



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica del Ecuador

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

AUTORA: MARMOLEJO CARRASCO ZOLANDA CORANDA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR TRABAJO FIN CARRERA: Mgs. Carlos Correa Jaramillo

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**La Universidad Católica del Ecuador**

---

## **CERTIFICACIÓN**

Mgs. Carlos Correa Jaramillo

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

CERTIFICA

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

---

Loja,      junio del 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica del Ecuador**

---

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

Yo, Marmolejo Carrasco Zolanda Coranda, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente, DECLARO CONOCER Y ACEPTAR LA DISPOSICIÓN DEL Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos de tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

---

C.I. 120121288-1

Tena, 9 de mayo del 2011.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**La Universidad Católica del Ecuador**

---

## **AUTORÍA**

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

---

C.I. 120121288-1

Tena, 9 de mayo del 2011.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**La Universidad Católica del Ecuador**

---

**DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a las Hermanas de la Congregación “Murialdinas de San José”, en la persona de la Madre Marianita Guerrero, que en calidad de Delegada Provincial, ha velado siempre por mi superación espiritual e intelectual.

A mi padre y hermanos, que con amor y cariño me han animado, a la distancia, a perseverar y a no desmayar en mi afán de superación.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**La Universidad Católica del Ecuador**

---

**AGRADECIMIENTO**

Alcanzar la meta, no es fácil, exige sacrificio, dedicación, fuerza de voluntad, para afrontar la tarea, por tal motivo doy gracias a Dios por los logros alcanzados.

Mi gratitud, sincera y de corazón al Mgs. Carlos Correa Jaramillo que con su sabia experiencia y capacidad supo guiarme en el desarrollo de este trabajo investigativo; a quien expreso mi admiración a su calidad de persona: profunda y espiritual. “Siempre estoy a su lado”. Frase que me infundió fuerza y perseverancia.

A todos los maestros que, a lo largo de mi etapa estudiantil impartieron sus conocimientos, para que alcanzar el objetivo propuesto.

Agradezco a las hermanas de mi comunidad religiosa, por la comprensión y el apoyo brindado.

A todas las personas que de una u otra manera, supieron brindarme su valioso apoyo, vayan para ellos mi gratitud.

## INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	6
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	10
3.1.4 El género y la profesión docente.....	11
3.1.5 Síntesis.....	15
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	16
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	16
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	17
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP .....	18
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	20
3.2.5 Síntesis.....	21
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	22
3.3.1 Definición.....	22
3.3.2 Competencias profesionales.....	23
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	23

3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	25
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	30
3.3.6	Síntesis.....	30
4.	METODOLOGÍA.....	32
4.1	Diseño de la investigación .....	32
4.2	Participantes de la investigación.....	32
4.3	Instrumentos y recursos.....	33
4.4	Procedimiento.....	35
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	37
5.1	Resumen de datos .....	37
5.2	Análisis de los resultados .....	46
5.2.1	Análisis descriptivo.....	46
5.2.2	Análisis y discusión de los resultados.....	50
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
6.1	Conclusiones.....	51
6.2	Recomendaciones.....	51
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	52
8.	ANEXOS.....	55



## **1. RESUMEN**

El proceso educativo en el Ecuador y América Latina en general no cuentan con una base sólida sobre la cual se cimiente su poder dentro de la sociedad, es por ello que no podemos hablar de una excelencia en educación, tanto primaria, secundaria y superior. Un ejemplo palpable de esta situación se da en las escuelas y colegios de la Provincia de Napo.

El objetivo de la presente investigación ha sido evaluar, a partir del diagnóstico de la zona referida, de la caracterización de los ambientes de trabajo y desarrollo de la enseñanza, así como de los criterios de los profesores titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad a distancia, que se encuentran en labores docentes y de los empleadores de los mismos, a fin de dar una respuesta a este problema de educación y buscar soluciones en la formación de docentes competentes, que den respuesta a dicha situación.

La inexactitud de la formación de docentes, la equivocada administración de los centros educativos, la pérdida de valores éticos personales-profesionales y la infraestructura escolar, se encuentran entre las principales causas del bajo nivel educacional en el país.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, inicia su proceso de formación en la modalidad a distancia en el año 1976 con la oferta de la carrera de Ciencias de la Educación, como una respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional para obtener su titulación profesional, y que por distintas circunstancias no podían acceder al sistema educativo tradicional; es así que la modalidad educativa “a distancia” nació y se desarrolla en el ámbito universitario, sobre todo por el afán de cubrir, con el bien de la educación superior, la satisfacción de necesidades de formación individuales y de grupos que inspiraban el crecer cultural y profesionalmente y que por razones económicas, de residencia, laborales, familiares y de otra índole no podían atender las ofertas de educación universitaria convencional. “Otras razones del fulgurante desarrollo de esta forma de enseñar en el nivel educativo superior, son: el aumento de la demanda social de educación y la necesidad de flexibilizar la rigidez de formación convencional” (García Aretio, 1984; 1986; 1997).

Es así, que con una población de 1300 estudiantes, distribuidos en 34 centros universitarios del país, se da inicio a la propuesta de este sistema de educación que hoy por hoy, ha alcanzado aceptación en función de la calidad académica y formación humanista como una propuesta educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja a la sociedad ecuatoriana.

La calidad de la enseñanza se mide en función de su capacidad para satisfacer apropiadamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana, así como satisfacer las necesidades de los centros educativos por medio de requerimientos, referida por directivos o empleadores; y, se determina a través de criterios como para que se educa, a qué estas metas se desea que conduzca la educación. En esta tarea, la Universidad como formadora de docentes tiene una especial implicancia cuando toma en consideración el tema de calidad en los procesos de formación, que se canalizan a través de la gestión-académico-administrativo de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Con el fin de determinar la función laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato del Ecuador, durante el

periodo 2005-2010, se propone la presente temática de investigación, la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia de sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

Se considera a la UTPL como una propuesta de formación integral y bajo esa premisa, se procederá a una evaluación seria y formal que nos permita dimensionar la realidad del perfil de egresado que ha propuesto para sus estudiantes, ya que “la educación es de calidad en la medida que se plantea el perfeccionamiento del ser humano en una dimensión de totalidad”. (Pérez Juste y Martínez, 1989, pp. 24).

Lo anteriormente señalado conduce a la formulación del siguiente objetivo general.

Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

En base al objetivo general de la investigación, se trazaron los siguientes **objetivos específicos**:

- Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Determinar la relación entre formación de los titulados y el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Los aportes de la tesis son fundamentalmente prácticos y sociales.

1.- Aporte práctico: Se elaborará un estudio detallado de la situación laboral de los titulados de la CC.EE dirigido a la consolidación de las necesidades de los mismos y de los contextos en el cual se desarrollan, de esta forma la Universidad puede considerar al estudio como una herramienta para adoptar medidas que satisfagan dichas necesidades.

2.- Aporte social: Mediante el estudio y adaptación de medidas regulatorias y/o compensatorias por la Universidad en sus estudiantes, la sociedad en general sentirá esa retribución al tener maestros de prestigio y alto nivel en las instituciones donde estos laboren, además los titulados tendrán un mayor mérito para la consecución de una plaza laboral.

La presente tesis consta de cinco capítulos:

Capítulo 1: Donde se presenta una revisión bibliográfica-crítica sobre la situación laboral docente.

Capítulo 2: En este capítulo se realiza una caracterización del contexto laboral en que se encuentran los titulados de la CC.EE

Capítulo 3: Donde se presenta una revisión bibliográfica-crítica sobre las necesidades de formación docente.

Capítulo 4: Se referencian todos los métodos y técnicas utilizados para buscar la información ya existente sobre el tema, así como para medir y procesar las variables fijadas en la investigación con vistas al establecimiento de una estrategia que dé respuesta a los objetivos planteados.

Capítulo 5: En este capítulo se presentan y analizan los resultados de la investigación de la zona y muestra estudiada, se procesan y discuten los resultados, a partir de la aplicación de los métodos estadísticos adecuados.

Posteriormente se presentan las conclusiones y recomendaciones a las cuales se arriban a partir de los resultados obtenidos, así como las referencias bibliográficas y los anexos del presente informe de tesis.

El objetivo general que se pretende alcanzar con este trabajo es “Determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencia de la UTPL”. Para el cumplimiento del mismo se realizará acciones que aporten al mismo, es por ello que se hará una caracterización de la situación socio demográfica de los titulados de la Escuela de CC.EE de la UTPL, se determinará la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, se reconocerá el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de

Ciencias de la Educación de la UTPL y por último se identificará las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

Las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior, posicionan a la Universidad Técnica Particular de Loja, como un eje del desarrollo nacional en todos los ámbitos.

Por ello es urgente y necesario que se reflexione desde varios enfoques, uno de ellos se prestar atención en la propuesta de investigación con el tema: “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación”, como un primer indicador que nos permita contar con los elementos de juicio para analizar los procesos académicos-administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores.

Ésta, es una primera aproximación, puesto que con la consolidación de datos que se obtendrá en investigaciones posteriores y con otros enfoques, se observara la una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia de niveles inicial, básica y bachillerato.

El tema de calidad de la educación superior no sólo que es un tema actual y pertinente con el Plan de Desarrollo Nacional, sino, y visto, desde la Escuela de Ciencias de la UTPL, es un componente trascendental que permitirá responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas.

La universidad a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, inicia un proceso de replanteamientos y reformulaciones históricos que marcaran el hito para contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad del siglo XXI. Por ello, se indaga sobre la situación laboral actual de los titulados (2005-2010) de la Escuela de CC.EE. a fin de determinar si están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en la cual recibieron su formación inicial.

