° 24

**Tipo de relación laboral que tiene o tenía con la Institución Educativa**

ALTERNATIVAS	f	%
Nombramiento	11	61,1
Contrato indefinido	5	27,8
Contrato ocasional	1	5,6
Reemplazo	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 24

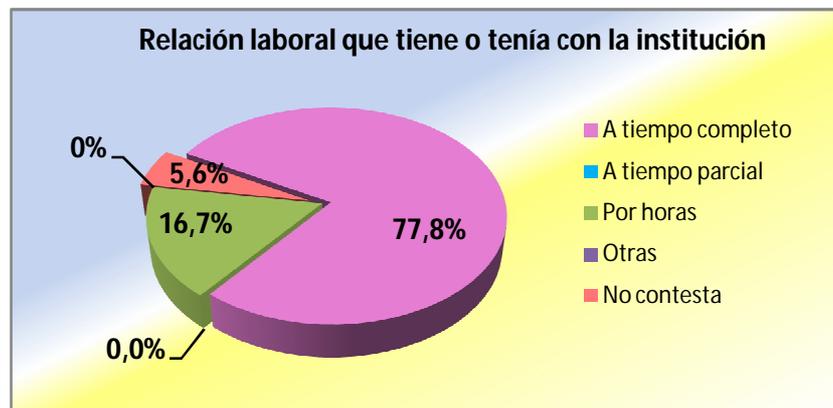


**Tabla N° 25**  
**Relación laboral que tiene o tenía con la institución**

ALTERNATIVAS	f	%
A tiempo completo	14	77,8
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	3	16,7
Otras	0	0,0
No contesta	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 25**

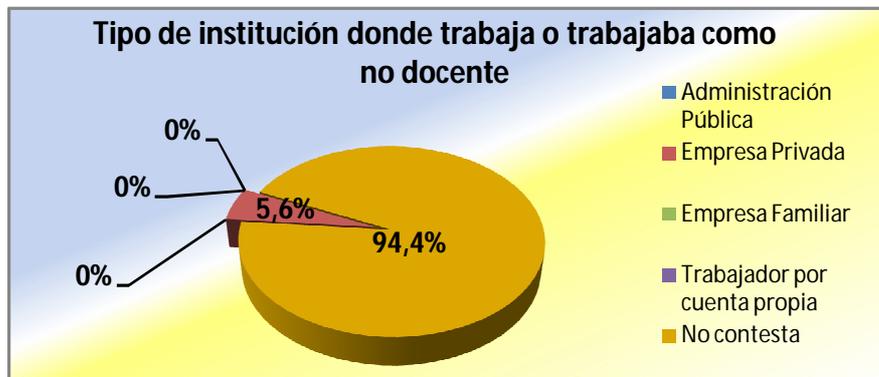


**Tabla No. 26**  
**Tipo de institución donde trabaja o trabajaba como no docente**

TIPOS DE INSTITUCIÓN	f	%
Administración Pública	0	0,0
Empresa Privada	1	5,6
Empresa Familiar	0	0,0
Trabajador por cuenta propia	0	0,0
No contesta	17	94,4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 26



**Tabla N° 27**  
**Titulación que es/era exigida en la institución donde trabaja o trabajaba como no docente**

ALTERNATIVAS	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía)	0	0,0
Ninguna/ no se exige titulación	1	5,6
No contesta	17	94,4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 27

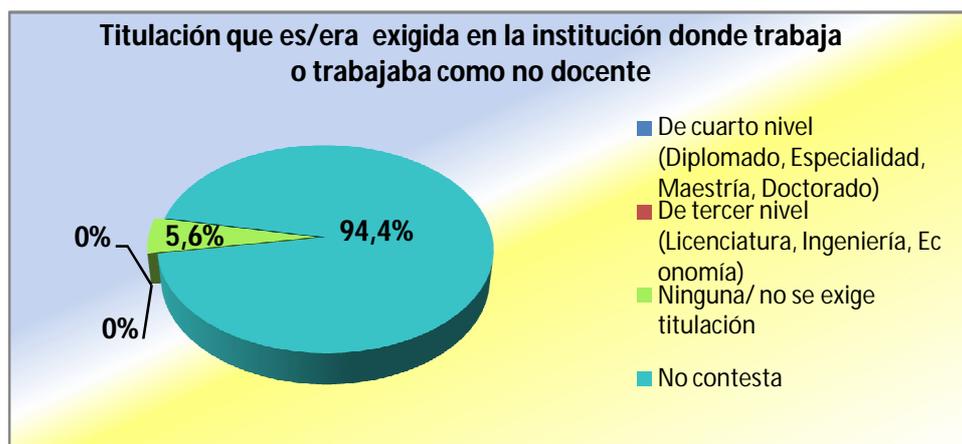


Tabla N° 28

## Tipo de relación laboral que tiene o tenía como no docente

ALTERNATIVAS	f	%
Laboral indefinida	1	5,6
Laboral de duración determinada	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	17	94,4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 28