### **3. MARCO TEÓRICO**

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

En este capítulo se presenta una revisión bibliográfica-crítica sobre la situación laboral docente.

##### **3.1.1 Formación inicial docente**

Las referencias a la investigación de la formación docente necesitan ser contextualizadas respecto de dos campos: la investigación educacional y la formación docente.

Se presenta un panorama de la investigación en formación docente, no es posible soslayar qué se entiende por formación docente y cuál es la visión acerca de lo que sucede con ella en el país. Sin duda se ha difundido en el país un enfoque de formación docente asociado con la pedagogía crítica y con la investigación desde la práctica, que valora la capacidad de los profesores de producir conocimiento y que postula la «investigación reflexiva» o la «enseñanza reflexiva» como una propuesta múltiple de enseñanza, de aprendizaje y de investigación (Zeichner, 1993). Autores como Zeichner, Schön, Imbernón y otros, están siendo leídos, valorados y repropriadados por los educadores ecuatorianos y latinoamericanos.

“Sin embargo, en el Ecuador y América Latina la práctica de la formación ha continuado atrapada en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. Por un lado, los centros de formación (y los profesores de esos centros) continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para docentes llegan con trayectorias escolares igualmente tradicionales. Por otro, las políticas de los gobiernos han subordinado la formación docente a las necesidades de las reformas educativas; a su vez, en las reformas la participación de los profesores se ha restringido al papel de ejecutores de políticas; consecuentemente, la formación docente sigue siendo una imposición «desde arriba» antes que un espacio propio. Las reformas reparten identidades pedagógicas, ¿cuáles son las identidades que distribuyen las reformas y en qué medida la formación inicial y la formación continua contribuyen a la creación de estas identidades y de qué tipo son?” (Bernstein, 1996).

“Es importante destacar que la formación docente hace referencia a una función o tarea de la educación cada vez más articulada con procesos de investigación-acción. Igualmente, la

formación docente implica al mismo tiempo procesos institucionales de cambio, procesos de aprendizaje entre pares y procesos de aprendizaje individual (Marcelo, 1995); sin embargo, existe una tendencia a atribuir la responsabilidad de la formación a los profesores, como si fuera una tarea individual asociada con esfuerzo y mérito; en consecuencia, para muchos hablar de la formación docente es hablar de la falta de formación docente, de los profesores y sus «faltas», de los profesores y sus carencias”. (Messina Graciela, 1999)

En Ecuador para el año lectivo 2004-2005, el 81.8% (159.465) de los profesores tienen títulos docentes: postgrado 1.8% (3.490), universitario 53.3% (103.981), instituto pedagógico 17.3% (33.641) y bachiller en ciencias de la educación 9.4% (18.353). El 18% (35.062) de los profesores tienen títulos no docentes: postgrado 0.2% (299), universitario 6.9% (13.438), instituto técnico superior 1.9% (3.609) y bachiller 9.1% (17.716). El 0.1% (272) de los profesores son menor a bachiller y el 0.1% (188) no tienen título. (Díaz, 2006).

“Es por esto que 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”. En el 2006, se aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, entre una de sus políticas, está el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida”. (Viteri, 2006)

Por lo descrito es necesario que el docente se vaya profesionalizándose continuamente ante la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los primeros estudios profesionalizadores y se extienden a lo largo de toda su vida. La formación continua resulta cada vez más imprescindible, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los cambios que se producen en los propios entornos domésticos y de ocio.

Crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y muy especialmente Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos, la cantidad de tiempo que las personas les dedican y las infinitas posibilidades de acceso a atractivas informaciones multimedia que proporcionan (periódicos y revistas, películas, programas TV, informativos de actualidad, reportajes, todo tipo de páginas web, juegos...) hacen de ellos una de las principales fuentes de información y formación de los ciudadanos.

“En la mayoría de los países de Latinoamérica existes política y organismos encargados de la formación continua de los docentes. En Ecuador “La formación de docentes 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”. (Garzón, 2004).

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

Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa. Cuando ya se aceptaron las partes es necesario integrar su expediente de trabajo. La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador. La duración del contrato será por tiempo determinado. El contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo y el trabajador. Generará afiliación al IESS.

En Ecuador, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, que en la actualidad para acceder a un nombramiento definitivo como docente el aspirante tiene que inscribirse en la página web del Ministerio de Educación y someterse a las pruebas de merecimiento y oposición los cuales versaran fundamentalmente en pruebas de



comprensión lectora, pedagogía y didáctica, pruebas específicas según el área a concursar y la demostración de una clase expositiva.

Para el ejercicio de la docencia se reconocen los siguientes títulos: Bachiller en Ciencias de la Educación, Bachiller Técnico, Bachiller en Arte y Técnico de Nivel Superior; Profesor de Educación Pre primaria, Primaria, Segunda Enseñanza, Educación Especial y Psicólogo Educativo; Licenciado en Ciencias de la Educación en cualquiera de sus especializaciones; Doctor en Ciencias de la Educación en cualquiera de sus especializaciones; otros títulos profesionales que el sistema educativo requiere.

“El docente cesará sus funciones por las siguientes causas: a) incompetencia profesional comprobada, b) violación de las Leyes y reglamentos que regulan la educación en el país, c) renuncia, d) enfermedad que lo incapacite para el trabajo, e) destitución ó f) jubilación. Sólo se contempla la posibilidad de reingreso para los docentes que hayan cesado en sus funciones por enfermedad si comprueban su restablecimiento. El docente puede tramitar su jubilación si ha cumplido 35 años de servicio y 55 de edad”. (Murrillo, 2006)

El Estado Ecuatoriano es constitucionalmente garante del derecho a una educación de calidad para todos y todas las ciudadanas.

Durante el presente Gobierno, el país ha dado pasos significativos para cumplir con este mandato. La Ley General de Educación aprobada el año 2010, establece el marco institucional que permite organizar el sistema de educación en función de la calidad.

La Ley General de Educación regula una relación dinámica entre todos los actores del sistema. Para que esta Ley genere los resultados previstos, durante la gestión, el Ministerio de Educación ha dado prioridad al fortalecimiento de la profesión docente. Este es el verdadero eje que garantiza la calidad de la educación. En este sentido es una tarea prioritaria y urgente.

“El corazón mismo del sistema educacional son sus docentes. Ellos son la llama que impulsa y da vida a la calidad de los aprendizajes. Todos los estudios sobre la calidad de la educación concluyen que el principal impulsor de las variaciones del aprendizaje son los docentes; que ellos son el piso y el techo del sistema de educación”. (Villarreal, J, 2010)

Para motivar e impulsar a los docentes a mejorar sus prácticas de enseñanza en función de la calidad, para que cada uno cuente con la información y las posibilidades de acceso al conocimiento de aquellas reconocidamente mejores; para que todos puedan estar conscientes de las propias limitaciones y fortalezas y para que cada uno pueda tener el espacio necesario para potenciar y expresar su capacidad de liderazgo, se requiere contar con una política que considere la complejidad de la profesión docente y estimule o premie con incentivos ese mérito de alcanzar la calidad.

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

Los profesionales se construyen, en tiempos largos, por la convergencia de procesos “desde abajo”, con la actividad de quienes las ejercen individual y socialmente, y “desde arriba”, mediante la acción de los poderes públicos. Convertir el oficio “escolero” en una profesión estratégica para los destinos del país, debe ser una de las primordiales marchas del estado Ecuatoriano, en la cual preste todos las comodidades físicas e intelectuales, para hacer de este ejercicio una acción de confort de docentes y estudiantes, condiciones que compaginen con los contextos del lugar donde estos se desenvuelven, sin imposiciones y con itinerario de estudios acorde al medio, de esta forma se garantiza una buena relación enseñanza aprendizaje.

“La actualidad por las que atraviesa la educación pública Ecuatoriana es deprimente no generalizando esta situación, con condiciones físicas deplorables, en condiciones infrahumanas lo cual hace que la labor docente se vea reprimida, que el rendimiento académico de los estudiantes no sean buenos, anexo a esto vienen las condiciones de pobreza y desnutrición por las que muchas familias están viviendo, de esta manera empeorando el desempeño estudiantil”. (Piedra, 2011).

“La historia registra múltiples propuestas, ensayos y experiencias para enmarcar la actividad pedagógica en condiciones favorables. Para construir una óptima carrera profesional docente es necesario considerar las mejores herramientas técnicas, culturales y socio-políticas disponibles. La tarea supone una buena ley, además de los recursos que necesariamente deben acompañarla y sustentarla. Pero una buena ley, que sea efectivamente un regalo para la República, no se genera en el vacío. Ni surge sólo de un ejercicio de impecable racionalidad. Ecuador tiene una tradición histórica de combinación compleja entre la voluntad estatal de organización y las iniciativas y capacidades sociales e

individuales. Ha habido etapas de predominio de la gestión pública y la construcción de arriba hacia abajo, y otras de mayor presencia y desempeño de una gama de actores sociales”. (Caldarazzi, S, 1997)

En la actualidad, el gobierno Ecuatoriano estima que los educadores deberían ser “idóneos” y la enseñanza debería ser públicamente estimulada a través de regulaciones e iniciativas eficaces. También considera la formación inicial de docentes y la creación de oportunidades u estímulos poderosos para atraer y retener personas capaces en el desempeño de la actividad didáctica. Que los cambios que se dieron últimamente positivos o negativos, tal vez fueron radicales, los mecanismos y procedimientos fueron o no adecuados, el tiempo lo dirá y se demostraran con resultados.

### 3.1.4 El género y la profesión docente

“Un estudio encontró que el porcentaje de mujeres que ejercen la docencia en Latinoamérica es alto. En Uruguay, por ejemplo, el 85% de los docentes pertenecen al género femenino y aún en Honduras y Salvador, que cuentan con el menor porcentaje el índice sigue siendo alto (63%). Esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretodo en nivel preescolar y educación primaria.

**TABLA 1: Número de profesores a nivel nacional y por Regiones denominadas anteriormente.**

TOTAL PROFESORES 192848 (100%)		COSTA 88811 (46,1%)		SIERRA 93188 (48,3%)		AMAZONÍA 10849 (5,6%)	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
75025	117823	30660	58151	38656	54532	5709	5140
38.9%	61.1%	34.5%	65.5%	41.5%	58.5%	52.6%	47.4%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del SINEC.

En Ecuador se mantiene la tendencia, de mayor cantidad de mujeres en la actividad educativa, la diferencia es de un 20%, de acuerdo al último censo realizado en febrero del

2006, por el Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador SINEC, no se registra nuevas estadísticas”. (SINEC, 2010)

En las Regiones Costa y Sierra la tendencia general del Ecuador se mantiene, la diferencia es de un 20% aproximadamente entre mujeres y hombres, por lo contrario en la región Amazónica la diferencia llega a en 5% pero en sentido contrario, las causas para que se de este comportamiento, pueden atribuirse a que los maestros hispanos no se atreven a laborar en el sector amazónico, sobre todo en el sector rural y otra es que de los 10849 profesores el 70% de estos son del sector bilingüe, “un sector en el que aun impera la idea machista donde la mujer debe dedicarse a los quehaceres del hogar, cuidado de los hijos y la chacra, además sometidas a la supremacía de los hombres quien según su cultura tiene el derecho a estudiar, superarse y trabajar, cabe recalcar que este fenómeno está disminuyendo, en 1998 según reportan las estadísticas de la Dirección Regional Bilingüe la diferencia era de un 45% (Piedra, 2011).

De conformidad con lo establecido personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores.

Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de educación de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los términos que determine el reglamento ejecutivo.

La formación y desarrollo profesional han estado considerados de manera aislada: una comprendía la cultura y otra la técnica. Esta consideración era coherente con el concepto técnico y estanco de profesionalización; pero en la actualidad resulta obsoleto, ya que se analiza la formación como una síntesis de cultura y conocimiento, de disciplina y competencia, de metodología y didáctica, y como elemento imprescindible para la socialización profesional en una determinada praxis. Formación y desarrollo profesional forman un tándem beneficioso para el desempeño de la profesión.

Hoy en día se considera que los profesores pueden ser verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza aprendizaje, facilitando las ocasiones de aprendizaje y enseñando a aprender, y que puedan intervenir en los complejos sistemas que conforman la estructura social.

Para el logro de una acción docente que permita los factores de cambio, el desarrollo de un nuevo docente que realice funciones y competencias que coadyuven al mejoramiento de la enseñanza aprendizaje; es necesario que exista un desarrollo profesional y formación profesional que permita practicar técnicas como: el aprender a aprender, una evaluación formativa, un docente práctico reflexivo, crítico e investigador; y que realmente cambie los paradigmas rutinarios que se han venido practicando.

Para que surjan cambios, es importante tomar en cuenta los factores de cambio como el de la explosión escolar (aumento de escolaridad obligatoria), la irrupción de nuevos medios de comunicación en masas que implica que el docente se replantee en su trabajo y aprenda a utilizar nuevos medios computarizados y audiovisuales.

Además interfiere la acelerada evolución de la sociedad y el desarrollo de nuevas corrientes pedagógicas que exigen un nuevo docente con un alto grado de capacidad autónoma, que sepa diagnosticar la situación del aula y de cada alumno, el ritmo de desarrollo y aprendizaje, las peculiaridades de los procesos didácticos y las exigencias del conocimiento académico disciplinar e interdisciplinario, y que al mismo tiempo sea capaz de incorporar las demandas sociales a los programas educativos.

Realmente realizar cambios en el escenario de la docencia es complejo; porque existen componentes sociológicos, psicológicos y biológicos que intervienen en la definición de los objetivos, en la selección y organización de los contenidos, en la elección de los medios, recursos, estrategias y técnicas; para lo cual es necesario realizar la función docente como investigador, como profesional en el diseño, desarrollo y evaluación de la propia práctica con capacidades cognitivas que permitan desarrollar una identidad profesional propia.

El desarrollo profesional y formación personal es un proceso que significa crecimiento, cambio, mejora y adecuación, en relación con el propio conocimiento y con las actitudes y

sobre el trabajo, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional y las necesidades organizativas, institucionales y sociales.

La acción formativa entonces: consiste en el desarrollo de políticas de formación inicial y de desarrollo profesional, la creación de un clima institucional positivo, la formación en el centro educativo, la formación en la práctica profesional, la creación de grupos sensibilizados, la creación de una cobertura institucional flexible y receptiva, la potenciación de la evaluación y la autoevaluación formativas, la investigación y experimentación dentro del mundo laboral, las relaciones humanas y las estructuras de los currículos.

Al hablar de profesionalización nos referimos al conjunto de conocimientos adquiridos por el profesor de acuerdo a sus características como la ocupación, la vocación, la organización, la formación, la orientación de servicio, la autonomía; los que el docente debe mejorar constantemente; para ello es necesario formar nuevos modelos profesionales que ayuden a cumplir la acometida.

Es así como se proponen algunos modelos profesionales a partir de la formación y desarrollo de los docentes de acuerdo su profesionalización.

Dentro de estos modelos podemos describir los siguientes:

- El Modelo Igualitario: Agente de cambio social, miembro de una comunidad educativa, consejero de alumnos, facilitador de ocasiones de aprendizajes, reconocedor de las necesidades de los alumnos, evaluador del proceso, encargado de desplegar relaciones personales que permitan dirigir disciplinariamente el aprendizaje y responder a la comunidad educativa en su acción.
- El Modelo Reflexivo: Profesional flexible y abierto en el escenario de interacciones de la práctica, la reflexión en la acción para conseguir el aprendizaje significativo.
- Modelo Reflexivo-Crítico: Realiza el proceso educativo a través de una acción y reflexión con carácter de crítica y de autocrítica, con un claro compromiso social.
- Modelo del Profesor Investigador: El proceso lo realiza por medio de la acción investigadora crítica en donde puede desarrollar o modificar el conocimiento profesional para que se adapte a múltiples circunstancias.

La profesión docente dependerá de la voluntad que se tenga para realizar los cambios ideológicos, sociales y tecnológicos para formar un nuevo perfil docente, una renovación en la labor docente y tener un desarrollo continuo para el mejor desarrollo de la enseñanza aprendizaje.

La educación o formación puede darse desde varias perspectivas: conceptual, técnica, humanística y práctica en la formación inicial y en la formación permanente; tomando en cuenta que el centro educativo es el núcleo de la formación del profesorado como educando y como inductor. Por supuesto que esto dependerá de la formación contextualizada y colaborativa de los asesores y de las instituciones de formación permanente, de los medios, recursos y políticas del sistema educativo que los implante, promueva y evalúe.

Para finalizar se realiza énfasis en el proceso de formación docente, el cual tiene como requisito indispensable a la profesionalización; que implica el cambio de un modelo profesional, el manejo de funciones y competencias docentes de acuerdo al contexto y realidad cultural y el cumplimiento del nuevo perfil profesional. “Para hacer cumplir lo anterior, es necesario imponer un modelo de formación con perspectivas que contribuyan a la formación inicial, la novel y la continua para que en su contrastación se pueda evaluar en los diferentes ámbitos y así tener una mejor educación”. (Duarte, 2007).

## **1.5 Síntesis**

La situación laboral docente en nuestro país, con una formación inicial en las universidades o Escuelas politécnicas, y un porcentaje inferior en los institutos pedagógicos; ya en el ejercicio de su profesión los docentes se van capacitándose continuamente en los centros de formación o través del Ministerio de Educación; por lo cual es importante que se enfatice la Formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento. A más de esto los gobiernos de turno han descuidado la infraestructura física de muchos establecimientos, creando de esta manera ambientes no adecuados para el desarrollo de los estudiantes, con el actual gobierno la contratación del personal docente requiere de requisitos específicos

que apunten a una buena calidad educativa, a más de ello la tendencia de acuerdo a las estadísticas el Ecuador tiene más mujeres que hombres en la profesión educativa, notando de esta manera la labor de la mujer, que se convierte en maestra y profesora desde que engendra un niño y se palpa en su labor.

### **3.2 CONTEXTO LABORAL**

En este capítulo se realiza una caracterización del contexto laboral en que se encuentran los titulados de la CC.EE

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

Al pensar en el sentido misional del maestro en correspondencia con su comunidad, la visual que predomina es la de quien puesto frente a un grupo, transfiere cierta cantidad de conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de este tiempo, en general no pueden decirse lugares proclives al diálogo ni a la racionalidad crítica, por lo que escasean aprendizajes que cuenten como fructíferos.

¿Qué debe hacer el maestro? Sería adecuado pensar que se comprometiera un poco más de lo habitual con la promoción de las relaciones humanas, reconocer el trato entre individualidades, no como sujetos aislados inmersos en un trabajo pedagógico, llamados a ofrecer resultados de desempeño.

“El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida por contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no está llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber del cual nadie puede apropiarse en mundo tangible y mutable”. (Freire, 2010).