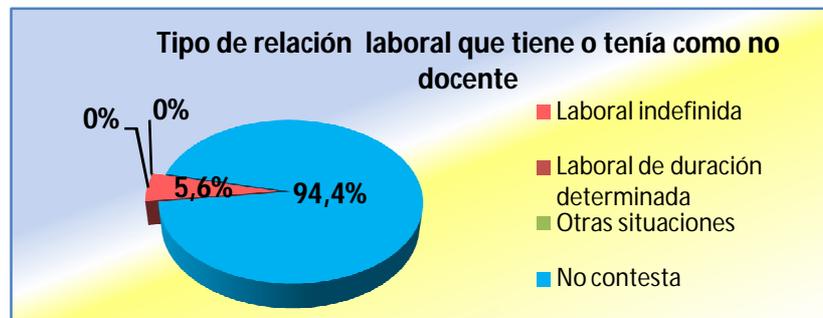


Tabla N° 29

## La relación laboral como no docente es o era...

ALTERNATIVAS	f	%
A tiempo completo	1	5,6
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	17	94,4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 29

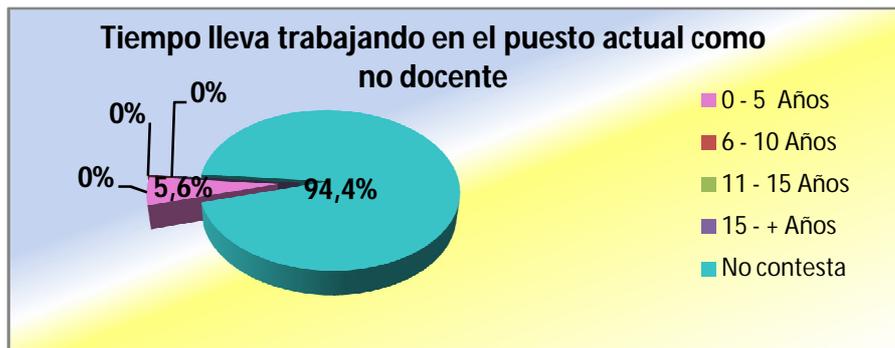


**Tabla N° 30**  
**Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual como no docente**

TIEMPO EN AÑOS	f	%
0 - 5 Años	1	5,6
6 - 10 Años	0	0,0
11 - 15 Años	0	0,0
15 - + Años	0	0,0
No contesta	17	94,4
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 30**

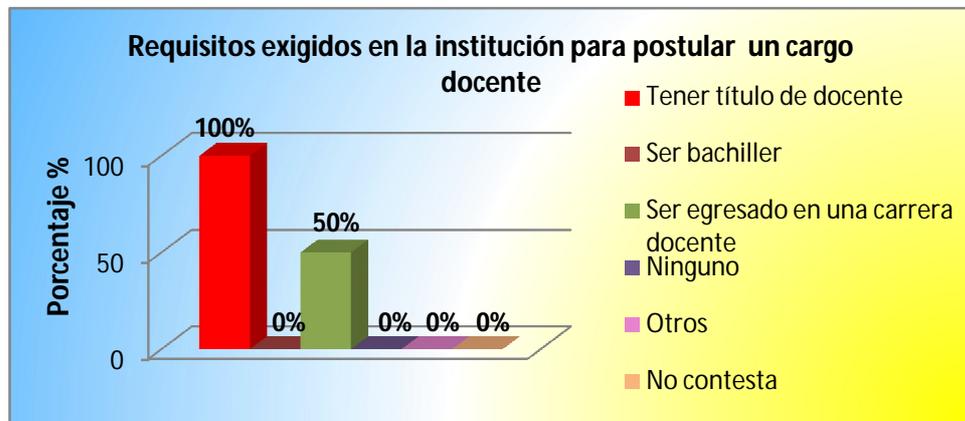


**Tabla N° 31**  
**Requisitos exigidos en la institución para postular un cargo docente**

REQUISITOS	f	%
Tener título de docente	2	100
Ser bachiller	0	0
Ser egresado en una carrera docente	1	50
Ninguno	0	0
Otros	0	0
no contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>150</b>