Cuando se buscan las razones que producen una sociedad turbulenta como la nuestra, se lee el trasfondo de abandono y ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro para las nuevas generaciones y ese grado de incertidumbre y si se quiere caos afecta el contexto escolar. Allí la responsabilidad del maestro radica en el carácter motivacional de su práctica, en el que hay un maestro que no niega el hecho de vivir en un mundo hostil;



pero que con todo, deja en pie los anhelos de sus discípulos; alguien que como diría Charles Dickens experimenta la verdadera grandeza haciendo que otros se sientan grandes.

Pensando en ese anhelo de ser mejores por encima de las disposiciones del sistema imperante, Freire en su libro la pedagogía del oprimido, ayuda a entender el tipo de educación que tenemos, de corte tradicional o bancaria, en donde el educando debe adaptarse a un orden establecido, y por ninguna parte se admite la conciencia en el estudiante, no existe el dialogo y el pensamiento auténtico brilla por su ausencia.

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

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

De cualquier manera, y en esto se debe hacer hincapié, por gris que se refleje el panorama educativo, no se puede desistir en la lucha de hacer prevalecer el interés general sobre el particular, en este caso con el avance en genuinas aplicaciones pedagógicas que desarrollen en la capacidad para analizar críticamente su comunidad, desde luego con sólidos preceptos teóricos y / o cognitivos.

La meta es, despertar y cimentar el sentido crítico en los educandos, para que ellos, una vez inmersos en análisis coherentes, empiecen a configurar una realidad más humana.

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

“La concepción sobre la calidad, que existe hoy en día en escuelas, colegios y universidades, tanto en el ámbito mundial como local, es el resultado de cambios internos y externos que las han afectado, fundamentalmente en los últimos 30 a 40 años del siglo pasado”. (Alba, 2003).

Hasta comienzos de la década del 60 del siglo pasado, existía una visión tradicional y estática de la calidad de la educación universitaria, se presuponía la calidad de la enseñanza y el aprendizaje como constitutivos del sistema, se basaba ante todo en la tradición de la institución, en la exclusividad de profesores, alumnos y en los recursos materiales. Se daba por sentado que más años de escolaridad tenían necesariamente como consecuencia que producir ciudadanos mejor prepara

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

El derecho a educarse es garantizado por el estado ecuatoriano y es un derecho para todos, sin distinción de sexo, raza, color o edad, en el artículo 26 de la carta magna señala: “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, familias y la sociedad tiene el derecho y responsabilidad de participar en el proceso educativo” (Carta magna, 2010).

El Gobierno Nacional se ha propuesto resolver un problema represado por décadas en el país; poner la casa en orden. Para ello, decidió devolver las funciones claves del Estado, mediante un redimensionamiento de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), entidad asesora de la Presidencia de la República.

“El Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010 se origina en el proyecto político de cambio que planteó el Plan de Gobierno de la Revolución Ciudadana y se convierte en su hoja de ruta que termina con la improvisación y la visión cortoplacista que ha imperado en las políticas públicas”. (SENPLADES, 2010).

“La ley de educación ecuatoriana es creada con el fin de crear una conformidad con los principios de la Constitución Política del Ecuador cuyo objetivo de la ley es fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación”. (Ley de educación del Ecuador, 2010).

Dentro de las políticas enmarcadas en el plan decenal de educación, se da como manifiesto el hecho de garantía-derecho de educación y también se mencionan las metas y objetivos que pretende el estado ecuatoriano al aplicar el plan.

En sus políticas (Plan decenal de educación) se menciona:

Política 1: Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años de edad.

Política 2: Universalización de la educación general básica de primero a décimo años.

Política 3: Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

Política 4: Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.

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

Política 6: Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación.

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

Política 8: Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

Estas políticas evidencian la intención de un mejoramiento del sistema educativo y el fomento de una sociedad ilustrada que apoye al desarrollo del país.

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

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los

requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u OGs y ONGs, que han suscrito convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía.

“La tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares”. (DINAMEP, 2010)

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

Las políticas micro representan guías para los miembros del ente u órgano en el cumplimiento de su labor; en otras palabras, son pautas que establecen parámetros para tomar decisiones y son lineamientos generales para el comportamiento organizacional. En el nivel estratégico, las políticas generalmente establecen premisas amplias y restricciones dentro de las cuales tienen lugar las actividades posteriores a la planeación. Las políticas son normas que condicionan la forma como tienen que lograrse los objetivos y desarrollarse las estrategias de cada una de las instituciones educativas de acuerdo al contexto en el que esta se desarrolla.

Las políticas educativas regionales desde una visión dinámica, analizando las decisiones y acciones del estado, pero también, las decisiones y acciones de los colectivos escolares; la macro y la micro política para intentar analizar, interpretar y comprender la complejidad de los problemas en el cumplimiento del derecho a la educación, con especial énfasis en el nivel medio de educación, en el contexto de las políticas educativas nacionales que orientan el mandato legal de universalizar la educación secundaria” consagrado por la Ley de educación nacional.

Si bien mejoró el acceso al nivel medio, persisten y se agudizan los problemas de desgranamiento, deserción, sobre edad y retraso escolar.

Las políticas educativas dictatoriales y neoliberales han conformado una institucionalización del sistema educativo caracterizada por la clasificación y la diferenciación de la matrícula, diagnosticada desde sus déficits y por la organización de instituciones y currículos diferenciados y diferenciadoras.

Son políticas de asistencia compensatoria y de disciplinamiento social, en tanto ubican el hacer escolar en una pedagogía de la “adecuación compensatoria” para niños/adolescentes/jóvenes/adultos “vulnerables”, “carentes”, “deficitarios”, delineando una educación instrumental reducida a “política social de contención” que provoca pobreza de entendimiento y de seguridad y adiestra en el disciplinamiento intelectual y moral para obtener conformismo social necesario. (Joomla, 2001).

### **3.2.5 Síntesis**

En los actuales momentos los maestros se encuentran enmarcados en la lucha por alcanzar la calidad profesional, para luego impartir y compartir los conocimientos, la actual sociedad exigente de una educación con principios y valores en las que se garantice una formación integral del estudiante es el fundamento principal para que cada uno de los seres que realizan la profesión docente amplíen sus conocimientos y satisfagan dicha demanda. A más de ello el gobierno impulsa dicha necesidad y contempla en su carta magna y el marco legal de educación, la garantía a la sociedad de exigir su capacitación de calidad y continua, también a los docentes el hecho de tener mayor posibilidad de engrandecimiento de su profesionalismo y personalidad. Las actuales leyes del sector educativo impulsados

por el actual gobierno son una base fundamentas para el desarrollo del país, el desafío es amplio e integrador para todos los ecuatorianos.

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

En este capítulo se realiza una revisión bibliográfica-crítica sobre las necesidades de formación docente.

#### **3.3.1 Definición**

Generalmente, la palabra docente se utiliza para referirse a todo aquello propio o asociado a la docencia, entendiendo, por docencia, a aquella práctica profesional que se dedica y ocupa de impartir algún tipo de enseñanza.

Aunque, la utilización más usual y corriente que se le da al término es para referirse y designar a aquel individuo que se dedica profesionalmente a la enseñanza en colegios, universidades, entre otros. Es decir, como sinónimo de los términos profesor y maestro. (Copyright © 2008)

Profesor, docente o enseñante es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno (estudiante o discente) lo alcance de la mejor manera posible.

Tanto el profesor como el alumno, son agentes efectivos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Paralelamente a las funciones docentes, los profesores suelen realizar funciones de investigación (especialmente en el ámbito universitario), de formación permanente (formación del profesorado) y tareas organizativas o directivas en los centros docentes.

Una de esas funciones es la denominada función tutorial, que en el caso de la enseñanza primaria y secundaria se centra en los alumnos y sus familias (cuando es realizada por profesores especializados en este ámbito se denomina orientación educativa) y en el caso de la enseñanza superior consiste en la dirección de las actividades de investigación a

cargo de los estudiantes, como las tesis doctorales (en algunos casos se da la figura del mentor). (Wikipedia).

### **3.3.2 Competencias profesionales**

El concepto de Competencia Profesional emergió en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra.

Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, España, avanzaron diferentes experiencias que fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo.

Siguiendo esta estela, esa dinámica se ha abierto a los países emergentes y en vías de desarrollo, en particular los latinoamericanos. En un entorno económico globalizado, estos países están sintiendo con fuerza la necesidad de crear nuevos parámetros de formación; y partiendo de situaciones comparativas muy desfavorables, se encuentran especialmente estimulados para afrontar cambios que puedan suponer un salto cualitativo.

Desde este contexto, el enfoque de Competencia Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general; dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI. (Mertens, Cinterfor/OIT, 2010)

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

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

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

Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él.

Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento:

- Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión.
  - Aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno.
  - Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.
  - Aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.
- Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

Más, en general, la enseñanza escolar se orienta esencialmente, por no decir que de manera exclusiva, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Las otras dos formas de aprendizaje dependen las más de las veces de circunstancias aleatorias,



cuando no se les considera una mera prolongación, de alguna manera natural, de las dos primeras.

Cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de esos cuatro "pilares del conocimiento" debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognoscitivo y práctico. (Delors, J, 2007).

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

La sociedad exige al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

La presión creada por la aceleración de los procesos sociales en la vida contemporánea lleva a un torbellino de innovaciones, pero hay que evitar que las concreciones carezcan de sentido e impregnen a la actividad docente de un carácter provisoria indeseable por la precariedad de conceptos, métodos, actividades y recursos.