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

Gráfico N° 31



**Tabla N° 32**  
**Recepción de solicitudes de empleo**  
**en la institución durante el último año**

ALTERNATIVAS	F	%
Si	0	0
No	2	100
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

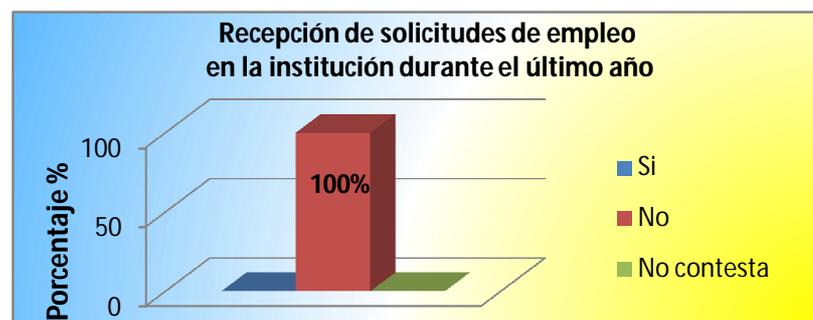
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los directivos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

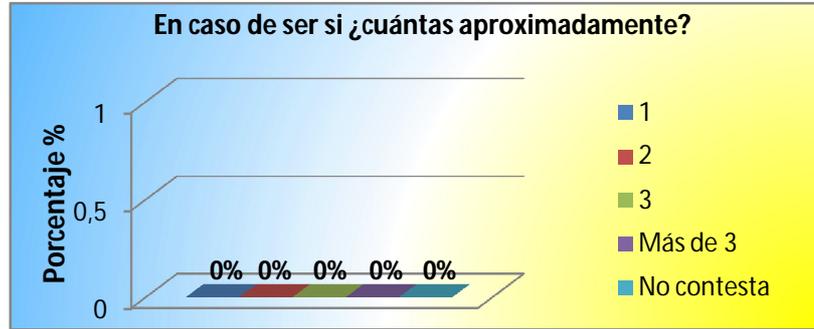
**En caso de ser si ¿cuántas aproximadamente?**

ALTERNATIVAS	f	%
1	0	0
2	0	0
3	0	0
Más de 3	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Gráfico N° 32





**Tabla N° 33**

**Requiere de más personal docente**

ALTERNATIVAS	f	%
Si	2	100
No	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

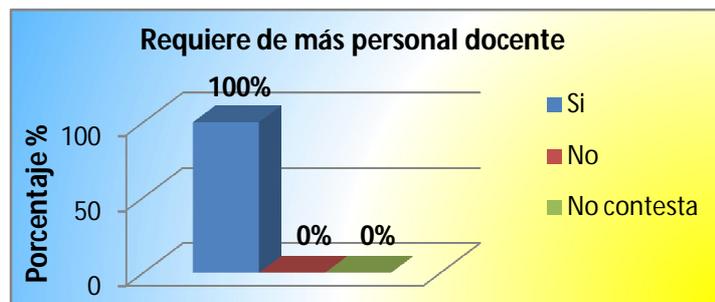
**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los directivos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

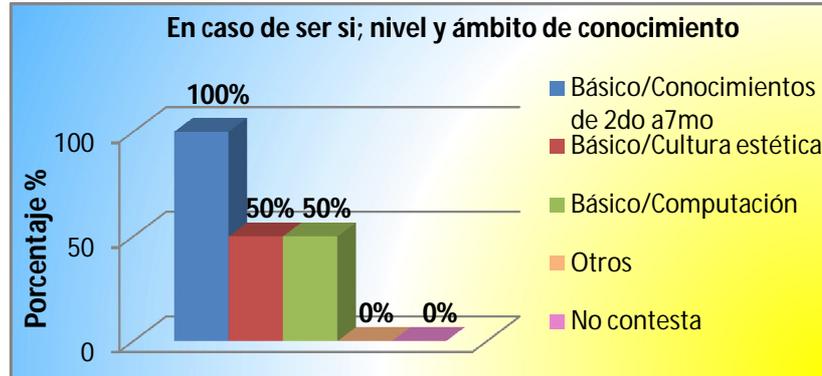
**En caso de ser si; nivel y ámbito de conocimiento**

ALTERNATIVAS	f	%
Básico/Conocimientos de 2do a 7mo	2	100
Especialidad/Cultura estética	1	50
Especialidad/Computación	1	50
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>200</b>

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

**Gráfico N° 33**





**Tabla N° 34**

**Calidad del desempeño de los docentes**

ALTERNATIVAS	CON EXPERIENCIA		DOCENTES QUE RECIENTINGRESAN	
	f	%	f	%
Sobresaliente	0	0	0	0
Muy Bueno	1	50	0	0
Bueno	1	50	0	0
Regular	0	0	1	50
No contesta	0	0	1	50
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 34**

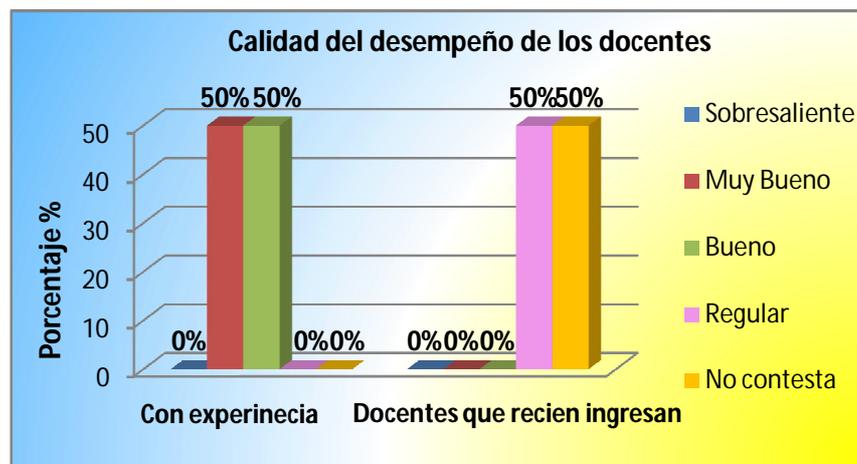


Tabla N° 35

**Planificación de cursos de formación continua en los dos últimos años**

ALTERNATIVAS	f	%
Si	1	50
No	1	50
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

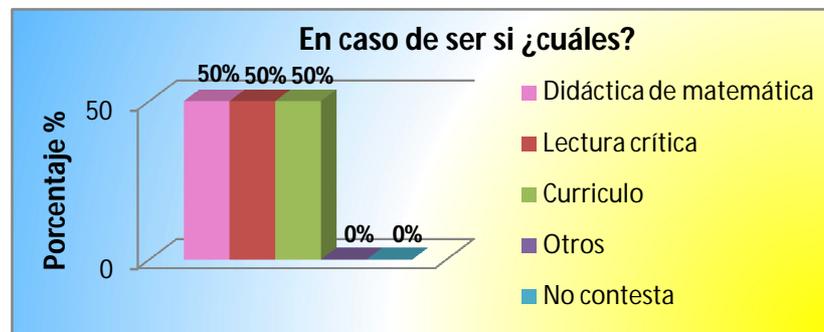
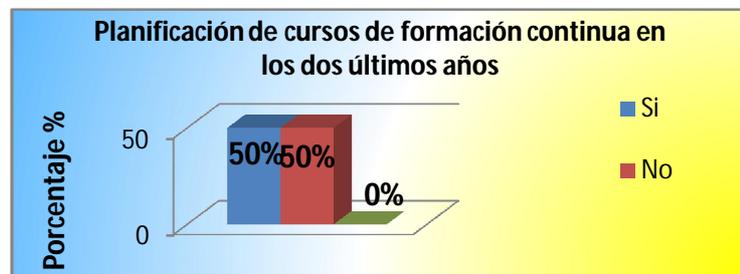
**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los directivos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**En caso de ser si ¿cuáles?**

ALTERNATIVAS	f	%
Didáctica de matemática	1	50
Lectura crítica	1	50
Currículo	1	50
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>150</b>

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

Gráfico N° 35



Continuando con el tercer objetivo que consiste en reconocer el contexto institucional - laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se pudo conocer que la mayoría de los titulados que representan un 55,6% trabajan en una institución educativa fiscal, mientras que en un 22,2% trabajan en una institución educativa particular, así mismo algunos docentes que representan el 16,7% desempeñan su trabajo en una institución educativa fiscomisional y una titulada lo que corresponde al 5,6% no contestó debido a que ella no se encuentra laborando como docente.