Para comprender el sentido y las dificultades estructurales de la propuesta de la profesionalización de los docentes hay que determinar cuáles son las exigencias que esta transformación exige, ya que una profesión es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social.

La docencia expresan dificultades para reflexionar sobre lo que están haciendo, para proyectarse en el futuro, para anticiparse a determinadas situaciones y para capitalizar su experiencia. Los docentes viven la transformación asociada a la idea de pérdida y a sentimientos de inseguridad e incertidumbre acerca del futuro.

Por otra parte, el mundo informativo y telemático que rodea a la escuela y a sus docentes obliga a crear “un puente de significados sobre la vía de información” (Mello, 1998) para que los alumnos no sean atropellados por la cantidad y variedad de informaciones que por ella circulan. Esto es, que la escuela deberá formar a los alumnos para seleccionar datos, organizar el conocimiento y apoderarse de él para poder utilizarlo éticamente en su vida cotidiana tanto personal como social.

La institución educativa deberá concebir su tarea incorporando la actividad transdisciplinaria para responder a las exigencias del conocimiento científico contemporáneo. (Mello, 1998)

Ahora bien, ¿será la tecnología de la información el elemento capaz de lograr que la educación sea algo más que una simple transmisión de conocimientos? Namo de Mello sostiene que ante esta posibilidad habrá que enfrentar dos tipos de desafíos:

- Practicar formas de gestión que fortalezcan el ejercicio de la iniciativa creadora de la escuela, incluyendo la gestión de la información y;
- Re-significar los instrumentos del trabajo pedagógico: currículo, contenidos de enseñanza, métodos y perfiles de los profesores.

Desde esta perspectiva hay que diferenciar entre la adquisición de conocimientos y la construcción de sentidos y el papel que juega el educador en ambas situaciones.

En el primer caso puede ser una actividad individual pero la construcción de sentidos implica necesariamente negociación con otros: familiares, compañeros de trabajo, profesores o interlocutores anónimos de los textos y de los medios de comunicación; negociación construida en base a los valores éticos de la democracia, del reconocimiento del otro y del respeto a los hechos y para ello se requiere la presencia de un educador.

La pérdida de sentido derivada del cambio de demandas no procesadas durante años, la necesidad de hacerse cargo de un fuerte volumen de trabajo administrativo y asistencial, la necesidad de adoptar curricular y programas, utilizar libros de textos elaborados por otros, hacen a este proceso de desprofesionalización que podría caracterizarse como la pérdida de eficacia de las habilidades normalizadas, aún cuando hubieran sido bien aprendidas.

El término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Cuando se intenta definir el perfil que deben tener los maestros y profesores se encuentran las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades y conocimientos que deberían poseer. Es necesario encontrar una posición intermedia que permita emitir un mensaje claro y preciso de la complejidad del perfil necesario, pero también focalizar la atención y jerarquizar las condiciones que se pretendan.

Cecilia Braslavsky (1998), afirma que “los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina “pedagógico – didáctico” y “político – institucional”, vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas “productiva e interactiva” y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada “especificadora”.

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Respecto a las competencias institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.

Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes.

Si bien la nueva concepción profesional propone el trabajo interdisciplinario, el trabajo en equipo, la responsabilidad compartida y el dominio de la especialización para enfrentar el volumen de conocimientos propios de fin de siglo, la competencia especificadora se refiere

a la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujetos, de instituciones o de un conjunto de fenómenos y procesos, con un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

Los docentes para una mayor profesionalización de su función además, deben saber:

- Planificar y conducir movilizando otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia. Hay saber cuando un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren dicho saber.
- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según una intención y por actos mentales apropiados. En la presentación de una disciplina el profesor generalmente transmite mientras que en el desarrollo de proyectos "hace" y promueve el proceso de aprendizaje.

Existe consenso entre los expertos respecto al perfil profesional que deben tener los docentes en la sociedad de las próximas décadas:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad.

Se pretende que docentes y alumnos en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad. Los contenidos

curriculares dejarán de ser fines en si mismos para transformarse en los medios necesarios para alcanzar esas capacidades que entrenan en el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad.

Para que los docentes alcancen las competencias y perfil enunciado es necesario implementar conectores de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, de atender a los valores.

La forma en que conocemos y cuánto y cómo aprendemos sin lugar a dudas está cambiando. Pasamos a otro paradigma sorteando una serie de problemas. Será necesario entonces, diseñar planes abarcativos para la formación de competencias a través de: programas de capacitación y perfeccionamiento adecuados a los requerimientos del sistema educativo, de las instituciones y personales; programas de descentralización con mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que atienden, el establecimiento de incentivos tanto profesionales como salariales para motivar un buen desempeño laboral, vinculando las gratificaciones, los ascensos y el reconocimiento público al desempeño.

Para reconstruir la profesión docente que la sociedad del siglo XXI necesita, se tiene que aceptar el desafío de ampliar el horizonte cultural e intervenir activa y comprometidamente como ciudadanos en el mundo que nos toca vivir.

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

El Ecuador de hoy, demanda un estado estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la constitución.

Un nuevo y mejor Estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en

consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, convertir al servidor público en un factor del desarrollo. (IAEN, 2010).

El comité de expertos en administración pública de la Organización de las Naciones Unidas, expresa: “las reformas a los servicios civiles contemporáneos están particularmente relacionadas con las reformas administrativas centradas en la acción estratégica, el fortalecimiento de las instituciones de gobierno y los procesos de toma de decisiones, coordinación y eficiencia del sector público”.

Para potenciar el sistema de servicio público y educativo en el país, se requiere analizar los déficits de competencias que puedan presentar los servidores de las diferentes instituciones en el desempeño de sus labores, de forma que se pueda rescatar sus aspectos positivos más importantes y significativos, para fortalecer el desarrollo organizacional administrativo.

### **3.3.6 Síntesis**

Cuando nos referimos al docente, nos enmarcamos en una situación delicada para el desarrollo del Ecuador, porque es la base fundamental de desarrollo social, en el que este ente forja un futuro comprometedor. Las competencias profesionales de hoy son muy exigentes, y mucho más aun el ejercicio de la profesión docente, con un mundo y sociedad que crece y se adelanta a pasos agigantados, en el que exige más desarrollo. Es por ello que el docente tiene y debe forjarse en el día a día para su preparación personal vinculante con el estudiantado, en el que no solo se imparta ciencia, sino se incorpore en la juventud valores y respeto por los demás, en el que se sientan comprometidos por su país y sociedad, teniendo en cuenta que son el presente y futuro de la patria. Las necesidades son múltiples y se debe comenzar a trabajar en ellas, para no estancar el adelanto del Ecuador y aspirar un futuro lleno de adelantos en el que sus habitantes puedan desempeñarse libres, libres con criterio, formación profesional y personal.

## **4. METODOLOGÍA**

Se referencian todos los métodos y técnicas utilizados para buscar la información ya existente sobre el tema, así como para medir y procesar las variables fijadas en la investigación con vistas al establecimiento de una estrategia que dé respuesta a los objetivos planteados.

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

La metodología de investigación utilizada es de tipo descriptiva, la cual “consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas”. (Bee, 2006)

Se utiliza para la descripción detallada en la cual se constata la realidad en la que se desenvuelven los egresados en educación de la UTPL, de la cual se recoge una delicada información de cada uno de los participantes de la investigación, llegando a conocer puntos claves que apuntalen al cumplimiento de los objetivos de la investigación y que a partir de estos la UTPL pueda tomar cierto tipo de decisión para realizar variables en la formación de sus estudiantes, en conveniencia con los objetivos de la institución.

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

Los participantes del proyecto de investigación son todos quienes formaron parte de la formación académica, incluida la parte administrativa de la U.T.P.L. El equipo planificador, el tutor Mgs. Carlos Correa Jaramillo, que con su amplia experiencia en la investigación, fue fundamental para el desarrollo del trabajo, los docentes titulados (Tabla2) de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L. y los rectores/empleadores de las instituciones donde realizan la función docente las personas objeto de estudio.

Código del investigador (individual / grupo)	Código del titulado	Apellidos y nombres	Centro universitario	Título	Año de titulación
<b>NAP1</b>	NAP1	Baño Lucio Fausto Clotario	Tena	Físico matemáticas	2006-03-23
	NAP2	Espinosa Vargas Víctor Hugo	Tena	Físico matemáticas	2005-03-18
	NAP3	Narváez Almeida Mayra Silvana	Tena	Físico matemáticas	2005-04-21
	NAP4	Pizango Aguinda Rodrigo Antonio	Tena	Lic. en educación básica	2.007
	NAP5	Toapanta Calero Denise Jackeline	Tena	Educación infantil	2006-03-23
	NAP6	Tobar Valle Alba Dalila	Tena	Licda. en educación básica	2.009

A más de ello se contó con el apoyo de personas, que con criterios y conocimiento, aportaron al enriquecimiento y cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación.

La muestra y su tamaño para el presente estudio, fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL. Estos fueron elegidos considerando el lugar de procedencia del investigador, esto hace que el estudio sea de fácil accesibilidad, porque se tiene una intermediación vinculante con las personas objeto de investigación y a más de ello se conoce las condiciones contextuales de la zona.

Para el caso de estudio, se consideró del listado de titulados a investigar a los egresados de la UTPL con el código del investigador (individual / grupo) NAP1, que pertenecen al centro universitario Tena.

#### **TABLA 2: Titulados a ser investigados.**

**Fuente:** Listado de titulados a investigar UTPL

### **4.3 Instrumentos y recursos**



Los instrumentos y recursos utilizados en la presente investigación son objetos simples, formados por una combinación de unidades y que son adecuados, para este caso en concreto, especialmente se usa para realizar operaciones manuales técnicas o delicadas al obtener cierto nivel de información requerida, que aporte al cumplimiento de los objetivos planteados.

Entre los instrumentos fue muy importante, la guía didáctica, el entorno virtual del aprendizaje y la asesoría del tutor, elementos y apoyo fundamental, que aportaron al cumplimiento del objetivo.

El cuestionario utilizado para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (Anexo 1) y el cuestionario aplicado a empleadores/directivos de las instituciones educativas, en las que trabajan los titulados (Anexo 2), fueron tomados de la UNECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema objeto de ésta investigación. Para la observación, se utiliza el listado de control y codificación necesaria para analizar los datos y así se logre la obtención de resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

Además se utiliza toda documentación existente, sea esta en soporte físico o magnético del que se obtiene información para realizar un análisis crítico-evolutivo del tema.

Los recursos fueron humanos, materiales y económicos:

- ✓ Humanos: El grupo de titulados investigados y empleadores, que aportan con información detallada y confidencial requerida para el cumplimiento del objetivo. El tutor, que con su orientación precisa guío el desarrollo del presente trabajo.
- ✓ Materiales: Cuestionarios, entrevistas, teléfono, PC, impresora y cámara.

- ✓ Económicos: Gastos de transporte para la movilización hacia los lugares de trabajo de los individuos a investigar y demás gastos administrativos para la elaboración del informe final, impresión y presentación.

<b>DETALLE ECONÓMICO</b>	
<b>DETALLE</b>	<b>COSTO</b>
Trasporte	205,00
Alimentación	25,00
Refrigerios	30,00
Impresiones	35,00
Recuedos (estampas religiosas)	8,00
Internet	70,00
Teléfono	40,00
Computador	80,00
Anillados	5,00
Empastad	50,00
Copias	15,00
<b>TOTAL</b>	<b>510,00</b>

Los gastos no incluyen pagos de aranceles por derechos de grado.

#### **4.4 Procedimiento**

Para realizar el trabajo investigativo se esperó que el equipo planificador designe la muestra a considerarse en la investigación, a más de ello la designación del tutor, a partir del conocimiento de esta información y con la guía de orientación.

Con este antecedente se empezó a trabajar en el marco teórico, el cual nos da el fundamento científico y legal del trabajo.

La labor de campo, empezó con el traslado a cada uno de los establecimientos educativos donde los objetos de investigación laboran, se presentó un oficio, solicitando el aval y autorización de realizar la investigación en cada una de las instituciones educativas. Luego de recibir la respuesta positiva de todos los establecimientos en las que se incluye al rector y docentes titulados a investigar, después de varias visitas a los establecimientos se aplicó el cuestionario específico destinado a los rectores y docentes, recalando que se visitó

varias veces para dejar los oficios, para recibir la respuesta o para regresar porque no se encontraban en sus lugares de trabajo, por diversos motivos.

Una vez culminada la parte de recolección de la información necesaria para la obtención de resultados, se tabuló en los formatos excel facilitados por el equipo planificador, a partir de los cuales se realizaron los análisis descriptivos, y cuantitativos, para realizar el análisis de los mismos.

Con todos estos resultados se llegó al cumplimiento de los objetivos planteados y a realizar las conclusiones y recomendaciones respectivas del trabajo investigativo.

## 5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En este capítulo se presentan, analizan los resultados de la investigación de la zona y muestra estudiada, se procesan y discuten los resultados, a partir de la aplicación de los métodos estadísticos adecuados.

### 5.1 Resumen de datos

*Tabla No. 1*

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

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	1	16,7
Educación Básica	2	33,3
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	3	50
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Tabla No. 2**

**Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	6	100,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	16,7
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
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 3**

**Institución donde desarrollan/desarrollaban sus trabajo los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Institución educativa fiscal	3	50,0
Institución educativa municipal	0	0,0
Institución educativa particular	0	0,0
Institución educativa fiscomisional	3	50,0
No contesta		0,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 4**

**Trabaja/trabajo en su especialidad de formación profesional los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TRABAJO EN SU ESPECIALIZACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	6	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Tabla No. 5*

**Tipo de relación laboral docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>REALCIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	6	100,0
Contrato indefinido	0	0,0
Contrato ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Tabla No. 6*

**Relación laboral de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>REALCIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tiempo completo	6	100,0
Tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Tabla No. 7*

**Tiempo que lleva trabajando o trabajo como docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-5 años	1	16,7
6-10 años	4	66,6
11-15 años	1	16,7
15 +	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Tabla No. 8*

**Cuando inicio sus estudios de titulación trabajaba como docente, de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TRABAJO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	5	83,3
No	1	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Tabla No. 9*

**Tiempo que lleva trabajando o trabajo como no docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO DE TRABAJO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	1	16,7
Empresa privada	2	33,3
Empresa familiar	0	0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0
No contesta	3	50
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 10**

**Titulo requerido para trabajo como no docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TITULO REQUERIDO EN TRABAJO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
De cuarto nivel	0	0
De tercer nivel	3	50
Ninguno	1	16,7
No contesta	2	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 11**

**Tipo de relación laboral en trabajo como docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>RELACIÓN LABORAL NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida	5	83,3
Laboral de duración determinada	0	50
Por horas	0	0
No contesta	1	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 12**

**Tiempo de trabajo como no docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO DE TRABAJO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-5 años	3	50
6-10 años	0	0
11-15 años	0	0

15 +	0	0
No contesta	3	50
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 13**

**Tiempo que tardó en conseguir su primer trabajo como no docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO EN CONSEGUIR TRABAJO NO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 años	5	83,3
1-2 años	0	0
2+	0	0
No contesta	1	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 14**

**Tiempo que trabajo como docente desde la titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0.1-1 años	1	16,7
1.1-2años	0	0
2.1-3	0	0
3.1-4	0	0
4.1-5	5	83,3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>



**Tabla No. 15**

**Tiempo que lleva trabajando como no docente desde la titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO DE TRABAJO NO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0.1-1 años	0	0
1.1-2años	0	0
2.1-3	0	0
3.1-4	0	0
4.1-5	1	16,7
No contesta	5	83,3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 16**

**Lengua distinta al español de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>LENGUAJE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua	1	16,7
Inglés	0	0
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otro	0	0
No	5	83,3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**Tabla No. 17**

**Manejo de la informática a nivel de usuario de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>MANEJO DE LAS TIC</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	5	83,3
No	1	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Tabla No. 18*

**Cursos que requieren actualización los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>CURSOS REQUERIDOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica pedagógica	6	33,3
Manejo de las TIC	4	22,2
En el área de especialización	3	16,7
Organización y gestión de centros educativos	0	0
Diseño y planificación curricular	3	16,7
Educación en valores	2	11,1
Otros	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>

*Tabla No. 19*

**Mejoramiento de la calidad de vida luego de la titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>CALIDAD DE VIDA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	2	33,3
Probablemente si	4	66,7
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

## **Cuestionario a los empleadores**

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

El director del Colegio Técnico Agropecuario Leonardo Murialdo, manifiesta que un profesor debe tener título de tercer nivel y ocupar el cargo acorde a su especialidad, además que exige experiencia laboral.

El director del Colegio Técnico Jaime Roldos Aguilera, manifiesta que un profesor debe tener preparación en ciencias de la educación como único requisito.

El director del Colegio Fiscal Nacional Mixto Archidona, manifiesta que un docente debe cumplir con los requisitos de ley, no menciona ninguno en específico para la institución.

El director de la Escuela 5 de Marzo, que el docente debe ser profesional en su área y tener pedagogía.

El director de la Unidad Educativa Nuestra Señora de Loreto, manifiesta que debe tener preparación en docencia y vocación religiosa católica.

El director de la Escuela Fiscomisional Juan Tanca Margo, mantiene que debe tener preparación docente y ser católico.

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

Cuatro de los 6 empleadores expresan que han tenido solicitudes de empleo.

### **3. ¿Requiere de más personal docente?**

Cinco empleadores manifiestan que requieren de personal en inglés, cultura física, computación, ecoturismo y ecología.

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

No existe mayor discrepancia en el desempeño, al contrario mantienen el carácter innovador que necesita la educación.

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

Cinco de los seis empleadores mantienen la línea de planificación y aplicación de cursos para los docentes, en áreas de pedagogía, valores religiosos, currículo, ecología y demás necesidades que vayan generándose con el tiempo.

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

Todos realizan o dan incentivos a sus docentes, como placas y condecoraciones públicas muy buenas y útiles para elevar el autoestima de sus docentes, a más desarrollan actividades recreacionales y espirituales.

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

Para todos los factores que favorecen al desempeño docente a más de infraestructura física, son los valores personales que cada uno debe demostrar, así generan un optima ambiente de trabajo que favorece para el desarrollo institucional.

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

Para los empleadores lo primordial es la eficiencia y eficacia que los docentes tengan en la formación de sus estudiantes, luego que generen un buen ambiente de trabajo. Además tienen el ideal de luchar por el bienestar de sus empleados, buscando regular una remuneración acorde a sus actividades y a la ley.

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

Los empleadores manifiestan que sus empleados realizan las actividades específicas docentes de su especialización, a más administrativas y demás que requiera la institución.

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

A más de la carga docente, los empleadores manifiestan que sus docentes realizan tutoriales por las tardes, educación religiosa (catecismo), y los empleadores de instituciones secundarias manifiestan que sus empleadores participan y colaboran en la supervisión de los diferentes campos de acción al cual acceden sus estudiantes.