De igual forma en lo que respecta al nivel de la institución educativa en donde laboran los titulados, se conoció que la mayoría de los titulados (61,1%) laboran en una institución educativa de nivel básico, otros titulados que representan el 27,8% trabajan en una institución educativa de nivel bachillerato, mientras que en un 5,6% de titulados laboran en una institución educativa de nivel superior y una titulada que corresponde igualmente 5,6% no contestó ya que no se encuentra laborando como docente.

En lo referente al tipo de relación que los titulados tienen con la institución educativa, se conoció que la mayoría de investigados lo cual representa el 61,1% tienen nombramiento, mientras que en un 27,8% mantienen un contrato indefinido, así mismo un 5,6% de titulados tienen contrato ocasional y en igual porcentaje (5,6%) no se manifiesta debido a que no ejerce su profesión como docente.

Así mismo se pudo conocer que los titulados en su mayoría que representan el 77,8% trabaja en la institución educativa a tiempo completo, por otra parte hay quienes laboran por horas lo que corresponde al 16,7% y una titulada que representa el 5,6% no contestó por no estar ejerciendo la docencia, sin embargo ella se encuentra laborando en un puesto profesional no relacionado con la docencia en una empresa privada en donde no le es exigida ningún tipo de titulación para poder laborar en la empresa y mantiene con esta una relación laboral indefinida en la que trabaja a tiempo completo y lleva laborando en esta empresa un periodo de 0 a 5 años.

Por otra parte con relación a los requisitos exigidos por los directivos de las instituciones educativas para postular un cargo docente, los empleadores encuestados han manifestado que requieren principalmente que el interesado tenga título de docente o también pueden ser egresados en una carrera docente; sin embargo durante el último año en el caso de estos directivos no han receptado ninguna solicitud de empleo, sin embargo estos requieren de más personal docente especialmente en nivel básico con conocimientos generales de 2do a 7mo A.E.B., así como también conocimientos en cultura estética y computación.

Con respecto al desempeño laboral de los docentes, los directivos han manifestado que los profesores con experiencia tienen en un 50% un muy buen desempeño y en otro 50% un desempeño bueno; por otra parte mencionaron sobre el desempeño de los docentes que recién ingresan a la institución y manifiestan que en un 50% es regular y en otro 50% que corresponde a un directivo no contestó debido a que últimamente no han ingresado nuevos docentes a su institución.

Con relación al mejoramiento y desarrollo profesional en las instituciones educativas, en una de ellas se han planificado cursos de formación continua tanto en didáctica de matemáticas, lectura crítica y currículo; mientras que en otra institución educativa no se ha realizado ningún curso de mejoramiento profesional.

En base al análisis de estos datos con respecto al contexto laboral se puede mencionar que la mayor parte de titulados laboran como docentes con nombramiento en instituciones educativas fiscales y a tiempo completo especialmente en el nivel básico; sin embargo una titulada no ha laborado ni labora actualmente como docente, pero trabaja como no docente en un empresa privada a tiempo completo, en donde no le es exigida ninguna titulación de nivel superior por lo que ya lleva trabajando aproximadamente 4 años; de esta manera se alcanzó el tercer objetivo planteado en el presente trabajo investigativo.

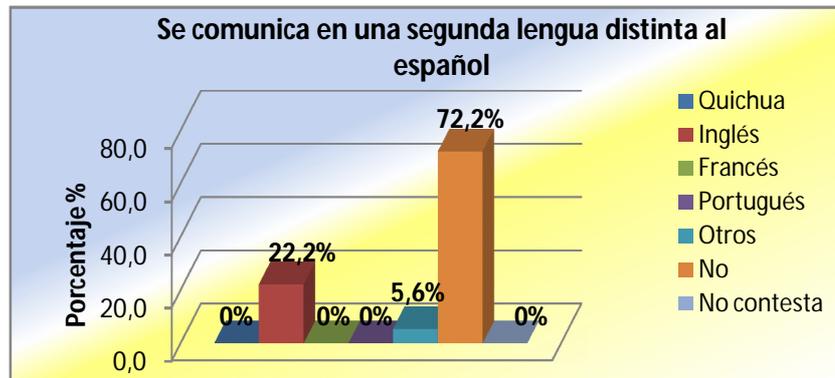
#### 5.4. Necesidades de formación

**Tabla N° 36**  
**Se comunica en una segunda lengua distinta al español**

TIPOS DE LENGUAS	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	4	22,2
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	1	5,6
No	13	72,2
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