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

Solo cuatro empleadores manifiestan que sus empleados realizan actividades extras como formación en áreas productivas, culturales como música y danza.

## 5.2 Análisis de los resultados

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>CUESTIONARIO (Titulados de la escuela de CCEE)  Preguntas No.</b>	<b>CUESTIONARIO (Empleadores/Directivos)  Preguntas No.</b>
<b>I. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGÁFICA</b>  (OBJETIVO 1)	1, 2a, A1, A2, A3, A4	
<b>II. SITUACIÓN LABORAL</b>  (OBJETIVO 2)	2, 2.b., 2.c., 2.d., 4, 4.a., 7, 8, 8.a., 14, 15, 16, 17, 21.	6, 8, 10, 11.
<b>III. CONTEXTO LABORAL</b>  (OBJETIVO 3)	3, 3.a, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13.	1, 2, 3, 4, 5.
<b>IV. NECESIDADES DE FORMACIÓN</b>  (OBJETIVO 4)	18, 19, 20	7, 9.

## **Tabla 26. Dimensiones de la investigación.**

### **5.2.1 Análisis descriptivo**

El 100% de los egresados-investigados de la UTPL, residen en la provincia del Napo, los compromisos familiares y las dificultades económicas, hacen que las personas no puedan salir a formarse en una universidad de formación presencial (que no existe en su entorno o si existe no cuenta con las carreras de interés) en otros lugares del país, permitiéndole abrir su mundo laboral.

Los investigados dada su distribución geográfica de habitat y en un 50% que tuvieron que cambiar su lugar de residencia por su lugar de trabajo, se cumple una distribución laboral del 50% en el sector urbano y el 50% en el sector rural, además no se da importancia, discriminación, énfasis o privilegio con respecto al género en el ámbito de distribución laboral.

De los investigados, 3 son mujeres, de las cuales, dos trabajan en el sector urbano; 3 son hombres, de los cuales 2 trabajan en el sector rural, esto se da por el sector de residencia. Se denota un mayor interés de formación profesional en la mención de Físico Matemáticos con un 50%, debido a la alta demanda de plazas de trabajo para estos profesionales en su tiempo.

El 100% investigados se encuentran cumpliendo la labor docente en el ámbito de su especialidad para la que se formaron, esto realza la actividad que realiza la UTPL, al brindar un servicio de formación profesional acorde a las necesidades del país.

El 50% de la muestra en estudio obtuvo su mención en físicos matemáticas, lo que permite visualizar la necesidad y alta demanda de necesidad de profesionales en esa especialidad. El 83% de los casos en estudio desempeñaban la función docente antes de su titulación, este es un factor muy importante que debe ser considerado por la autoridad de educación, porque el docente debe adquirir las destrezas y pedagogía mínima para realizar la docencia, ellos están formando personas, que serán de gran influencia en la sociedad, por ello se debe hacer conciencia y tomar las medidas correctivas del caso para regular esta situación, la

única persona que no trabajaba como docente, demoró menos de un año en encontrar trabajo y desempeñar su función.

A más de la actividad docente, uno de los estudiados realizará otra actividad laboral por las tardes, tema de mucha polémica en el sistema educacional del país, al tener bajos niveles en rendimientos académicos de los educandos, la nueva ley de educación obliga a los docentes a cumplir las 8 horas laborales diarias (40 horas semanales), con lo cual, el estudiante tendrá la posibilidad de recibir tutorías por las tardes y de esta manera mejorar el rendimiento académico. La profesionalización brindada por la UTPL ha realizado cambios en la vida de los egresados, mejorando sus ingresos, calidad de vida y auto-estima al ser incentivados y estimulados por parte de la institución donde laboran, reconocimientos que van desde menciones honoríficas por antigüedad, placas por sus labores, compensación de tiempo, reconocimientos públicos, motivación espiritual, jornadas de integración, estas actividades son beneficiosas para el rendimiento del docente.

Las expectativas que generan en los empleadores acerca de los nuevos docentes que pudieran ingresar a las instituciones que estos presiden son de exigencia, en la que aparte de tener una formación de tercer nivel, con actitudes personales, las cuales sean capaces de generar ambientes positivos de trabajo, responsabilidad, eficiencia, dedicación, ejemplo de vida, competitividad y sobre todo el compromiso de formar a una sociedad con principios y valores éticos que generen un cambio efectivo en el país, porque la realidad en la que aun nos desenvolvemos en afligida, donde la corrupción y delincuencia siguen ganando espacios.

Además de lo expuesto, los educativos deben tener la disponibilidad de colaboración en otras actividades de campo de acción en la que se desenvuelven los educandos y si es posible que adquieran habilidades de formación integral como es la música, danza o diferentes manifestaciones culturales.

De los 6 docentes investigados, 4 trabajan en instituciones fiscomisionales, evidenciando el aporte que ha tenido la iglesia católica en la educación ecuatoriana, sobre todo en la región amazónica, la cual también tiene su lado negativo al exigir como política de la institución o requerimiento a parte de título de tercer nivel, perfil acorde al cargo, disponibilidad de tiempo y experiencia, que los docentes tengan inclinación religiosa católica, causando de

esta manera una discriminación a docentes religiosos de distinta posición, contraponiéndose a la carta magna en la libre oportunidad de expresión y buen vivir.

El 50% de los egresados titulados trabajan en educación básica, el resto en básica, con una estabilidad laboral a tiempo completo y nombramiento, 3 trabajaban antes de obtener la titulación docente, 2 de ellos en empresas privadas, estos lo realizaron en un periodo de 0 a 5 años. La demanda de empleo ha incrementado en los planteles educativos, teniendo una sumatoria total de 44 solicitudes. La actual oferta laboral para un docente es baja y entre las necesidades están profesores para ecoturismo, inglés, bibliotecario, trabajo social, orientación educativa, medicina, computación y educación básica, la cual demuestra que la oferta de la UTPL no cumple con los requerimientos para las entidades educacionales.

El rendimiento entre docentes con experiencia y sin experiencia, no se refleja por mucho tiempo, ya que los titulados o personas que ingresan tienen una buena formación y no les cuesta adaptarse al trabajo para el cual se formaron, a más 5 de las 6 instituciones en las que se encuentran los titulados, planifican y realizan cursos para elevar el conocimiento y competitividad de sus empleados.

Solo 1 de las los estudiados habla otro idioma nativo como es el quichua, este ha sido un problema general en el país, la falta de preparación en el lenguaje donde se prevé trabajar hace que la educación no sea efectiva y se llegue a altos niveles de aprendizaje, aparte de ello la actualización tecnológica facilita que las personas mantengamos una línea de preparación continua, de los titulados, 5 manejan las herramientas informáticas (TIC) que es un aspecto positivo y vinculante con el mundo actual, en el cual las sociedades van cambiando a medida que transcurre el tiempo. Los docentes sienten esa necesidad de actualización y preparación en todas las áreas de su competencia y solicitan se les siga preparando en áreas como didáctica pedagógica, TIC, diseño y planificación curricular y algo muy elemental en educación de valores.

Es trascendental la conciencia de los docentes titulados en estudios, ya que sienten y mantienen ese espíritu de responsabilidad en la formación de la sociedad, ese espíritu los empleadores o directores en el ambiente laboral lo motivan con los factores de confianza, transparencia, respeto, infraestructura, administración participativa, puntualidad y demás agentes que realcen la conciencia educacional, los empleadores también se motivan y



sienten ese espíritu de colaboración y formación permanente a ver que sus trabajadores desarrollan estándares de gestión, participación en comisiones, tareas administrativas y extra clases, tutoriales y en los planteles fiscomisionales la colaboración como catequistas.

En general los titulados de la UTPL mantienen un nivel acorde a las necesidades de la educación y sociedad actual, la oferta académica y estándares de formación de profesionales que responde al pedido de la sociedad del país y el estado ecuatoriano.

### **5.2.2 Análisis y discusión de los resultados**

La situación laboral del docente en estos últimos días ha sufrido cambios, cambios que se determinan desde la autoridad del país y ministerio de educación, que pretenden encontrar la vialidad del adelanto y calidad de la educación ecuatoriana, se han dado controversias respecto a estos, muchos docentes han elevado su voz de rechazo, tal vez no estuvimos preparados para estos o no se usaron los métodos adecuados para ser socializados y puestos en marcha, a lo que los docentes sintieron como un imponente por parte de la autoridad, pero debemos estar predispuestos a ser flexibles en un mundo de cambios diarios, en el que de la formación de su sociedad depende el futuro del país. La sociedad, el mundo, las leyes y planes de desarrollo ecuatorianos demandan de estos cambios.

La necesidad de formación de profesionales integrales, competentes en los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI necesita el Ecuador para salir de la crisis socio-económica en la que nos desarrollamos. Los investigados luego de su formación profesional otorgada por la UTPL han cambiado su estilo de vida, en la que se sienten más íntegros y seguros de sí mismos, ambiciosos en continuar preparándose para suplir los requisitos demandados para ocupar la plaza de trabajo, cumpliendo con las expectativas actuales de sus empleadores y demostrando las capacidades y competencias adquiridas. La información correspondiente al tema de educación es de conocimiento público y libre acceso.



## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 CONCLUSIONES**

- Las características sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL son acordes a sus demandas y necesidades, en las que estos se encuentran cómodos, ya que se desenvuelven en el contexto en el que se desarrollaron.
- El contexto institucional-laboral es acorde a las políticas micro-institucionales, cumpliendo lo demandado por la ley de educación.
- Las necesidades de formación se han ampliado a especialidades no solo de docencia, hoy se demandan profesionales especializados en áreas informáticas, psicólogas, medicina, ambientales, turísticas y productivas, las que han sido involucradas en las instituciones educativas con prospectos de formación técnica productiva y de servicio de bienestar estudiantil.
- Los titulados que egresan de la Escuela de CC.EE. de la UTPL cumplen con los perfiles y se encuentran laborando en su totalidad.
- La educación a distancia, hace que las personas tengan la oportunidad de obtener un título profesional y mejorar su calidad de vida.

### **6.2 RECOMENDACIONES**

- Que se realice un estudio constante de las necesidades de personal en instituciones educativas, para así formar profesionales acorde a la demanda.
- Que la UTPL, dentro de su oferta académica a distancia, incluya carreras que demandan actualmente las instituciones educativas con visión técnica, productiva y bienestar estudiantil.
- Incluir una lengua distinta al español dentro de la formación profesional, de acuerdo al contexto del centro de formación donde este se desarrolle.

## 7. REFERENCIS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Alba, Francisco y Guillermo Luna, 2003. Antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y acreditación de la educación superior en Centroamérica. Documento elaborado para Seminario Internacional “Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe”. IESALC. UNESCO. 2003
- Alba, Luna, 2003. Antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y acreditación de la educación superior en Centroamérica. Documento elaborado para Seminario Internacional “Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe”. IESALC. UNESCO.
- Angelelli, 2004. Políticas institucionales. Disponible en [http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CBEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eclac.cl%2Fnoticias%2Fnoticias%2F9%2F6139%2Ftapaegloffok.pdf&rct=j&q=politicas%20micro%20&ei=155eTePzMo64tgfg-MTzCw&usg=AFQjCNFZCRMIVLdLSaPyB3PAzY14k\\_rczg&cad=rja](http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CBEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eclac.cl%2Fnoticias%2Fnoticias%2F9%2F6139%2Ftapaegloffok.pdf&rct=j&q=politicas%20micro%20&ei=155eTePzMo64tgfg-MTzCw&usg=AFQjCNFZCRMIVLdLSaPyB3PAzY14k_rczg&cad=rja). [Consultado el 2011/01/16. 10 h 15]
- Bee, 2006. Diseño de la investigación. Disponible en <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>. [Consultado el 2011/01/19. 09 h 10]
- Caldarazzi, Stella: Análisis de los recursos humanos y recursos de infraestructura del Instituto Superior de Formación y Perfeccionamiento Docente Bariloche, período 1975-1997, Instituto Superior de Formación y Perfeccionamiento Docente de Bariloche, Bariloche, Río Negro, Argentina.
- Carta magna, 2010. Políticas educativas. Disponible en [http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=5&ved=0CDYQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2Fleyes\\_aprobadas%2Fley\\_reformatoria\\_Carrera\\_docente\\_escalafon\\_del\\_magisterio\\_nacional.pdf&rct=j&q=Pol%C3%ADticas%20educativas%20ecuador%2C%20Carta%20Magna&ei=kVJdTdqCMoa4tgfwgqCSCw&usg=AFQjCNFdoqUcoADKh7\\_soEO\\_w99sDAJG2g&cad=rja](http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=5&ved=0CDYQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2Fleyes_aprobadas%2Fley_reformatoria_Carrera_docente_escalafon_del_magisterio_nacional.pdf&rct=j&q=Pol%C3%ADticas%20educativas%20ecuador%2C%20Carta%20Magna&ei=kVJdTdqCMoa4tgfwgqCSCw&usg=AFQjCNFdoqUcoADKh7_soEO_w99sDAJG2g&cad=rja) y en [http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=6&ved=0CDwQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2Fleyes\\_aprobadas%2Fley\\_reformatoria\\_Carrera\\_docente\\_escalafon\\_del\\_magisterio\\_nacional.pdf&rct=j&q=Pol%C3%ADticas%20educativas%20ecuador%2C%20Carta%20Magna&ei=kVJdTdqCMoa4tgfwgqCSCw&usg=AFQjCNFdoqUcoADKh7\\_soEO\\_w99sDAJG2g&cad=rja](http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=6&ved=0CDwQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2Fleyes_aprobadas%2Fley_reformatoria_Carrera_docente_escalafon_del_magisterio_nacional.pdf&rct=j&q=Pol%C3%ADticas%20educativas%20ecuador%2C%20Carta%20Magna&ei=kVJdTdqCMoa4tgfwgqCSCw&usg=AFQjCNFdoqUcoADKh7_soEO_w99sDAJG2g&cad=rja)

A%2F%2Fwww.conasa.gov.ec%2Fcodigo%2Fpublicaciones%2Fnm%2Fpol\_nac\_medd.pdf&rct=j&q=Pol%C3%ADticas%20educativas%20ecuador%2C%20Carta%20Magna&ei=kVJdTdqCMoa4tgfwgqCSCw&usg=AFQjCNFM22CfoaHBeOgkI8BfwU0mFj7tMA&cad=rja. [Consultado el 2011/01/16. 11 h 40]

- Powered by Wordpress. Definición de docente. Disponible en <http://definicion.de/docente/>. [Consultado el 2011/01/17. 08 h 15]
- Delors, J, 2007. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI. Disponible en <http://tallerdedocenciaconquiroz.blogspot.com/2007/01/los-cuatro-pilares-de-la-educacin.html>. [Consultado el 2011/01/17. 09 h 50]
- DINAMEP. Disponible en <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=137>. [Consultado el 2011/01/16. 14 h 50]
- Duarte, 2007. Formación permanente de docentes en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral. UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI.
- Freire, 2010. Pedagogía de la autonomía. Disponible en <http://es.shvoong.com/books/guidance-self-improvement/1853663-el-maestro-el-entorno-educativo>. [Consultado el 2011/01/16. 10 h 30]
- Garzón, R, 2004. Formación de docentes en institutos pedagógicos. Disponible en <http://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-De-La-Profecion-Docente/788884.html>. [Consultado el 2011/01/12. 11 h 30]
- IAEN, 2010. Necesidades de formación docente en el Ecuador. Disponible en <http://www.iaen.edu.ec/wordpress/2010/05/05/taller-de-sensibilizacion/>. [Consultado el 2011/01/17. 11 h 10]
- Joomla, 2001. Políticas institucionales. Disponible en [http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=2&ved=0CBkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.iadb.org%2Fdocument.cfm%3Fid%3D1448854&rct=j&q=que%20son%20politicass%20micro%20institucionales&ei=WaBeTZ6SGsHytgfyzyZDA&usg=AFQjCNHVKkMar\\_AuQxeoP39h-K8AqbGCPQ&cad=rja](http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=2&ved=0CBkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.iadb.org%2Fdocument.cfm%3Fid%3D1448854&rct=j&q=que%20son%20politicass%20micro%20institucionales&ei=WaBeTZ6SGsHytgfyzyZDA&usg=AFQjCNHVKkMar_AuQxeoP39h-K8AqbGCPQ&cad=rja). [Consultado el 2011/01/16. 17 h 00]
- Mello, 1998. Competencias profesionales docentes. Disponible en <http://www.oei.es/de/gb.htm#3>. [Consultado el 2011/01/17. 10 h 18]
- Mertens, Cinterfor/OIT, 2010. Competencias laborales.

- Messina Graciela, 1999. Revista Iberoamericana de Educación, Número 19, Formación Docente, Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa. Disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19.htm>. [Consultado el 2011/01/12. 10 h 53]
- Murrillo, A, 2006. La contratación docente. OEI-Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador. [Consultado el 2010/12/13. 11 h 45].
- Ley de educación del Ecuador, 2010. Disponible en <http://www.educacion.gov.ec/>. [Consultado el 2011/01/16. 14 h 12]
- SENPLADES, 2010. Plan nacional de desarrollo. Disponible en <http://www.senplades.gov.ec/web/senplades-portal/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2007-2010>. [Consultado el 2011/01/16. 12 h 23]
- SINEC, 2010. Cuadros estadísticos del personal docente del Ecuador. <http://faculty.udesa.edu.ar/tommasi/cedi/dts/dt59.pdf>. [Consultado el 2011/01/16. 09 h 43]
- Piedra, D. 2011. Situación actual de la educación en el Ecuador. Entrevista 15/01/2011.
- Villarreal, Jenny, 2010. IO/CLX/ESPOL/01. Contratación de docentes. Revisión 4.
- Viteri, M, 2006. Plan decenal docente. Disponible en [http://www.ecuadorinmediato.com/Noticias/news\\_user\\_view/117823\\_docentes\\_del\\_ecuador\\_son\\_mujeres--29061](http://www.ecuadorinmediato.com/Noticias/news_user_view/117823_docentes_del_ecuador_son_mujeres--29061). [Consultado el 2011/01/12. 11 h 05]
- Wikipedia. Definición de profesor. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Profesor>. [Consultado el 2011/01/17. 08 h 35]

## 8 ANEXOS



### CUESTIONARIOS

Código titulado: \_\_\_\_\_

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

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA<sup>4</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación b...

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

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

<sup>4</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Si .....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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



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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer.....	2

**A.2. Edad en años cumplidos:** .....

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

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

*Gracias por su colaboración*



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

Código titulado: \_\_\_\_\_

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

El documento fue tomado de la ANECA<sup>5</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI                      NO

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

**3. ¿Requiere de más personal docente?**

SI                      NO

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

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

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

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

<sup>5</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

SI                      NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SI                      NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

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