**Gráfico N° 36**



**Tabla No. 37**  
**Manejo de la informática a nivel de usuario**

Alternativas	f	%
Si	17	94,4
No	1	5,6
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

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

Gráfico N° 37

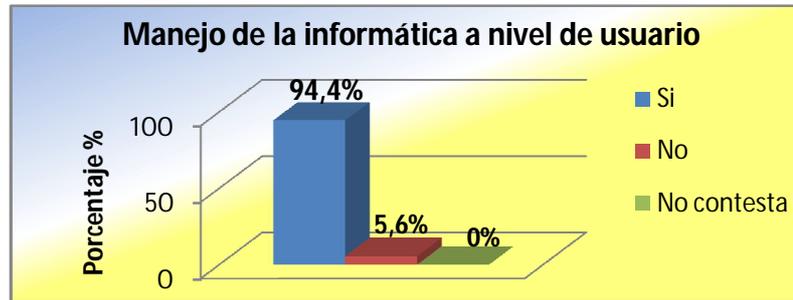


Tabla No. 38

**Cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional**

ALTERNATIVAS	f	%
Didáctica y Pedagogía	11	22,9
Manejo de herramientas relacionadas con las TIC	11	22,9
Temas relacionados con su área de formación	7	14,6
Organización y Gestión de centros educativos	5	10,4
Diseño y planificación curricular	10	20,8
Educación en valores	3	6,3
Otros	0	6,3
No le interesan	1	2,1
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>106</b>

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

Gráfico N° 38

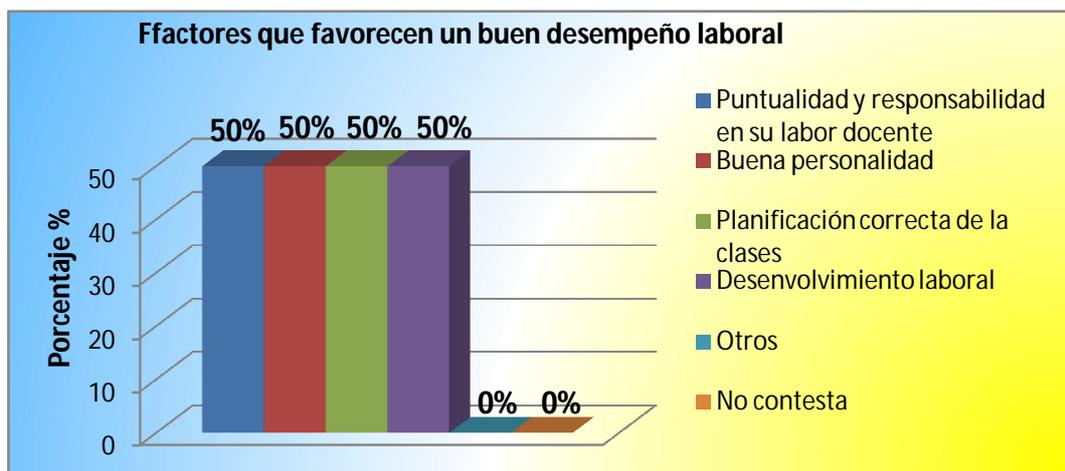


**Tabla N° 39**  
**Factores que favorecen un buen desempeño laboral**

ALTERNATIVAS	f	%
Puntualidad y responsabilidad en su labor docente	1	50
Buena personalidad	1	50
Planificación correcta de la clases	1	50
Desenvolvimiento laboral	1	50
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>200</b>

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

**Gráfico N° 39**



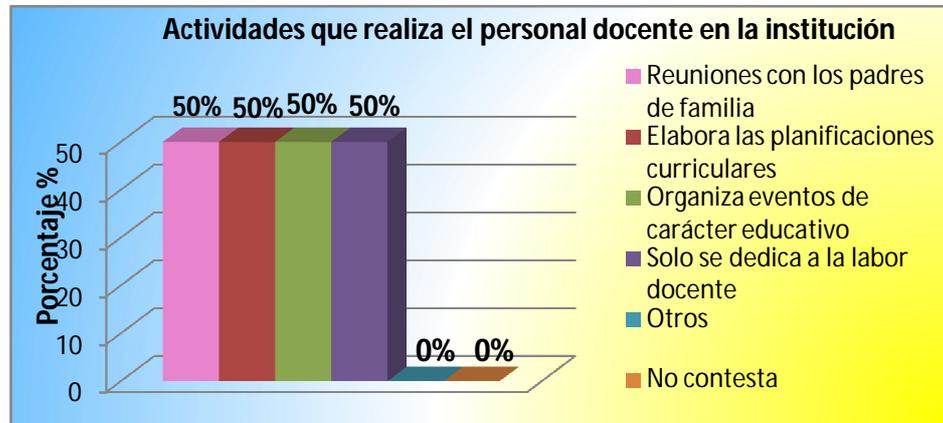
**Tabla N° 40**

**Actividades que realiza el personal docente en la institución**

ALTERNATIVAS	f	%
Reuniones con los padres de familia	1	50
Elabora las planificaciones curriculares	1	50
Organiza eventos de carácter educativo	1	50
Solo se dedica a la labor docente	1	50
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>200</b>

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

Gráfico N° 40



Continuando con el cuarto objetivo que consiste en identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos o empleadores), mencionamos que la mayoría de titulados (72,2%) no se comunican con soltura en una segunda lengua distinta al español, mientras que el 22,2% se comunican con soltura en una segunda lengua que es el inglés y solamente el 5,6% se comunican en otras lenguas diferentes como es el Italiano; así mismo refiriéndonos al manejo de la informática a nivel de usuario, manifestamos que el 94,4% manejan eficazmente la informática, mientras el 5,6% no lo hace.

En lo referente a los cursos de capacitación en los que los titulados requieren actualización profesional después de graduarse en la UTPL, han mencionado que en un 22,9% requieren capacitación en didáctica y pedagogía, con el mismo porcentaje también requieren capacitación en el manejo de herramientas relacionadas con las TIC's, con un porcentaje un poco inferior en un 20,8% los titulados requieren actualización en diseño y planificación curricular.

De la misma manera con un 14,6% requieren actualización en temas relacionados con su área de formación, así mismo con un 10,4% han manifestado que necesitan actualización en organización y gestión de centros educativos, y con porcentajes similares del 6,3% requieren actualización en educación en valores y otros cursos; y solamente el 2,1% no les interesan cursos de actualización.

En lo que respecta a los factores que favorecen un buen desempeño laboral, los directivos encuestados han manifestado que un 50% está la puntualidad y responsabilidad, en otro 50% la buena personalidad, así como también la planificación correcta de las clases y en igual porcentaje está el desenvolvimiento laboral.

De igual manera en torno a las tareas que el profesor realiza en la institución, los directivos han mencionado que en un 50% realizan reuniones con los padres de familia, elaboran las planificaciones curriculares y organizan eventos de carácter educativo, mientras que en otro 50% solo se dedican a la labor docente.

Con el análisis de estos datos, se logró alcanzar el cuarto objetivo de esta investigación, por lo que podemos resumir que con respecto a las necesidades de formación los docentes deberían aprender una segunda lengua distinta al español por lo que la mayoría de los titulados solo se comunican con su idioma natal (español).

Sin embargo, es digno de mencionar que la mayoría de docentes manejan eficazmente la informática a nivel de usuario lo que hoy en día es de suma importancia para mantenerse actualizados, pero a más de ello los docentes necesitan de algunos cursos de capacitación especialmente en didáctica y pedagogía, un curso avanzado en el uso y aplicación de las TIC (tecnologías de la información y comunicación), diseño y planificación curricular, entre otros cursos relacionados a su área de formación lo que les permitirá afianzar sus conocimientos y en conjunto con su buena ética profesional estén en la capacidad de adquirir nuevas responsabilidades y de esta manera mejoren su desempeño como docentes.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

Luego de haber analizado los resultados obtenidos en el presente trabajo, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- ✦ Los titulados investigados en el presente trabajo, llevan laborando como docentes en su mayoría aproximadamente más de 5 años, deduciendo así que los titulados antes de ingresar a la UTPL ya se encontraban trabajando en el ámbito de la docencia con un título de primaria obtenido en un instituto pedagógico, sin embargo optaron por ingresar a la universidad debido a las exigencias que demanda la educación actual en el Ecuador y a la vez para mejorar sus condiciones de vida.
- ✦ La mayoría de los titulados investigados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, obtuvieron su título en educación básica y actualmente se encuentran laborando como docentes con nombramiento en el ámbito de su especialidad.
- ✦ De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, existen más personas de género femenino laborando como docentes, en su mayoría en sectores rurales y con edades superiores a los 30 años.
- ✦ Son satisfactorios los resultados encontrados en la presente investigación con respecto al manejo de la informática a nivel de usuario ya que la mayoría poseen conocimientos básicos en esta área; sin embargo requieren de algunos cursos relacionados a su área de formación.

- ✦ Para desempeñarse como docente en una institución educativa los directivos o empleadores exigen tener un título en docencia o a la vez ser egresado en una carrera docente.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

- ✦ Que las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, continúen apoyando a los estudiantes de la Modalidad Abierta y a Distancia, desde el inicio de su carrera hasta el fin de la misma, incrementando algunas asesorías presenciales.
- ✦ Se recomienda seguir realizando investigaciones relacionadas a la situación laboral de los titulados en las diferentes carreras que ofrece la Universidad, con el fin de conocer su realidad y de esta manera fortalecer su sistema de enseñanza.
- ✦ Que la Universidad realice investigaciones acerca de la demanda de carreras profesionales que la sociedad actualmente requiere con el fin de contribuir al adelanto de la educación en nuestro país.
- ✦ Que con respecto al programa nacional de investigación se planifique al menos dos asesorías presenciales con el tutor de tesis con el fin de recibir e intercambiar ideas y sugerencias sobre el trabajo de investigación.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bolívar, A. (2000a): Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesa y realidades. Madrid: La Muralla. Disponible en: <http://arcomuralla.com> [consulta 2010, 22 de diciembre]
- Bustamante, G. (2003), El concepto competencia III. Un caso de contextualización, Bogotá, Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Cabero, J. (2001). La aplicación de las TIC: ¿esnobismo o necesidad educativa? Disponible en: [http://reddigital.cnice.mecd.es/1/firmas/firmas\\_cabero\\_ind.html](http://reddigital.cnice.mecd.es/1/firmas/firmas_cabero_ind.html) [consulta 2010, 22 de diciembre]
- Comisión sobre formación inicial de docentes (2005): Informe preliminar de la Comisión sobre Formación Inicial de Docentes, Santiago, Octubre.
- Covi, D. “Educar en la Era de las Redes” (Capítulo 2) en Educar en la Era de las Redes, UNAM, 2006. (pp. 61-82).
- Escudero, J.M. (1998): «Calidad de la educación: Entre la seducción y la sospecha», en Actas del V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas, p.201-216.
- Euridyce (2002), Las competencias clave. Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria, EURIDYCE. La Red Europea de Información en Educación, p. 21.
- Gros, B., y Silva, J. (2005): “La formación del profesorado como docentes en los espacios virtuales de aprendizaje”, Revista Iberoamericana de Educación, n.º 36. Disponible en: [http://www.campus-oei.org/revista/tec\\_edu32.htm](http://www.campus-oei.org/revista/tec_edu32.htm). [consulta 2011, 05 de enero]

- Los educadores en la sociedad del siglo XXI, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 161-194. Disponible en:  
  
<http://prometeo.us.es/idea/mie/pub/marcelo/>[consulta 2010, 22 de diciembre]
- Marcelo, C (2002). La formación inicial y permanente de los educadores. En Consejo Escolar del Estado.
- Ministerio de Educación Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador 2008. Quito–Ecuador: Centro Gráfico DINSE.
- Nieves, C. (2003). Vicepresidente de FEDECODE
- Pérez, A. (2002). Elementos para el análisis de la interacción educativa en los nuevos entornos de aprendizaje, pixel-bit revista de medios y educación, 19, 49-61. Disponible en:  
<http://www.sav.us.es/pixelbit/articulos/n19/n19art/art1904.htm>[consulta 2011, 11 de enero]
- Vaillant, D. (2003). Coordinadora de la investigación “Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias y Debates”
- <http://portal.educar.org/foros/mejoramientodelascondicionesparalaensenanza0>
- [www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)

### 8. ANEXOS



